

**PENERAPAN *ISLAMIC WORK ETHIC* (IWE) DALAM MENINGKATKAN
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) MELALUI
ORGANIZATIONAL COMMITMENT (OC) PADA KARYAWAN UNIT
USAHA PONDOK MODERN DARUSSALAM GONTOR 4 DARUL
MUTTAQIEN BANYUWANGI**

SKRIPSI



Oleh

SALMAN AL HAFIDH

NIM : 17510220

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
2021**

**PENERAPAN *ISLAMIC WORK ETHIC* (IWE) DALAM MENINGKATKAN
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) MELALUI
ORGANIZATIONAL COMMITMENT (OC) PADA KARYAWAN UNIT USAHA
PONDOK MODERN DARUSSALAM GONTOR 4 DARUL MUTTAQIEN
BANYUWANGI**

SKRIPSI

Diajukan Kepada :

Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang

Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan Dalam Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen



Oleh

SALMAN AL HAFIDH

NIM : 17510220

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
2021**

LEMBAR PERSETUJUAN

**PENERAPAN *ISLAMIC WORK ETHIC* (IWE) DALAM MENINGKATKAN
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) MELALUI
ORGANIZATIONAL COMMITMENT (OC) PADA KARYAWAN UNIT USAHA
PONDOK MODERN DARUSSALAM GONTOR 4 DARUL MUTTAQIEN
BANYUWANGI**

Oleh

SALMAN AL HAFIDH

NIM : 17510220

Telah disetujui pada tanggal 3 Desember 2021

Dosen Pembimbing,



DR. H. FAUZAN ALMANSHUR, ST., MM

NIP 197311172005011003

Mengetahui :

Ketua Jurusan,



MUHAMMAD SULHAN, S.E., M.M

NIP 197606042006041002

LEMBAR PENGESAHAN

**PENERAPAN *ISLAMIC WORK ETHIC* (IWE) DALAM MENINGKATKAN
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) MELALUI
ORGANIZATIONAL COMMITMENT (OC) PADA KARYAWAN UNIT USAHA
PONDOK MODERN DARUSSALAM GONTOR 4 DARUL MUTTAQIEN**

SKRIPSI

Oleh

SALMAN AL HAFIDH

NIM : 17510220

Telah dipertahankan di Depan Dewan Penguji
dan dinyatakan diterima Sebagai Salah Satu Persyaratan
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)
Pada 28 Desember 2021

Susunan Dewan Penguji:

Tanda Tangan

1. Ketua Penguji

Iffat Maimunah, S.S., M.Pd

NIP. 197905272014112001

()

2. Dosen Pembimbing/Sekretaris

Dr. Fauzan Almanshur, ST., MM

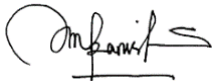
NIP. 197311172005011003

()

3. Penguji Utama

Dr. Vivin Maharani Ekowati., M.Si., MM

NIP. 19750426201608012042

()



LEMBAR PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Salman AL Hafidh
NIM : 17510220
Fakultas/Jurusan : Ekonomi/Manajemen

Menyatakan bahwa “**Skripsi**” yang saya buat untuk memenuhi persyaratan kelulusan pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang, dengan judul : **PENERAPAN *ISLAMIC WORK ETHIC (IWE) DALAM MENINGKATKAN ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) MELALUI ORGANIZATIONAL COMMITMENT (OC) PADA KARYAWAN UNIT USAHA PONDOK MODERN DARUSSALAM GONTOR 4 DARUL MUTTAQIEN.*** Adalah hasil karya saya sendiri, bukan “**duplikasi**” dari karya orang lain. Selanjutnya apabila dikemudian hari ada “**klaim**” dari pihak lain, bukan menjadi tanggung jawab Dosen Pembimbing dan atau pihak Fakultas Ekonomi, tetapi menjadi tanggung jawab saya sendiri.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan tanpa paksaan dari siapapun.

Malang, 6 Desember 2021

Hormat saya,



Salman AL Hafidh

NIM : 17510220

HALAMAN PERSEMBAHAN

Sembah sujud serta syukur kepada Allah SWT. Taburan cinta dan kasih sayang-Mu telah memberiku kekuatan, membekaliku dengan ilmu serta memperkenalkanku dengan cinta. Atas karunia serta kemudahan yang Engkau berikan akhirnya skripsi yang sederhana ini dapat terselesaikan. Shalawat serta salam selalu terlimpahkan keharibaan Rasulluah Muhammad SAW.

Mempersembahkan karya sederhana ini kepada orang yang sangat kukasihi dan kusayangi.

Ibunda dan Ayahanda Tercinta

Sebagai tanda bakti, hormat, dan rasa terimakasih yang tak terhingga kupersembahkan karya kecil ini kepada Ayah (Drs. H. Mujikan) dan Ibu (Nur Hayati) yang telah memberikan kasih sayang dan dukungan, ridho, dan cinta kasih yang tiada terhingga.

Kakak Tercinta

Sebagai tanda terimakasih, aku persembahkan karya kecil ini untuk kakak. Terimakasih telah memberi semangat dan dukungan dalam menyelesaikan tugas akhir ini.

Dosen Pembimbing Tugas Akhir

Bapak DR. H. Fauzan Almanshur, ST., MM selaku dosen pembimbing skripsi saya, terimakasih banyak, ibu telah membantu saya selama ini, terimakasih juga atas nasihat, saran, masukan dan pengarahannya sampai tugas akhir ini selesai.

Teman-teman

Terimakasih kawan-kawanku yang telah memberikan motivasi, nasihat, dukungan moral, serta material yang selalu membuatku semangat untuk menyelesaikan skripsi ini, kalian telah memberikan banyak hal yang tak terlupakan padaku.

MOTTO

إنَّ حسنَ علاقتك بالله من أكبر عوامل نجاحك

“Sesungguhnya hubungan baikmu dengan Allah adalah faktor terbesar yang mempengaruhi kesuksesanmu.”

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Allah SWT, atas limpahan Rahmat dan Karunia-Nya, sehingga penulis dapat merampungkan skripsi dengan judul: Penerapan *Islamic Work Ethic* (IWE) Dalam Meningkatkan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Melalui *Organizational Commitment* (OC) Pada Karyawan Unit Usaha Pondok Modern Gontor 4 Darul Muttaqien Banyuwangi.

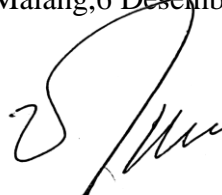
Penghargaan dan terima kasih yang setulus-tulusnya kepada Ayahanda tercinta dan Ibunda yang kusayangi yang telah mencurahkan segenap cinta dan kasih sayang serta perhatian moril maupun materil. Semoga Allah SWT selalu melimpahkan Rahmat, Kesehatan, Karunia dan keberkahan di dunia dan di akhirat atas budi baik yang telah diberikan kepada penulis.

Penghargaan dan terima kasih penulis berikan kepada Bapak DR. H. Fauzan Almanshur, ST., MM selaku Dosen Pembimbing yang telah membantu penulisan skripsi ini. Serta ucapan terima kasih kepada :

1. Bapak Prof. Dr. H. M. Zainuddin, M.A. selaku Rektor Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Bapak Dr. H. Misbahul Munir, Lc., M.CL selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Bapak Muhammad Sulhan, S.E., M.M. selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
4. Bapak dan Ibu dosen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
5. Ayah, Ibu, dan seluruh keluarga yang senantiasa memberikan doa dan dukungan secara moril dan spiritual.
6. Teman-teman jurusan manajemen angkatan 2017 yang telah membantu dalam penyelesaian skripsi ini.
7. Dan seluruh pihak yang terlibat secara langsung maupun tidak langsung yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu.

Akhir kata penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Karena itu, penulis memohon saran dan kritik yang sifatnya membangun demi kesempurnaannya dan semoga bermanfaat bagi kita semua. Amiin

Malang, 6 Desember 2021



Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL DEPAN	
HALAMAN JUDUL	I
HALAMAN PERSETUJUAN	Ii
HALAMAN PENGESAHAN	Iii
HALAMAN PERNYATAAN	Iv
HALAMAN PERSEMBAHAN	V
HALAMAN MOTTO	Vi
KATA PENGANTAR	Vii
DAFTAR ISI	Ix
DAFTAR TABEL	Xii
DAFTAR GAMBAR	Xiii
DAFTAR LAMPIRAN	Xiv
ABSTRAK (Bahasa Indonesia, Bahasa Inggris, Bahasa Arab)	Xv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	8
1.3 Tujuan Penelitian	8
1.4 Manfaat Penelitian	9
BAB II KAJIAN PUSTAKA	10
2.1 Penelitian Terdahulu.....	10
2.2 Kajian Teoritis	15
2.2.1 Islamic Work Ethic	15
2.2.1.1 Pengertian Islamic Work Ethic	15
2.2.1.2 Aspek – aspek Islamic Work Ethic	18
2.2.2 Organizational Commitment	19
2.2.2.1 Pengertian Organizational Commitment	19
2.2.2.2 Komponen Organizational Commitment	21
2.2.2.3 Faktor Yang Mempengaruhi Organizational Commitment	22
2.2.2.4 Organizational Commitment Dalam Islam	23
2.2.3 Organizational Citizenship Behavior	26

2.2.3.1	Definisi Organizational Citizenship Behavior	26
2.2.3.2	Dimensi Organizational Citizenship Behavior	28
2.2.3.3	Faktor Yang Mempengaruhi Organizational Citizenship Behavior	30
2.2.3.4	Organizational Citizenship Behavior Dalam Islam	31
2.3	Kerangka Berfikir	34
2.4	Hipotesis Penelitian	36
2.4.1	Pengaruh Islamic Work Ethic Terhadap Organizational Commitment	36
2.4.2	Pengaruh Organizational Commitment Terhadap Organizational Citizenship Behavior	37
2.4.3	Pengaruh Islamic Work Ethic Terhadap Organizational Citizenship Behavior	37
BAB III	METODOLOGI PENELITIAN	39
3.1	Jenis Pendekatan Penelitian	39
3.2	Populasi Dan Sumber Data	40
3.2.1	Populasi, Sampel, Dan Teknik Pengambilan Sampel	40
3.2.2	Sumber Data	41
3.2.2.1	Data Primer	41
3.2.2.2	Data Sekunder	41
3.3	Metode Pengumpulan Data	42
3.4	Definisi Operasional Variabel	42
3.5	Teknik Analisi Data	47
3.5.1	Analisis Deskriptif	47
3.5.2	Partial Least Square (PLS)	48
BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	55
4.1	Gambaran Umum Objek Penelitian	55
4.1.1	Profil Singkat	55
4.1.2	Unit Usaha Pondok Modern Gontor 4 Darul Muttaqien Banyuwangi	56
4.2	Deskripsi Karakteristik Responden	58
4.3	Deskripsi Jawaban Responden	59
4.3.1	Islamic Work Ethic	59

4.3.2 Organizational Commitment	63
4.3.3 Organizational Citizenship Behavior	67
4.4 Hasil Analisis Partial Least Square (PLS)	72
4.4.1 Evaluasi Model Konstruk (Outer Model)	72
4.4.2 Evaluasi Model Struktural (Inner Model)	76
4.5 Pembahasan	84
4.5.1 Pengaruh Islamic Work Ethic Terhadap Organizational Commitment	84
4.5.2 Pengaruh Organizational Commitment Terhadap Organizational Citizenship Behavior	86
4.5.3 Pengaruh Islamic Work Ethic Terhadap Organizational Citizenship Behavior	88
4.5.4 Pengaruh Islamic Work Ethic Terhadap Organizational Citizenship Behavior melalui Organizational Commitment	91
BAB V PENUTUP	92
5.1 Kesimpulan	92
5.2 Saran	94
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 : Hasil – Hasil Penelitian Terdahulu	10
Tabel 3.4 : Definisi Operasional Variabel	44
Tabel 3.5 : Parameter Uji Validitas Dalam Model Pengukuran PLS	53
Tabel 4.1 : Karakteristik Responden.....	58
Tabel 4.2 : Distribusi Frekuensi Jawaban Responden IWE	60
Tabel 4.3 : Distribusi Frekuensi Jawaban Responden OC.....	64
Tabel 4.4 : Distribusi Frekuensi Jawaban Responden OCB.....	68
Tabel 4.5 : Nilai <i>Outer Loading</i> dan <i>Cross-Loading</i> Tiap Item Pertanyaan.....	73
Tabel 4.6 : Hasil Evaluasi <i>Construct Reliability</i>	75
Tabel 4.7 : Nilai Adjusted R-squared Pada Model Penelitian.....	77
Tabel 4.8 : Kriteria Penilaian <i>Goodness of Fit</i> dan <i>Cut-off</i> nya.....	78
Tabel 4.9 : Hasil Penilaian <i>Goodness of Fit</i> model.....	78
Tabel 4.10 : Hasil Pengujian Pengaruh Langsung Pada Hipotesis Penelitian.....	81
Tabel 4.11 : Hasil Pengujian Hipotesis Pengaruh Tidak Langsung.....	83

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual.....	35
Gambar 4.1 Koefisien Jalur Hasil Analisis <i>Partial Least Square</i> (PLS).....	78

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian

Lampiran 2 Distribusi Frekuensi Jawaban

Lampiran 3 Hasil Uji Peneliti

ABSTRAK

Salman AL Hafidh. 2021. SKRIPSI. Judul “Penerapan *Islamic Work Ethic* (IWE) Dalam Meningkatkan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Melalui *Organizational Commitment* (OC) (Pada Karyawan Unit Usaha Pondok Modern Gontor 4 Darul Muttaqien Banyuwangi).”

Pembimbing : DR. H. Fauzan Almanshur, ST., MM

Kata Kunci : *Islamic Work Ethic, Organizational Citizenship Behavior, Organizational Commitment*

Pengelolaan sumber daya manusia merupakan salah satu fungsi vital dalam manajemen suatu organisasi. Baik organisasi privat seperti perusahaan, maupun organisasi publik atau privat non-publik sangat memerlukan pengelolaan sumber daya yang baik untuk tercapainya efektivitas kinerja organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh *Islamic Work Ethic* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan peran *Organizational Commitment* (OC) dalam memediasi *Islamic Work Ethic* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi dari penelitian ini adalah karyawan unit usaha Pondok Gontor 4 Darul Muttaqien Banyuwangi. Sampel yang digunakan sebanyak 86 responden pada karyawan unit usaha Pondok Gontor 4 Darul Muttaqien Banyuwangi, dengan pengumpulan data menggunakan kuisioner. Variabel dalam penelitian ini adalah Variabel *Islamic Work Ethic* (X), *Organizational Citizenship Behavior* (Y), dan *Organizational Commitment* (Z). Metode analisis data yang digunakan adalah metode *Partial Least Square* (PLS) dengan bantuan software WarpPLS 7.0.

Hasil penelitian ini menemukan bahwasannya *Islamic Work Ethic* dapat mempengaruhi secara langsung maupun tidak langsung terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), selain itu penelitian ini juga menemukan *Organizational Commitment* (OC) berperan sebagai mediator dalam pengaruh *Islamic Work Ethic* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

ABSTRACT

Salman AL Hafidh. 2021. THESIS. Title “Application Islamic Work Ethic (IWE) In Upgrade Organizational Citizenship Behavior (OCB) Via Organizational Commitment (OC) (For Employees of Gontor 4 Darul Muttaqien Islamic Boarding School Business Unit, Banyuwangi).

Advisor : DR. H. Fauzan Almanshur, ST., MM

Keywords : *Islamic Work Ethic, Organizational Citizenship Behavior, Organizational Commitment*

Human resource management is one of the vital functions in the management of an organization. Both private organizations such as companies, as well as public or private non-public organizations really need good resource management to achieve organizational performance effectiveness. This study aims to determine how the influence of Islamic Work Ethic to Organizational Citizenship Behavior (OCB) and roles Organizational Commitment (OC) in mediating Islamic Work Ethic to Organizational Citizenship Behavior (OCB).

This study uses a quantitative approach. The population of this research is the employees of Gontor 4 Darul Muttaqien business unit, Banyuwangi. The sample used was 86 respondents to employees of the Gontor 4 Darul Muttaqien business unit Banyuwangi, with data collection using questionnaires. The variables in this study are Variable Islamic Work Ethic (X), Organizational Citizenship Behavior (Y), and Organizational Commitment (Z). The data analysis method used is the method Partial Least Square (PLS) with the help of WarpPLS 7.0 software.

The results of this study found that Islamic Work Ethic can affect directly or indirectly the Organizational Citizenship Behavior (OCB), besides that this study also found Organizational Commitment (OC) acts as a mediator in the influence of Islamic Work Ethic to Organizational Citizenship Behavior (OCB).

مستخلص البحث

سلمان الحافظ ٢٠٢١. بحث جامعي. العنوان " التطبيق أخلاقيات العمل الإسلامي في تطوير سلوك المواطنة التنظيمية عبر الالتزام التنظيمي (لموظفي وحدة الأعمال بمعهد كوثور الرابع دار المتقين با نجو ونجي)

مشرف : الدكتور. فوزان المنصور, الماجستير
الكلمات الرئيسية : أخلاقيات العمل الإسلامي ، سلوك المواطنة التنظيمية ، ، الالتزام التنظيمي

إدارة الموارد البشرية هي واحدة من الوظائف الحيوية في إدارة المنظمة. كل من المنظمات الخاصة مثل الشركات ، وكذلك المنظمات العامة أو الخاصة غير العامة تحتاج حقاً إلى إدارة موارد جيدة لتحقيق فعالية الأداء التنظيمي. تهدف هذه الدراسة إلى تحديد مدى تأثير أخلاقيات العمل الإسلامي ل سلوك المواطنة التنظيمية (والأدوار) الالتزام التنظيمي (في التوسط) أخلاقيات العمل الإسلامي لسلوك المواطنة التنظيمية.

تستخدم هذه الدراسة نهجا كميا. مجتمع هذا البحث هم موظفو وحدة الأعمال بمعهد كوثور الرابع دار المتقين با نجو ونجي. كانت العينة المستخدمة 86 مجيباً لموظفي وحدة الأعمال بمعهد كوثور الرابع دار المتقين با نجو ونجي. مع جمع البيانات باستخدام الاستبيانات. المتغيرات في هذه الدراسة متغيرة أخلاقيات العمل الإسلامي (X), سلوك المواطنة التنظيمية (Y), و الالتزام التنظيمي (Z). طريقة تحليل البيانات المستخدمة هي الطريقة المربع الصغرى الجزئي (SLP) بمساعدة برنامج (SLPpraW7.0). وجدت نتائج هذه الدراسة أن أخلاقيات العمل الإسلامي يمكن أن تؤثر بشكل مباشر أو غير مباشر على سلوك المواطنة التنظيمية. إلى جانب أن هذه الدراسة وجدت أيضاً الالتزام التنظيمي بمثابة وسيط في أخلاقيات العمل الإسلامي لسلوك المواطنة التنظيمية. تأثير

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di era Globalisasi organisasi dalam menghadapi persaingan dan tantangan bisnis pada saat ini, diharuskan mampu bersaing dan berusaha untuk mendapatkan, mengembangkan dan mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas. Dengan adanya sumber daya manusia yang handal dan berkualitas, maka organisasi akan semakin mudah untuk mencapai keunggulan dan tujuannya. Silalahi (2014) menyatakan bahwa untuk mencapai tujuan organisasi dibutuhkan sumber daya manusia yang handal sesuai dengan kapasitas yang dibutuhkan.

Pengelolaan sumber daya manusia merupakan salah satu fungsi vital dalam manajemen suatu organisasi. Baik organisasi privat seperti perusahaan maupun organisasi publik atau privat non-publik sangat memerlukan pengelolaan sumber daya yang baik untuk tercapainya efektivitas kinerja organisasi. Kinerja organisasi tentunya akan sangat bergantung dengan kinerja sumber daya manusia dalam organisasi tersebut. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) merupakan salah satu topik yang berkembang di bidang SDM yang berkaitan erat dengan kinerja sumber daya manusia dalam suatu organisasi. Spector (2010) menyatakan bahwa selama beberapa dekade terakhir OCB menjadi topik yang banyak dibahas baik dalam penelitian akademik maupun praktis.

Organizational Citizenship Behavior (OCB) merupakan perilaku yang dilakukan dan sifatnya di luar tugas pekerjaan formal (Spector, 2010). Perilaku tersebut yang nantinya akan memberikan keuntungan bagi organisasi. Menurut Triana (2013) OCB merupakan perilaku individu yang melebihi tuntutan peran di

tempat kerja. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) juga dapat diartikan sebagai perilaku sukarela yang melebihi kewajiban serta ketentuan formal seorang karyawan seperti menolong dan membantu rekan kerja, berbagi dan berlaku sopan kepada orang lain untuk memberi kontribusi yang menguntungkan pada keefektifan dan keefisienan fungsi organisasi serta tidak berkaitan dengan sistem imbalan atau kompensasi.

OCB memiliki peran yang sangat penting dalam organisasi karena dapat meningkatkan efektifitas organisasi, dan OCB mampu mempengaruhi aspek-aspek sosial yang ada di dalam organisasi, seperti kerjasama tim, komunikasi dan kemampuan interpersonal lain (Bolino dalam Fawzi dan Mikhriani, 2017). OCB dapat berkontribusi untuk efektivitas organisasi melalui peningkatan produktivitas, memungkinkan organisasi untuk beradaptasi dengan perubahan lingkungan, dan memperkuat koordinasi dalam kelompok kerja (Podsakoff dalam Supriyanto dan Maharani 2019).

OCB pada diri karyawan dalam organisasi ternyata berkaitan erat dengan nilai-nilai yang dipercaya oleh karyawan tersebut. Kepercayaan atau nilai-nilai yang dijunjung tinggi oleh seseorang dalam bekerja dapat didefinisikan sebagai etos kerja (Khan, 2013). Etos kerja juga dapat diartikan sebagai jiwa atau watak seseorang di dalam melakukan tugasnya yang ditunjukkan pada lingkungan kerjanya (Tanjung, 2002). Etos kerja menurut Anoraga (2001) berkaitan erat dengan agama dan budaya yang dipercaya oleh suatu individu. Dalam beberapa penelitian modern menurut Murataza et al. (2014), nilai-nilai dalam bekerja sering dikaitkan dengan kepercayaan yang dianut oleh seseorang, salah satunya agama.

Agama dinilai sebagai kepercayaan paling kuno dan paling kuat dalam diri seseorang yang mempengaruhi bagaimana dia berperilaku dan berkehidupan (Parboteeah et al. 2009). Oleh karena itu banyak penelitian yang kemudian mengkaitkan nilai-nilai agama dengan etos kerja seseorang. Weber pada tahun 1905 memprakarsai penelitian tentang agama dan etos kerja dengan memperkenalkan konsep Protestant Work Ethic (PWE) (Ali dan Abdullah, 2008). Weber menjelaskan bahwa konsep kedisiplinan serta kerja keras dalam diri pekerja protestan tidak lepas dari bagaimana kepatuhan serta pemahaman pekerja tersebut dalam agamanya. Konsep serupa dalam agama hindu dan budha juga mulai dijelaskan dalam berbagai penelitian setelahnya (Parboteeah et al. 2009).

Dalam agama Islam sendiri sebenarnya penerapan unsur-unsur Islam dalam pengelolaan sumber daya manusia khususnya tentang etos kerja juga mulai diperkenalkan pertama kali oleh Ali (1988) dan Yousef (2001) dan kemudian dikembangkan kembali dalam penelitian Khaled Alhyasat (2012), Abbasi & Rana (2012), dan Ghulam Murtaza, *et. al.*, (2014). Etos kerja yang berkaitan dengan unsur-unsur ataupun nilai-nilai Islam sering kali disebut oleh para peneliti dengan istilah *Islamic Work Ethic*. *Islamic Work Ethic* sendiri dapat diartikan sebagai seperangkat nilai atau sistem kepercayaan yang bersumber dari Al Quran dan Sunnah mengenai kerja (Shukri dan Owoyemi, 2012).

Beberapa peneliti menyatakan adanya peran IWE bagi organisasi dalam membentuk OCB. seperti, (Alhyasat, 2012, Abbasi & Rana, 2012, Ghulam Murtaza, *et. al.*, 2014) yang menyatakan bahwa *Islamic Work Ethic* (IWE) dapat mempengaruhi OCB dalam organisasi. Penelitian dari Alyasat (2012) menjelaskan bahwa *Islamic Work Ethic* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap

OCB pada pegawai Jordanian Press Foundations. Penelitian sejenis juga dilakukan oleh Abbasi dan Rana (2012) yang menunjukkan bahwa peran *Islamic Work Ethic* sangatlah kuat dalam meningkatkan *OCB*. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu dapat disimpulkan bahwa *Islamic Work Ethic* ini jelas dibutuhkan oleh setiap organisasi untuk dapat membentuk *OCB* pada karyawan.

Beberapa penelitian juga mengungkap *Islamic Work Ethic* (IWE) memberikan pengaruh yang baik terhadap sikap kerja yang positif seperti kerja keras, komitmen, dan dedikasi terhadap pekerjaan dan sikap kerja lainnya yang tentu saja hal ini dapat memberi keuntungan bagi individu itu sendiri dan organisasi. Fahmi dan Ahmad (2019) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa *Islamic Work Ethic* memiliki peran penting bagi karyawan khususnya di organisasi atau lembaga Islam. Dari hasil penelitiannya ditemukan bahwa *Islamic Work Ethic* mempunyai dampak yang positif dan signifikan terhadap komitmen dan kepuasan kerja.

Hasil penelitian Fahmi dan Ahmad (2019) mendukung hasil penelitian Keumala dan Indra (2012). Keumala dan Indra (2012) menemukan bahwa *Islamic Work Ethic* secara langsung mempengaruhi komitmen organisasi. Hasil penelitian yang berbeda ditemukan dalam penelitian Alborz et.al (2018). Alborz et.al (2018) menyebutkan bahwa tidak ditemukan adanya hubungan langsung yang signifikan antara *Islamic Work Ethic* dan komitmen organisasi. Meskipun demikian dalam penelitian ini Alborz et.al (2018) menyampaikan bahwa *Islamic Work Ethic* tetap memiliki dampak positif terhadap organisasi khususnya dalam meningkatkan kepuasan kerja pada penelitiannya.

OCB dalam beberapa penelitian juga dipengaruhi oleh *Organizational Commitment* (OC). *Organizational Commitment* (OC) dalam penelitian terdahulu disebutkan dapat terbentuk melalui penerapan *Islamic Work Ethic* yang baik dalam organisasi. *Organizational Commitment* merupakan harapan seseorang terhadap keuntungan yang didapatkan dari organisasi dan menggambarkan perasaan yang kuat terhadap keanggotaan organisasi (Zeinabadi dalam Supriyanto dan Maharani, 2019). Menurut Gibson (2009) *Organizational Commitment* mencerminkan suatu bentuk identifikasi, loyalitas dan keterlibatan yang diekspresikan oleh karyawan terhadap organisasi. Beberapa penelitian mengidentifikasi adanya hubungan antara komitmen organisasional dengan OCB. Bagas dan Achmad (2018) menyatakan bahwa semakin baik *Organizational Commitment* yang dimiliki karyawan maka akan semakin tinggi juga OCB yang mereka miliki.

Keterkaitan antara *Organizational Commitment* dan OCB juga diungkap dalam penelitian Yemima (2018) dan Cohen, et al (2012). Hasil penelitian dari Yemima (2018), menyatakan bahwa *Organizational Commitment* berpengaruh terhadap terhadap OCB. Semakin baik *Organizational Commitment* yang dimiliki seorang karyawan, maka OCB yang mereka miliki akan semakin tinggi. Berlainan dengan hasil penelitian Yemima (2018), penelitian Cohen *et al.* (2012) justru menemukan bahwa ada hubungan negatif antara komitmen dengan *Civic virtue* dan *conscientiousness* yang merupakan dua dimensi dari OCB. Hal ini tentunya menjadi kesenjangan dalam penelitian tentang *organizational commitment* dan OCB yang menarik untuk diteliti.

Salah satu lembaga usaha yang terus berusaha memunculkan etos kerja Islami pada karyawan-karyawannya adalah Badan Usaha milik Pondok Pesantren Gontor. Pondok Pesantren Gontor sebagai salah satu pondok moderan tertua tidak hanya berkembang dengan hanya mengandalkan pemasukan dari proses belajar mengajar yang dilakukan namun juga melalui unit-unit bisnis yang dikelola oleh pondok pesantren. Semua unit usaha pondok ditujukan untuk menunjang kemajuan Pondok Modern Darussalam Gontor sendiri serta memberdayakan warga di sekitar pondok pesantren.

Salah satu cabang Pondok Modern Darussalam Gontor yang banyak memiliki santri, serta menjadi salah satu pondok terbesar di Banyuwangi adalah Pondok Gontor 4 Darul Muttaqien Banyuwangi, dalam usahanya untuk mencapai visi misinya, telah menerapkan prinsip-prinsip Islam yang tertulis pada panca jiwa gontor yang merupakan ruh dari pondok tersebut yaitu : (1) keikhlasan, (2) kesederhanaan, (3) berdikari (sikap berdiri di atas kaki sendiri) sebagai jiwa kesanggupan menolong diri sendiri (self help) dan juga orang lain, yang berarti sanggup mandiri dan bekerja keras sehingga tidak menyandarkan kehidupannya kepada belas kasihan pihak lain, (4) Ukhuwah Islamiyah yang berarti jiwa persaudaraan, solidaritas, tenggang rasa, empati, persatuan, dan gotong-royong, yang terjalin secara demokratis antarsesama. (5) jiwa bebas yaitu bebas dalam berpikir dan berbuat, bebas dalam menentukan masa depan, bebas dalam memilih jalan hidup, dan bahkan bebas dari berbagai pengaruh negatif dari luar, masyarakat (Zarkasy : 2005).

Nilai-nilai panca jiwa telah diimplementasikan oleh pondok pesantren termasuk dalam diri karyawan atau pekerja di unit usaha Pondok Modern Gontor dengan ikhlas dalam berkhidmat atau mengabdikan diri (tidak mengharapkan imbalan apapun ketika bekerja), semua itu dilakukan semata-mata karena ingin mendapatkan keridhoan Allah. Hal ini dapat ditanamkan dalam diri pekerja di Unit Usaha Pondok Pesantren Gontor 4 Darul Muttaqien Banyuwangi, karena mayoritas pekerja merupakan santri yang mengabdikan maupun ustadz yang merupakan alumni Pondok Pesantren Gontor 4 Darul Muttaqien Banyuwangi. Dengan adanya nilai-nilai tersebut pekerja di unit usaha Pondok Gontor 4 Darul Muttaqien Banyuwangi dapat memiliki etos kerja islami yang baik.

Berdasarkan latar belakang permasalahan diatas, maka peneliti memutuskan untuk melakukan penelitian tentang penerapan *Islamic Work Ethic* dalam meningkatkan *Organizational Citizenship Behavior* melalui *Organizational Commitment*. Penelitian ini dilakukan di unit usaha Pondok Modern Darussalam Gontor 4 Darul Muttaqien Banyuwangi berdasarkan uraian tentang prinsip-prinsip Islam yang diterapkan yang sangat sesuai dengan nilai-nilai IWE. Dengan demikian penelitian ini diharapkan mampu memberikan informasi tentang bagaimana penerapan IWE pada karyawan unit usaha Pondok Modern Darussalam Gontor 4 Darul Muttaqien Banyuwangi mampu membentuk semangat serta komitmen untuk mengabdikan dan bekerja sesuai dengan nilai-nilai Islam yang dapat ditiru oleh unit usaha pondok pesantren modern di Indonesia secara umum, dan di Jawa Timur khusus.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan pemaparan diatas maka peneliti memiliki beberapa rumusan masalah antara lain :

1. Apakah terdapat pengaruh *Islamic Work Ethic* terhadap *Organizational Commitment (OC)* ?
2. Apakah terdapat pengaruh *Organizational Commitment (OC)* terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*?
3. Apakah *Islamic Work Ethic* berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*?
4. Apakah *Islamic Work Ethic* mempunyai peran dalam meningkatkan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* melalui *Organizational Commitment (OC)*?

1.3 Tujuan penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas peneliti mempunyai tujuan yang dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh *Islamic Work Ethic* terhadap *Organizational Commitment (OC)*.
2. Untuk mengetahui pengaruh *Organizational Commitment (OC)* terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*.
3. Untuk mengetahui pengaruh *Islamic Work Ethic* terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*.
4. Untuk mengetahui pengaruh *Organizational Commitment* sebagai mediasi *Islamic Work Ethic* terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis
 - a. Memberikan kontribusi terhadap pengembangan ilmu pengetahuan dan penegembangan ilmu Perilaku Organisasi, khususnya dalam studi *Islamic Work Ethic* (IWE) dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).
 - b. Memberikan bukti empiris tentang peran *Islamic Work Ethic* (IWE) dalam meningkatkan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) melalui *Organizational Commitments*. Sebagai bahan penelitian, yang dapat dilanjutkan dan dikembangkan dalam penelitian yang sejenis atau penelitian lainnya yang masih berkaitan.
2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan pengalaman dalam mempraktekkan teori-teori yang diperoleh di bangku kuliah dalam keadaan nyata.

BAB II
KAJIAN PUSTAKA

2.1. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Hasil-Hasil Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Abbasi & Rana, 2012.	<i>Impact of Islamic Work Ethics, Reward System and Organizational Environment on Citizenship Behavior of Employees</i>	<i>Islamic Work Ethic</i> memiliki Pengaruh yang positif dan terbesar diantara <i>Reward System</i> dan <i>Organizational Environment</i> terhadap <i>OCB</i>
2.	Fahmi & Ahmad, 2019	<i>Islamic work ethics, organizational commitment and job satisfaction of Islamic banks in Indonesia.</i>	Ditemukan bahwa <i>Islamic Work Ethic</i> memiliki hubungan yang positif dan signifikan dengan komitmen organisasi dan kepuasan kerja.
3.	Alborz et.,al 2018	<i>Mediating effect of intrinsic motivation on the relationship between Islamic work ethic, job satisfaction, and organizational commitment in banking sector.</i>	Ditemukan efek langsung <i>Islamic Work Ethic</i> pada kepuasan kerja, tetapi tidak ada hubungan langsung yang signifikan antara variabel ini dan

			komitmen organisasi.
4.	Keumala & Indra 2012	<i>Islamic Work Ethic: The Role of Intrinsic Motivation, Job Satisfaction, Organizational Commitment and Job Performance</i>	Penelitian ini memperoleh bukti bahwa IWE secara langsung mempengaruhi motivasi intrinsik, kepuasan kerja, komitmen organisasi dan kepuasan kerja.
5.	Shahrul Nizam <i>at. al</i> , 2016	<i>The Effect of Islamic Work Ethics on Organizational Commitment</i>	<i>Islamic Work Ethic</i> mempengaruhi komitmen organisasi dan tiga dimensinya yaitu komitmen afektif, normatif dan keberlanjutan.
6.	Darwish.A, 2001	<i>Islamic work ethic A moderator between organizational commitment and job satisfaction in a cross-cultural context</i>	<i>Islamic Work Ethic</i> secara langsung mempengaruhi komitmen organisasi dan kepuasan kerja, dan IWE memoderasi hubungan antara dua konstruksi ini.
7.	Khaled Alhyasat, 2012.	<i>The role of Islamic work ethics in developing organizational citizenship behavior at</i>	<i>Islamic Work Ethic</i> Memiliki Pengaruh Yang Positif dan signifikan terhadap OCB pada pegawai

		<i>the Jordanian Press Foundations</i>	Jordanian Press Foundations.
8.	Ramay, et.al, 2012.	<i>Islamic Work Ethics in Contemporary era and its relationship with Organizational Citizenship Behavior</i>	<i>Islamic Work Ethic</i> Memiliki Pengaruh Yang Positif dan berkorelasi tinggi terhadap OCB.
9.	Ghulam Murtaza, et. al., 2014.	<i>Impact Of Islamic Work Ethics On Organizational Citizenship Behaviors And Knowledge-Sharing Behaviors</i>	<i>Islamic Work Ethic</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB dan KSB.
10.	Bagas & Achmad, 2018	<i>Hubungan antara Komitmen Organisasi dengan Organizational Citizenship Behavior pada Perusahaan X</i>	Terdapat hubungan positif yang signifikan antara variabel Komitmen Organisasi dengan Organizational Citizenship Behavior.
11.	Maria, et.al, 2015	<i>Relationship between Organizational Commitments and Organizational Citizenship Behaviour in a sample of private banking employees</i>	Terdapat hubungan positif antara variabel Komitmen Organisasi dengan Indikator Organizational Citizenship Behavior.

Sumber: Hasil olahan penulis yang didapatkan pada tahun 2021

Dari tabel diatas dapat dibuktikan dengan para peneleti terdahulu seperti Fahmi dan Ahmad (2019), dimana melakukan penelitian yang berjudul *Islamic work ethics, organizational commitment and job satisfaction of Islamic banks in*

Indonesia. Tujuan penelitian ini untuk menguji hubungan etika kerja Islam, komitmen organisasi dan kepuasan kerja karyawan Muslim di empat bank umum syariah di Indonesia. Temuan penelitian bahwa *Islamic Work Ethic* memiliki hubungan yang positif dan signifikan dengan komitmen organisasi dan kepuasan kerja. Penelitian ini sependapat dengan penelitian dari Keumala dan Indra (2012) yang mengungkapkan Dibuktikan dengan Penelitiannya bahwa IWE secara langsung mempengaruhi komitmen organisasi. Dalam penelitiannya menyelidiki pengaruh etos kerja Islam pada motivasi intrinsik, kepuasan kerja, komitmen organisasi dan kinerja pekerjaan. Menggunakan sampel 149 karyawan perbankan syariah di Bandar Lampung di Indonesia. Hasil empiris menunjukkan bahwa etos kerja Islam lebih besar pengaruhnya terhadap motivasi intrinsik dan komitmen organisasi daripada pengaruhnya terhadap kepuasan kerja dan kinerja.

Kemudian Alborz et.al (2018), melakukan penelitian yang berjudul “*Mediating effect of intrinsic motivation on the relationship between Islamic work ethic, job satisfaction, and organizational commitment in banking sector*”. Tujuan penelitian ini untuk menentukan dampak dari Etos kerja Islami (IWE) terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi diantara karyawan Bank Maskan dengan memeriksa peran mediasi motivasi intrinsik. Temuan penelitian menggambarkan adanya hubungan langsung IWE pada kepuasan kerja, tetapi tidak ada hubungan langsung yang signifikan antara IWE dan komitmen organisasi.

Shahrul Nizam *at. al.* (2016) menguji efek etika kerja Islam pada komitmen organisasi 156 responden dari UKM yang dipilih secara acak yang terlibat dalam layanan perdagangan tekstil ritel yang berlokasi di Selangor, Kuala Lumpur dan

Johor. Ditemukan bahwa etika kerja Islam mempengaruhi komitmen organisasi dan tiga dimensinya yaitu komitmen afektif, normatif dan keberlanjutan.

Darwish A, (2001) menyelidiki dampak moderat dari etos kerja Islami pada hubungan antara komitmen organisasi dan kepuasan kerja. Dengan menggunakan sampel 425 karyawan muslim di beberapa organisasi di Uni Emirat Arab (UEA). Penelitian ini menunjukkan bahwa etos kerja Islam secara langsung mempengaruhi komitmen organisasi dan kepuasan kerja.

Abbasi dan Rana, (2012) melakukan penelitian tentang dampak IWE, system penghargaan, dan lingkungan organisasi terhadap terhadap OCB. Temuan penelitian menggambarkan bahwa IWE memiliki pengaruh yang positif dan terbesar diantara sytem reward dan lingkungan organisasi terhadap OCB.

Khaled Alhyasat, (2012) meneliti dan mengidentifikasi tentang pengaruh IWE terhadap OCB dalam organisasi pers diYordania. Penelitian ini mengadopsi pendekatan analitik deskriptif berdasarkan survei lapangan. Populasi penelitian ini terdiri dari tujuh surat kabar harian di Yordania pada 2010. Hasil temuan yaitu mengungkapkan bahwa *Islamic Work Ethic* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *OCB* pada pegawai Jordanian Press Foundations.

Adapun Ramay *et.al.* (2012) dalam penelitiannya yang berjudul “*Islamic Work Ethics in Contemporary era and its relationship with Organizational Citizenship Behavior*”, mengatakan bahwa *Islamic Work Ethic* memiliki pengaruh yang positif dan berkorelasi tinggi terhadap OCB. Ghulam Murtaza, *et. al.*(2014) menguji dampak IWE terhadap OCB dan Knowledge Sharing Behaviors (KSB).

Temuan penelitian menggambarkan *Islamic Work Ethic* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap OCB dan KSB.

Bagas dan Achmad, (2018) meneliti hubungan antara Komitmen Organisasi dengan OCB pada PT X. Dengan sampel penelitian berjumlah 52 karyawan, dengan pengumpulan data menggunakan Skala *Organizational Citizenship Behavior* (32 aitem valid, $(\alpha) = .880$) dan Skala Komitmen Organisasi (35 aitem valid, $(\alpha) = .912$). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa hipotesis yang diajukan peneliti terbukti, yaitu dengan adanya hubungan positif yang signifikan antara variabel Komitmen Organisasi dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Semakin positif Komitmen Organisasi maka akan semakin tinggi juga *Organizational Citizenship Behavior*.

Maria, et al. (2015) menyelidiki apakah ada hubungan antara Komitmen dengan OCB pada karyawan bank. Adapun sampel yang digunakan hanya terdiri dari karyawan perbankan swasta. Ditemukan hasil dari penelitian ini bahwa ada korelasi positif antara organisasi komitmen dan indikator OCB.

2.2. Kajian Teoritis

2.2.1. Teori Islamic Work Ethic

2.2.1.1. Pengertian Islamic Work Ethic

Islamic Work Ethic (IWE) sebagai konsep literatur ilmiah, pertama kali dikembangkan oleh Ali et al., (1998) sebagai tindak lanjut dari meluasnya kajian Protestant Work Ethics (PWE) di tahun 1980-an. Keduanya mempunyai konsep yang hampir sama dalam penerapan nilai-nilai didalamnya. Menurut Ali (2010) baik konsep IWE dan PWE keduanya membedakan antara baik dan buruk dan benar

dan salah, keduanya juga mendorong dan menganjurkan perilaku etis di tempat kerja, seperti kejujuran, komitmen, kesetiaan, kerja sama, integritas, kesetiaan, ketekunan, dll. Akan tetapi konsep IWE sendiri berlandaskan dari Al Qur'an dan Sunnah sedangkan PWE bersumber dari pemikiran dan filosofi Protestan. Mohammad dan Quoquab (2016) berpendapat dalam perbedaan IWE dengan PWE, mereka mengatakan bahwa IWE sangat menganut prinsip-prinsip Islam dalam hal halal (diizinkan) dan haram (dilarang) dalam setiap aspek yang berhubungan dengan kehidupan manusia, seperti contoh pola konsumsi, pekerjaan, kehidupan berkeluarga dan kehidupan sosial.

Islamic Work Ethic (IWE) menurut Hayati dan Caniago (2012) merupakan ekspektasi Islam terhadap perilaku seseorang dalam bekerja yang meliputi usaha, dedikasi, kerjasama, tanggung jawab, relasi sosial dan kreativitas. Intinya, ketika seseorang memiliki hubungan yang erat dengan Tuhan, maka sikap dan perilaku seseorang akan cenderung sejalan dengan aturan dan ketentuan agama. Pendapat lain dari Shukri dan Owoyemi (2012) mendefinisikan *Islamic Work Ethic* sebagai seperangkat nilai atau sistem kepercayaan yang bersumber dari Al Quran dan Sunnah yang mengenai kerja dan kerja keras. *Islamic Work Ethic* menurut Ali dan Owaihan (2008) adalah orientasi yang membentuk dan mempengaruhi keterlibatan dan partisipasi penganutnya di tempat kerja. Dan IWE juga memandang kerja sebagai sarana untuk meningkatkan kepentingan diri secara ekonomi, sosial dan psikologis, untuk mempertahankan prestise sosial, untuk memajukan kesejahteraan masyarakat dan menegaskan kembali iman.

IWE mengacu pada seperangkat prinsip moral yang mengatur dan mengarahkan sikap dan perilaku karyawan di tempat kerja agar sejalan dengan ajaran kitab suci Al- Qur'an dan sabda Nabi Muhammad (Mohammad dkk., 2016). Secara umum, IWE menyiratkan seperangkat perilaku dan teknik kebaikan dan prinsip-prinsip moral yang membantu membedakan antara hak dan kesalahan yang terkait dengan bekerja dan mengadopsi pendekatan spiritual untuk melakukan pekerjaan dengan lebih baik (Haroon et al., 2012).

Dari berbagai pendapat ahli tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa IWE atau *Islamic Work Ethic* adalah seperangkat nilai yang besumber dari Al Quran dan hadist nabi yang membentuk orientasi mukmin dalam bekerja dan interaksi sosial dengan lingkungan kerjanya sesuai dengan syariat Islam.

Prinsip etika Islam meliputi ekonomi, psikologis dan dimensi sosial. Ahmad (2011) menyatakan bahwa pekerjaan secara umum harus bermakna untuk individu dan masyarakat. Hal ini karena dalam Islam, pekerjaan dianggap sebagai hal yang tak terhindarkan dan diperlukan suatu kegiatan dan kebajikan yang merupakan sumber signifikan dari independensi individu yang menumbuhkan pertumbuhan pribadi, harga diri, kepuasan dan aktualisasi diri (Yousef dalam Mohammad dkk., 2018). *Islamic Work Ethic* menekankan kerja sama dalam pekerjaan, dan konsultasi dipandang sebagai cara mengatasi hambatan dan menghindari kesalahan. IWE menekankan kerja kreatif sebagai sumber kebahagiaan dan prestasi. Kerja keras dipandang sebagai kebajikan, dan mereka yang bekerja keras lebih cenderung maju dalam hidup. Sebaliknya, yang tidak bekerja keras akan menyebabkan kegagalan dalam hidup (Ali, 1988). Konsep awalnya yaitu berasal dari Al-Quran dan Sunnah

atau perkataan Nabi Muhammad ﷺ salah satunya terdapat pada Q.S.Al An'am 135

:

قُلْ يَا قَوْمِ اعْمَلُوا عَلَىٰ مَكَانَتِكُمْ إِنِّي عَامِلٌ ۖ فَسَوْفَ تَعْلَمُونَ مَنْ تَكُونُ
لَهُ عَاقِبَةُ الدَّارِ ۗ إِنَّهُ لَا يُفْلِحُ الظَّالِمُونَ

Artinya :

(Katakanlah: "Haikaumku, berbuatlah sepenuh kemampuanmu, sesungguhnya akupun berbuat (pula). Kelak kamu akan mengetahui, siapakah (di antara kita) yang akan memperoleh hasil yang baik di dunia ini. Sesungguhnya orang-orang yang zalim itu tidak akan mendapatkan keberuntungan).

Dari ayat ini sudah jelas bahwa kita sebagai seorang muslim diperintahkan untuk selalu berusaha semaksimal mungkin dalam melakukan suatu pekerjaan. Artinya kita harus serius, bekerja keras, *kaffah* (tidak setengah-setengah) dengan niat mencari ridho Allah SWT, sehingga tidak ada sikap malas dalam bekerja. Insyaallah ketika itu semua diimplementasikan dalam setiap pekerjaan kita maka janji Allah SWT akan memberikan hasil yang terbaik kepada kita. Maka sebisa mungkin kita tanamkan nilai etika kerja yang telah diajarkan oleh islam dalam diri kita.

2.2.1.2. Aspek – aspek Islamic Work Ethic

Ali dan Al-Owaihan (2008) menegaskan konsep dasar *Islamic work ethic* terdiri dari empat elemen atau terdiri dari 4 aspek yaitu *effort* (usaha), *competition* (kompetisi), *transparency* (transparansi), *morally responsible conduct* (perilaku yang dapat dipertanggungjawabkan secara moral).

Islamic work ethic seseorang dapat dilihat dari cara individu tersebut berusaha, bersaing secara baik, bersikap tanggung jawab, dan bersikap transparan. Sejalan dengan aspek-aspek *Islamic work ethic* tersebut, Kamal Hassan dalam

Ahmad dan Owoyemi (2012) menyatakan bahwa terdapat lima pilar dalam etika kerja Islam, yaitu:

1. Karyawan harus memenuhi pekerjaan mereka untuk kewajiban sosial dengan tujuan untuk mencari ridha Allah.
2. Kepercayaan sebagai khalifah Allah yang memahami semua aspek kehidupan sebagai manusia.
3. Muslim harus melakukan tugasnya sebagai kewajiban agama serta mengimplementasikan semua kewajiban ritual.
4. Pahala motivasi tidak hanya terkait dengan pahala duniawi tetapi juga diberikan di akhirat.
5. Mematuhi ketekunan dan efisiensi serta keadilan dalam melestarikan kepentingan umum.
6. Hubungan atasan dan bawahan didasarkan pada nilai manusia yang berada di luar ras, warna kulit, bahasa dan warisan.

2.2.2. Teori Organizational Commitment

2.2.2.1. Pengertian Organizational Commitment

Organizational Commitment atau Komitmen Organisasi merupakan suatu sikap seseorang dalam mengidentifikasikan dirinya terhadap organisasi, beserta nilai-nilai dan tujuan serta keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut (Mowday *et al.*, dalam Zeinabadi dan Salehi 2011) Komitmen organisasi merupakan kemauan untuk mengerahkan usaha ekstra demi organisasi, dan serta adanya keinginan yang besar untuk mempertahankan keanggotaannya diorganisasi. Dalam definisi lain, komitmen organisasi dinyatakan

sebagai kekuatan relatif dari identifikasi dan keterlibatan individu dalam suatu hal tertentu di organisasi (Top et al., 2015).

Komitmen organisasional juga mencerminkan suatu bentuk identifikasi, loyalitas dan keterlibatan yang diekspresikan oleh karyawan terhadap organisasi (Gibson, 2009). Komitmen organisasi terkait dengan partisipasi keseluruhan seseorang dalam organisasi baik secara kognitif maupun afektif. Partisipasi kognitif melibatkan pandangan atau persepsi seseorang terhadap organisasi, yang kemudian mengarah pada minat dan penerimaan nilai, tujuan, dan sasaran organisasi, dan kemudian mengarah pada partisipasi afektif dalam bentuk keinginan dan kemauan untuk melakukan yang terbaik untuk organisasi, termasuk bertahan dalam organisasi tersebut.

Organizational Commitment (OC) atau Komitmen organisasional sering pula diartikan kesetiaan pada organisasi atau perusahaan. Menurut Sunarto (2005), komitmen adalah kecintaan dan kesetiaan, terdiri dari penyatuan dengan tujuan dan nilai-nilai perusahaan, keinginan untuk tetap berada dalam organisasi, dan kesediaan untuk bekerja keras atas nama organisasi. Pandangan yang hampir sama juga diungkapkan oleh Luthans (2011) bahwa komitmen organisasi merupakan suatu sikap mengenai kesetiaan karyawan pada organisasi dan juga merupakan proses yang terus menerus dimana peserta atau anggota organisasi menunjukkan perhatian mereka pada organisasi dan juga pada kesejahteraan maupun kesuksesan organisasi.

Mayer & Allen (1991), merumuskan suatu definisi tentang komitmen dalam berorganisasi sebagai suatu konstruk psikologis yang merupakan karakteristik hubungan anggota organisasi dengan organisasinya dan memiliki implikasi terhadap keputusan individu untuk melanjutkan keanggotaannya dalam berorganisasi.

2.2.2.2. Komponen Organizational Commitment

Gibson et al. (1996) mengemukakan komponen komitmen organisasional meliputi : kesesuaian diri (identifikasi diri) pegawai dengan tujuan organisasi, keterikatan psikologis pegawai dalam tugas-tugas organisasi, dan kesetiaan (loyalitas) dan kecintaan pegawai kepada organisasi yang ditunjukkan oleh ketidakinginan pegawai untuk meninggalkan organisasi.

1. Affective commitment (komitmen afektif)

Keterikatan emosional karyawan, identifikasi, dan keterlibatan dalam organisasi. Atau bisa diartikan tingkat seberapa jauh seorang pegawai secara emosional terikat, mengenal, dan terlibat dalam organisasi.

2. Continuance commitment (komitmen berkelanjutan)

Suatu penilaian terhadap biaya yang terkait dengan meninggalkan organisasi atau perasaan rugi ketika karyawan keluar dari organisasi.

3. Normative commitment (komitmen normatif)

Kewajiban untuk tetap berada dalam organisasi karena merupakan tindakan yang benar untuk dilakukan.

Allen dan Meyer mendefinisikan komitmen organisasi sebagai sebuah konsep yang memiliki tiga bentuk (dimensi) yaitu affective, continuance commitment, dan normative (Supriyanto dan Maharani 2019).

Dari 3 komponen diatas bisa disimpulkan bahwa pada dasarnya suatu pegawai atau anggota organisasi mempunyai tingkah laku yang berbeda berdasarkan komitmen organisasi yang dimilikinya. Pegawai yang memiliki komitmen organisasi dengan dasar afektif memiliki tingkah laku berbeda dengan pegawai yang berdasarkan continuance. Pegawai yang ingin menjadi anggota akan memiliki keinginan untuk menggunakan usaha yang sesuai dengan tujuan organisasi. Sebaliknya, mereka yang terpaksa menjadi anggota akan menghindari kerugian finansial dan kerugian lain, sehingga mungkin hanya melakukan usaha yang tidak maksimal. Sementara itu, komponen normative yang berkembang sebagai hasil dari pengalaman sosialisasi, tergantung dari sejauh apa perasaan kewajiban pada pegawai untuk memberi balasan atas apa yang telah diterimanya dari organisasi.

2.2.2.3. Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Organizational Commitment

Komitmen karyawan pada organisasi tidak terjadi begitu saja, tetapi melalui proses yang cukup panjang dan bertahap. Komitmen karyawan pada organisasi juga ditentukan oleh sejumlah faktor. David dalam Sopiha (2008) mengemukakan empat faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan pada organisasi, yaitu :

1. Faktor personal, misalnya jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman kerja, kepribadian.

2. Karakteristik pekerjaan, misalnya lingkup jabatan, tantangan, konflik, peran, tingkat kesulitan dalam pekerjaan.
3. Karakteristik struktur, misalnya besar/kecilnya organisasi, bentuk organisasi (sentralisasi/desentralisasi), kehadiran serikat pekerja.
4. Pengalaman kerja, pengalaman kerja karyawan sangat berpengaruh terhadap tingkat komitmen karyawan pada organisasi. Karyawan yang baru beberapa tahun bekerja dan karyawan yang sudah puluhan tahun bekerja tentu memiliki tingkat komitmen yang berlainan dalam organisasi.

Pada dasarnya melaksanakan komitmen sama saja maknanya dengan menjalankan kewajiban, tanggung jawab, dan janji yang membatasi kebebasan seseorang untuk melakukan sesuatu. Jadi karena sudah punya komitmen maka dia harus mendahulukan apa yang sudah dijanjikan buat organisasinya ketimbang untuk hanya kepentingan dirinya.

Upaya membangun komitmen digambarkan sebagai usaha untuk menjalin hubungan jangka panjang. Individu-individu yang memiliki komitmen terhadap organisasi memiliki kemungkinan untuk bertahan di organisasi jauh lebih tinggi dibanding individu-individu yang tidak memiliki komitmen. Menurut Didit (2013) seseorang yang mempunyai komitmen cenderung menunjukkan keterlibatan yang tinggi yang diwujudkan dalam bentuk sikap dan perilaku.

2.2.2.4. Organizational Commitment Dalam Konsep Islam

Dalam perspektif islam, komitmen seseorang tercermin dalam segala aktivitas yang dilakukan baik dalam urusan kepada sesama manusia, instansi,

organisasi, maupun terhadap agamanya. Jadi tidak hanya komitmen di dalam suatu organisasi yang dibutuhkan, tetapi juga dalam kehidupan beragama.

Sebagai seorang muslim juga harus berkomitmen pada diri sendiri untuk selalu menjalankan segala perintah Allah dan menjauhi segala larangan-Nya, sehingga untuk dapat menjalankan segala larangan-Nya, maka kita harus istiqomah dalam menjalaninya. Komitmen dalam menjalankan kewajiban dan menjauhi larangan Allah SWT merupakan wujud dari komitmen seorang manusia sebagai makhluk Tuhan. Seperti dalam firman Allah dalam Al-Qur'an Surat An-Nisa ayat 146:

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

Artinya :

“Kecuali orang-orang yang taubat dan mengadakan perbaikan dan berpegang teguh pada (agama) Allah dan tulus ikhlas (mengerjakan) agama mereka karena Allah. Maka mereka itu adalah bersama-sama orang yang beriman dan kelak Allah akan memberikan kepada orang-orang yang beriman pahala yang besar. (QS. An-nisa : 146)

Dalam tafsir Quraish Shihab menjelaskan yang artinya kecuali sebagian mereka yang bertobat, kembali ke jalan Allah, berpegang teguh, ikhlas berserah diri kepada-Nya dan mengerjakan amal saleh. Dengan demikian, mereka termasuk orang-orang Mukmin dan akan menerima pahala seperti yang akan mereka dapatkan. Allah telah menyediakan bagi orang-orang Mukmin balasan yang sangat besar di dunia dan di akhirat.

Pada ayat tersebut menerangkan bahwa pahala yang besar adalah balasan bagi yang taubat dan mengadakan perbaikan dan berpegang teguh pada agama Allah dan tulus ikhlas mengerjakan agama karena Allah SWT. Mengadakan perbaikan berarti melakukan pekerjaan-pekerjaan yang baik untuk menghilangkan

akibat-akibat yang jelek, dan kesalahan-kesalahan yang dilakukan. Dengan penuh keyakinan bahwa dia mampu menjalankannya dengan kerja keras dan usaha yang kuat.

Begitupun didalam organisasi, kita sebagai karyawan ataupun anggota harus mempunyai keyakinan yang kuat untuk tetap berusaha dengan sungguh-sungguh dan bekerja keras tanpa putus asa dalam mencapai hasil yang maksimal dalam mencapai tujuan bersama.

Dengan kesungguhan ini maka akan mendorong adanya konsistensi pada diri karyawan untuk menjalankan konsekuensi dari segala risiko atas ikrar yang telah dibuat baik secara lahiriyah maupun batiniyah. Allah telah berfirman dalam surat Fushshilat ayat 30 :

إِنَّ الَّذِينَ قَالُوا رَبُّنَا اللَّهُ ثُمَّ اسْتَقَامُوا تَتَنَزَّلُ عَلَيْهِمُ الْمَلَائِكَةُ أَلَّا تَخَافُوا وَلَا تَحْزَنُوا وَأَبْشِرُوا بِالْجَنَّةِ الَّتِي كُنتُمْ تُوعَدُونَ

Artinya :

“ Sesungguhnya orang-orang yang mengatakan: ”Tuhan kami ialah Allah” kemudian mereka meneguhkan pendirian mereka, maka malaikat akan turun kepada mereka (dengan mengatakan): ”janganlah kamu merasa takut dan janganlah kamu merasa sedih; dan bergembiralah kamu dengan (memperoleh) surga yang telah dijanjikan Allah kepadamu”.

Dari ayat di atas dapat dipahami bahwa dengan adanya keteguhan hati yang kuat (keyakinan) dalam diri karyawan maka hal ini akan mendorong karyawan untuk tetap konsisten secara lahir maupun batin dalam menjalani kontrak dengan pihak perusahaan sampai tujuan bersama dapat tercapai. Keteguhan hati yang penuh keyakinan untuk tetap konsisten inilah yang disebut dengan istiqomah. Balasan untuk orang istiqomah adalah tempat yang paling baik untuk janji Allah kepada makhluknya, maka janganlah manusia meragukan janji tersebut.

2.2.3. Teori Organizational Citizenship Behavior

2.2.3.1. Definisi Organizational Citizenship Behavior (OCB)

Manusia adalah pelaku utama dalam organisasi, baik sebagai objek maupun sebagai subjek. Begitu banyak bentuk perilaku manusia dalam organisasi, salah satunya adalah perilaku prososial di lingkungan kerja yang diarahkan kepada sesama pegawai atau kepada organisasi itu sendiri, perilaku tersebut dinamakan *organizational citizenship behavior* (OCB). Menurut Robbins (dalam Wahyudi, 2016) Organizational Citizenship Behavior sebagai perilaku individu atau perseorangan yang sukarela dan bukan bagian dari syarat formal pekerjaan, tetapi dapat meningkatkan fungsi efektif organisasi. Sejalan dengan Organ, dkk. (2006) mendefinisikan *Organizational Citizenship Behavior* sebagai perilaku individu yang mempunyai kebebasan untuk memilih, yang secara tidak langsung diakui oleh sistem reward dan memberi kontribusi pada efektivitas dan efisiensi fungsi organisasi.

Organizational Citizenship Behavior atau OCB didefinisikan secara umum sebagai perilaku positif dari sisi pekerja yang melampaui tugas inti mereka dan bermaksud untuk mendukung anggota organisasi dan lingkungan sosial serta psikologikalnya (Podaskoff *et al.*, 2009, dalam Mohammad dkk., 2016). Hal yang sama juga diungkapkan oleh Spector (2008) bahwa *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) adalah sebuah perilaku yang dilakukan dan sifatnya di luar tugas pekerjaan formal dan Perilaku tersebut yang nantinya akan memberikan keuntungan bagi organisasi. Organ (2006) mengungkapkan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* merupakan tingkah laku individu yang sifatnya bebas dan

tidak secara langsung mendapatkan penghargaan secara formal namun dapat mendorong efektivitas fungsi dari keorganisasian.

McShane dan Von Glinow (dalam Putri, 2013) berpendapat OCB diartikan “*various forms of cooperation and helpfulness to others that support the organization's social and psychological context*”, yang artinya OCB adalah bermacam-macam bentuk kerjasama dan cara menolong orang lain yang mendukung konteks sosial dan psikologis organisasi. Bolino dan Turnley (dalam Duane & Sydney, 2006) menjelaskan bahwa perilaku *organizational citizenship behavior* mencakup mengambil tugas tambahan, secara sukarela membantu orang lain di tempat kerja, menjaga nama baik perusahaan, menjalankan aturan perusahaan yang berlaku, mempromosikan dan melindungi perusahaan serta menjaga sikap positif dalam toleransi pada tempat kerja.

Dari beberapa pendapat mengenai OCB dapat disimpulkan bahwa OCB merupakan perilaku sukarela yang melebihi kewajiban serta ketentuan formal seorang karyawan seperti menolong dan membantu rekan kerja, berbagi dan berlaku sopan kepada orang lain untuk memberi kontribusi yang menguntungkan pada keefektifan dan keefisienan fungsi organisasi serta tidak berkaitan dengan sistem imbalan atau kompensasi.

Podsakoff et al. dalam Supriyanto dan Maharani (2019) menambahkan *Organizational citizenship behavior* (OCB) dengan :

1. Peacekeeping

Tindakan – tindakan yang menghindar dan menyelesaikan terjadinya konflik interpersonal (sebagai stabilisator dalam organisasi).

2. Cheerleading

Memberikan bantuan kepada rekan kerjanya untuk mencapai prestasi tinggi.

2.2.3.2. Dimensi Organizational Citizenship Behavior (OCB)

Menurut Organ, dkk., (2006) menjelaskan bahwa OCB dibangun dari lima aspek yang masing-masing bersifat unik yaitu sebagai berikut:

1. Altruisme (membantu orang lain)

Yaitu kepekaan membantu orang lain yaitu perilaku kerja seseorang yang membantu teman kerja yang mendapat kesulitan. Perilaku karyawan dalam menolong rekan kerjanya yang mengalami kesulitan dalam situasi yang sedang dihadapi baik mengenai tugas dalam organisasi maupun masalah pribadi orang lain. Dimensi ini mengarah kepada memberi pertolongan yang bukan merupakan kewajiban yang ditanggungnya. Refleks menolong akan muncul apabila individu yang altruistik melihat seseorang yang perlu untuk dibantu, seperti orang yang sudah dikenalnya ataupun orang asing yang belum dikenal (stranger). Ciri-ciri lain dari perilaku ini adalah “only in one-shot episode” yang berarti bahwa ketika seseorang melakukan tindakan altruism pada beberapa orang, tindakan altruism tersebut tidak berhubungan dengan tindakan altruismnya yang lain, karena individu yang altruistik tersebut memang tidak mengharapkan ada imbalan dari tindakannya tersebut di masa depan.

2. Conscientiousness (kepatuhan)

Perilaku kerja karyawan yang ditunjukkan melalui penggunaan waktu secara efisien dan tingkat kehadiran tinggi serta mematuhi peraturan yang ada di organisasi. Conscientiousness juga mengacu pada sikap lebih berhati-hati dan mendengarkan kata hati. Big Five Teori memaparkan individu yang mempunyai skor tinggi pada traits conscientiousness memiliki kontrol diri yang bagus, terorganisir, memprioritaskan tugas, mengikuti norma dan peraturan, dan lain sebagainya.

Adanya perilaku tersebut dapat mengindikasikan bahwa para pekerja telah menerima dan mematuhi aturan dan prosedur yang ada dalam organisasi.

3. Civic virtue (kesadaran sebagai anggota organisasi)

Partisipasi bawahan dalam kehidupan organisasi, merujuk pada tanggung jawab bawahan untuk berpartisipasi di kehidupan politik organisasi seperti menghadiri rapat yang tidak wajib dan mengikuti perubahan organisasi sekalipun tidak mengikuti rapat. Perilaku yang mengindikasikan tanggung jawab pada kehidupan organisasi (mengikuti perubahan dalam organisasi, mengambil inisiatif untuk merekomendasikan bagaimana operasi atau prosedur-prosedur organisasi dapat diperbaiki, dan melindungi sumber-sumber yang dimiliki oleh organisasi). Dimensi ini mengarah pada tanggung jawab yang diberikan organisasi kepada seorang untuk meningkatkan kualitas bidang pekerjaan yang ditekuni.

4. Courtsey (menjaga hubungan baik)

Yaitu perilaku yang menunjukkan sebuah perhatian terhadap keterlibatan dalam kehidupan korporasi terutama yang berkaitan dengan perilaku saling membantu, dan dimensi *courtsey* ini dapat digambarkan dengan sebuah tindakan yang mencegah munculnya suatu permasalahan antar sesama. Bentuk contoh dari dimensi ini dengan menawari rekan kerja untuk makan bersama, apabila sedang memiliki tugas yang sama selalu mengingatkan teman kerjanya agar tidak lupa atau mungkin menawarinya untuk saling sharing dan bertukar pikiran menyelesaikan tugas tersebut, dan lain sebagainya.

5. Sportmanship (sikap sportif)

Perilaku kerja karyawan yang sportif dan positif dalam melaksanakan tugas, berusaha untuk toleransi dalam keadaan yang kurang idial tanpa mengeluh, komplain, protes, bahkan mencemooh atau menjelek-jelekkkan, dll.

2.2.3.3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Organizational Citizenship Behavior (OCB)

Organ, dkk., (2006) mengkategorikan beberapa faktor yang mempengaruhi OCB adalah sebagai berikut :

1. Perbedaan individu termasuk sifat stabil yang dimiliki oleh seseorang, meliputi kepribadian (kesadaran dan keramahan), pengetahuan, kemampuan, pengalaman, pelatihan, motivasi, kebutuhan, dan nilai individu.

2. Sikap kerja yaitu emosi dan kognisi berdasarkan persepsi individu terhadap lingkungan kerja, meliputi : komitmen organisasi, persepsi kepemimpinan, dukungan organisasi, person organization fit, kepuasan kerja, psychological contract, persepsi keadilan dan keadilan organisasi.
3. Faktor - faktor kontekstual yaitu pengaruh eksternal yang berasal dari pekerjaan, tim kerja, organisasi, atau lingkungan. Variabel kontekstual meliputi karakteristik tugas, sikap pada pekerjaan, gaya kepemimpinan, karakteristik kelompok, budaya organisasi, profesionalisme, dan harapan peran sosial.

Diana (2012) berpendapat bahwa terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi OCB diantaranya yaitu :

1. Kepuasan kerja
2. Komitmen organisasi
3. Keterlibatan kerja
4. Motivasi
5. Dukungan kepemimpinan

2.2.3.4. Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dalam Perspektif Islam

Dalam perspektif Islam *Organizational Citizenship Behavior* OCB lebih dekat pada istilah *hablumminannas* (hubungan antar manusia), apalagi dalam dunia kerja, hubungan antar sesama manusia sangatlah dibutuhkan dan merupakan satu hal utama guna mendukung efektivitas pencapaian tujuan organisasi.

Teori *Organizational Citizenship Behavior* OCB didalamnya terdapat nilai-nilai yang diajarkan dalam islam yaitu nilai taawun (tolong-menolong) yang didasari dengan keikhlasan. Diana (2012) mengatakan bahwa teori OCB sesuai dengan nilai-nilai yang diajarkan dalam Islam, yaitu nilai-nilai tentang keikhlasan, taawun, ukhuwah, mujahadah. Allah SWT telah memerintahkan manusia untuk saling tolong-menolong dalam kebaikan. Kebaikan disini adalah karyawan saling membantu tanpa pamrih untuk bersama-sama meraih tujuan. Hal ini disebutkan dalam firman Allah yang berbunyi :

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

Artinya :

“Dan tolong menolonglah kamu dalam (mengerjakan) kebajikan dan takwa, dan jangan tolongmenolong dalam berbuat dosa dan pelanggaran. dan bertakwalah kamu kepada Allah, Sesungguhnya Allah Amat berat siksa-Nya”. (Q.S Al Maidah ayat 2)

Dalam ayat diatas disebutkan bahwa kita sebagai orang muslim dianjurkan untuk saling membantu dan tolong menolong terhadap sesama dalam hal kebaikan yang bernilai positif tentunya, begitupun dalam dunia kerja kita harus saling membantu rekan kerja kita ketika mengalami kesulitan dalam pekerjaannya. Makna menolong disini bukan dalam bentuk materi saja, akan tetapi bisa berupa tenaga, ilmu dan lain sebagainya. Tentunya dengan niat yang tulus ikhlas semata karena mencari ridha Allah SWT, tanpa mengharapkan adanya balasan sekecilpun dari manusia. Dengan demikian motif seorang muslim melakukan OCB adalah karena niat ikhlas mencari Ridha Allah SWT semata. Demikian pula di dalam organisasi, seseorang melakukan OCB bukan hanya karena menginginkan reward saja, tetapi dengan tujuan mendapat keuntungan di akhirat atau balasan dari Allah SWT. Karena, jika hanya menginginkan keuntungan dunia saja, maka Allah SWT hanya

akan memberinya sebagian keuntungan dunia, sedangkan jika mengharap-
kan keuntungan akhirat maka Allah SWT menjanjikan kebaikan yang berlipat ganda.

Hal ini sudah tercantum dalam firman Allah SWT yang berbunyi :

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

Artinya :

“Barang siapa yang menghendaki keuntungan di akhirat akan Kami tambah keuntungan itu baginya dan barang siapa yang menghendaki keuntungan di dunia Kami berikan kepadanya sebagian dari keuntungan dunia dan tidak ada baginya suatu bahagianpun di akhirat.” (QS. Al-Syuraa:20).

Ayat tersebut di atas menganjurkan agar seorang muslim dalam berbuat kebaikan kepada orang lain hendaknya mengharap imbalan akhirat. Allah SWT akan mencatat setiap perbuatan yang dilakukan hambanya sekecil apapun. Setiap kebaikan akan dibalas dengan kebaikan. Sepanjang ajaran ini diingat oleh setiap muslim, maka seorang muslim/muslimah akan selalu melakukan OCB, karena inti dari OCB adalah kebaikan yang dilakukan menyangkut hubungan dengan sesama yang harus disertai dengan niat ikhlas karena mengejar ridho Allah, dan hal ini sangat selaras dengan ajaran Islam (Diana, 2012). Organisasi yang memiliki karyawan dengan OCB yang baik akan mendapatkan karyawan yang dapat diandalkan baik itu dalam profesionalisme kerja ataupun sebagai individu. Mereka tidak hanya mampu bekerja ekstra tanpa pamrih, namun juga mampu menjaga interaksi dan kerja sama tim dengan rekan kerjanya.

Menurut Syeh Ruwaim Ikhlas adalah mengerjakan suatu perkara tanpa mengharap imbalan apapun baik didunia maupun akhirat (al-Ghazali, dalam Diana 2012). Al-Sadid juga (dalam Diana 2012) menjelaskan bahwa seorang yang beramal murni atas keikhlasan yang sempurna karena Allah SWT, jika dia

mengambil imbalan yang dianggap *muqobalah* atau Ju'lu (Imbalan) sebagai sarana dalam pekerjaan dan agamanya, atau mendapatkan bagian dari harta rampasan (Ghonimah) bagi para prajurit muslim yang berperang atau dari imbalan merawat dan menjaga harta yang diwakafkan untuk masjid, madrasah dan Instansi-instansi Islam lainnya, maka hal ini diperbolehkan tanpa mengurangi keihlasan, iman dan tauhid orang-orang tersebut (Soleh bin Aziz, 2003 dalam Diana 2012).

2.3. Kerangka Berfikir

Kerangka konseptual pada penelitian kuantitatif merupakan suatu kesatuan kerangka pemikiran yang utuh dalam rangka mencari jawaban-jawaban ilmiah terhadap masalah-masalah penelitian yang menjelaskan tentang variabel, hubungan antara variabel-variabel secara teoritis yang berhubungan dengan hasil penelitian yang terdahulu yang kebenarannya dapat diuji secara empiris.

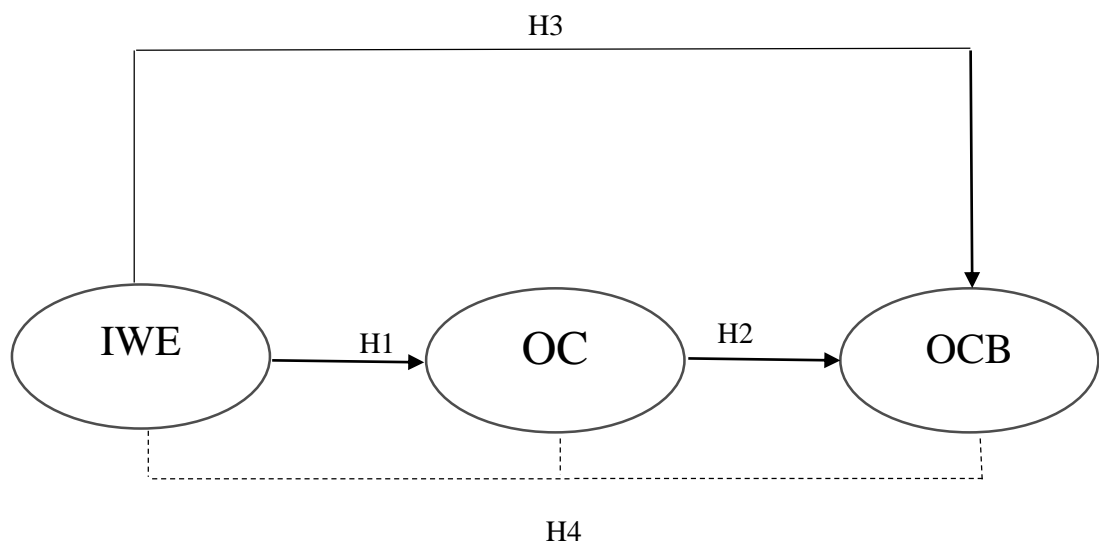
Landasan teori di atas peneliti menggunakan 4 (empat) variabel yang dirasa penting untuk diteliti lebih lanjut. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Variabel Independen yaitu variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab variabel dependen (terikat) (Sugiyono, 2008). Variable Independen dalam penelitian ini adalah IWE (*Islamic Work Ethic*).
2. Variabel Dependen yaitu variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel independen (Sugiyono, 2008). Variabel dependen dalam penelitian ini adalah OCB (*Organizational Citizenship Behavior*)

3. Variabel intervening yaitu variabel yang secara teoritis mempengaruhi hubungan antara variabel bebas (independen) dan variabel terkait (dependen) menjadi hubungan yang tidak langsung dan tidak bisa diukur dan diamati (Sugiyono, 2008). Variabel intervening dalam penelitian ini adalah variabel Organizational Commitment.

Sehingga hubungan antara variabel independen, variabel dependen dan variabel intervening dalam penelitian kami, jika digambarkan dalam kerangka berfikir sebagai berikut :

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual



Ket. \longrightarrow = Garis Pengaruh Langsung

\cdots = Garis Pengaruh Tidak Langsung

2.4. Hipotesis Penelitian

Sugiyono (2014) berpendapat bahwa hipotesis merupakan jawaban sementara yang dinyatakan oleh penulis mengenai hubungan antara variabel-variabel. Hipotesis dari masing-masing kausalitas akan diuji dideskripsikan dengan hipotesis sebagai berikut :

2.4.1. Pengaruh Islamic Work Ethic Terhadap Organizational Commitment

Ahmad (2011) menemukan bahwa karyawan yang memiliki IWE tinggi lebih loyal kepada organisasinya dibandingkan dengan mereka yang memiliki IWE rendah; oleh karena itu, mereka cenderung tidak meninggalkan organisasi mereka. Apalagi Khan dkk. (2013) berpendapat bahwa IWE sebagai prediktor kuat bagi keterlibatan karyawan di tempat kerja. Fahmi dan Ahmad (2019) mengungkapkan bahwa Islamic Work Ethic memiliki hubungan yang positif dan signifikan dengan komitmen organisasi dan kepuasan kerja.

Penelitian yang berkaitan dengan Islamic Work Ethic dan Organizational Commitment telah dilakukan oleh penelitian terdahulu. Diantaranya dilakukan oleh Keumala dan Indra (2012); Darwish A, (2001) menemukan bahwa IWE secara langsung mempengaruhi komitmen organisasi. Shahrul Nizam *at. al.* (2016) menguji efek etika kerja Islam pada komitmen organisasi 156 responden dari UKM yang dipilih secara acak yang terlibat dalam layanan perdagangan tekstil ritel yang berlokasi di Selangor, Kuala Lumpur dan Johor. Ditemukan bahwa etika kerja Islam mempengaruhi komitmen organisasi dan tiga dimensinya yaitu komitmen afektif, normatif dan keberlanjutan.

Dari kajian teoritis dan empiris diatas, maka peneliti berniat menjadikan hipotesis sebagai berikut:

H1: *Islamic Work Ethic* mempunyai pengaruh secara langsung dan signifikan terhadap *Organizational Commitment*

2.4.2. Pengaruh Organizational Commitment Terhadap Organizational Citizenship Behavior

Hubungan antara *Organizational Commitment* dengan OCB dikemukakan oleh Bagas dan Achmad (2018) menyatakan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara variabel Komitmen Organisasi dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Semakin positif Komitmen Organisasi maka akan semakin tinggi juga *Organizational Citizenship Behavior*. Organ *et.al* (2006) menyatakan bahwa OCB dipengaruhi oleh faktor internal karyawan diantaranya komitmen. Hasil penelitian dari Natasya Yemima, (2018) menunjukkan bahwa Organizational Commitment berpengaruh terhadap OCB. Komitmen organisasional merupakan antecedent dari OCB, Maria, *et al.* (2015) menyatakan bahwa ada korelasi positif antara organisasi komitmen dan indikator OCB.

Dari kajian teoritis dan kajian empiris terdahulu, maka peneliti menyusun hipotesis sebagai berikut :

H2 : *Organizational Commitment* mempunyai pengaruh langsung dan signifikan terhadap OCB.

2.4.3. Pengaruh Islamic Work Etic Terhadap OCB

Abbasi dan Rana, (2012) mengungkapkan bahwa IWE memiliki pengaruh yang positif dan terbesar diantara system reward dan lingkungan organisasi terhadap

OCB. Pendapat (Abeng, 1997; Kumar dan Rose, 2009; Jalil dkk., 2010 *dalam* Fazli *et. al* 2018) menemukan IWE sebagai prediktor yang kuat untuk OCB karyawan.

Adapun penelitian yang menguji pengaruh IWE terhadap OCB dilakukan oleh Khaled Alhyasat, (2012) yang menunjukkan bahwa *Islamic Work Ethic* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap OCB. Begitupun dengan Ramay *et.al.* (2012) dalam penelitiannya yang berjudul “*Islamic Work Ethics in Contemporary era and its relationship with Organizational Citizenship Behavior*”, mengatakan bahwa *Islamic Work Ethic* memiliki pengaruh yang positif dan berkorelasi tinggi terhadap OCB. Ghulam Murtaza, *et. al.*(2014) menguji dampak IWE terhadap OCB dan Knowledge Sharing Behaviors (KSB). Temuan penelitian menggambarkan *Islamic Work Ethic* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap OCB dan KSB.

Dari kajian teoritis dan kajian empiris terdahulu, maka peneliti menyusun hipotesis sebagai berikut :

H3 : *Islamic Work Ethic* memiliki pengaruh secara langsung signifikan terhadap OCB.

H4 : *Organizational Commitment* memediasi *Islamic Work Ethic* terhadap OCB.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Jenis dan Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan paradigma positivis yang menekankan pada pengujian hipotesis. Pengujian hipotesis dilakukan melalui pengukuran variabel penelitian dan analisis data menggunakan prosedur statistik. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif. Penelitian kuantitatif digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, data dikumpulkan menggunakan menggunakan Instrumen penelitian, analisis data bersifat statistik/kuantitatif, dan bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2019:16-17).

Fokus penelitian ini adalah untuk menjelaskan (*explain*) fenomena dan memprediksi (*predict*) faktor atau variabel apa yang memengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* dan hubungannya dengan *Islamic Work Ethic* dan *Organizational Commitment*. Maka jenis penelitian ini adalah model penelitian penjelasan (*explanatory research*) yang berguna untuk menganalisis bagaimana suatu variabel memengaruhi variabel lain melalui pengujian hipotesis (Cooper dan Schindler 2001; dalam Creswell 2012). Secara detail penelitian eksplanatori memiliki tujuan sebagai berikut; menyusun permasalahan, menentukan tindakan alternatif, mengembangkan hipotesis, menentukan variabel penelitian, memperoleh gambaran yang jelas tentang permasalahan, menentukan prioritas untuk penelitian lebih lanjut (Maholtra dalam Supriyanto dan Maharani, 2013:7)

3.2. Populasi Dan Sumber Data

3.2.1. Populasi, Sampel Dan Teknik Pengambilan Sampel

Menurut Sugiyono (2014), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Jenis populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah populasi terbatas, yaitu populasi yang memiliki sumber data yang jelas batas-batasannya secara kuantitatif (Supriyanto dan Maharani, 2013:35). Pada penelitian ini, populasi yang diambil adalah karyawan unit usaha yang ada dilingkungan Pondok Pesantren Gontor 4 Banyuwangi meliputi La Tansa Bakery, La Tansa Cafe, Darul Muttaqien Distributor Center, Air Minum Darul Muttaqien, Pematangan Ayam, dan Fotocopi Darul Muttaqien dengan jumlah 86.

Sampel dalam suatu kegiatan penelitian adalah mewakili dan dijadikan responden subyek penelitian atau yang akan diteliti dan dijadikan responden penelitian. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Sugiyono (2014), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki populasi. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan yang bekerja di unit usaha Pondok Pesantren Gontor 4 Darul Muttaqien Banyuwangi dengan jumlah 86 orang.

Teknik pengambilan sampel harus tepat agar hasil penelitian dapat dipercaya dan sampel dapat mewakili karakteristik dari populasi (Supriyanto dan Maharani 2013). Teknik yang digunakan dalam pengambilan sampel pada penelitian ini adalah teknik Probability Sampling, dimana masing-masing dari anggota populasi berpeluang sama untuk menjadi sampel. Teknik Probability

Sampling yang dipilih adalah Sampling Jenuh (sensus) yaitu ketika seluruh populasi dipilih menjadi sampel (Supriyanto dan Maharani 2013). Maka dalam penelitian ini, sampel yang dipilih adalah seluruh karyawan unit usaha di PP. Gontor 4 Banyuwangi yang berjumlah 86.

3.2.2. Sumber Data

3.2.2.1. Data Primer

Data primer yaitu data penelitian yang diperoleh langsung dari sumber asli (tidak melalui sumber perantara) dan data dikumpulkan secara khusus untuk menjawab pertanyaan penelitian yang sesuai dengan keinginan peneliti (Ahmad dan Vivin, 2019). Data primer ini khusus dikumpulkan untuk kebutuhan riset yang sedang berjalan. Data primer dalam penelitian ini adalah data tentang profil sosial dan indentifikasi responden, berisi data responden yang berhubungan dengan identitas responden dan keadaan sosial seperti: usia, jenis kelamin, pendidikan terakhir, dan masa kerja, selanjutnya yang berkaitan dengan *Islamic Work Ethic*, *Organizational commitment*, dan OCB .

3.2.2.2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang merupakan sumber data penelitian secara tidak langsung, melalui perantara (diperoleh dan dicatat oleh pihak lain)

Data sekunder umumnya berupa bukti, catatan atau laporan historis yang telah tersusun dalam arsip (data dokumenter) yang di publikasikan dan yang tidak di publikasikan. Data sekunder dalam penelitian ini meliputi: biodata dan data jumlah karyawan unit usaha di lingkungan Pondok Modern Gontor 4 Darul Muttaqien Banyuwangi.

3.3. Metode Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini alat pengumpul data (instrumen) yang digunakan adalah non tes yakni berupa angket atau kuesioner, observasi dan wawancara. Butir-butir pertanyaan atau pernyataan dalam kuesioner berdasarkan teori manajemen yang relevan dan dari temuan hasil peneliti terdahulu. Pertanyaan atau pernyataan dalam kuesioner diukur dengan menggunakan skala *Likert* yaitu skala yang digunakan untuk mengukur pendapat, sikap, dan persepsi individu atau kelompok terhadap suatu hal, dimana variabel yang diukur dijabarkan menjadi beberapa indikator dan item-item pertanyaan (Sugiyono, 2019:146).

Jawaban dari responden bersifat kualitatif dikuantitatifkan, di mana jawaban untuk pertanyaan atau pernyataan diberi skor dengan menggunakan skala *Likert* sebagai berikut: skor/nilai 1 sampai dengan 5 yang berarti nilai 1 = sangat tidak setuju, 2 = tidak setuju, 3 = netral, 4 = setuju dan 5 = sangat setuju.

Ciri khas dari skala *Likert* adalah bahwa semakin tinggi skor/nilai yang diberikan oleh responden mempunyai indikasi bahwa responden tersebut menunjukkan sikap semakin positif terhadap obyek yang diteliti oleh peneliti. Skala *Likert* digunakan karena mempunyai banyak kemudahan dalam menyusun pertanyaan, memberi skor/nilai serta skor/nilai yang lebih tinggi tarafnya mudah dibandingkan dengan skor/nilai yang lebih rendah, disamping itu juga mempunyai reliabilitas tinggi berdasarkan intensitas sikap tertentu.

3.4. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional merupakan penjabaran akan definisi variabel dan indikator pada penelitian. Penelitian ini untuk mendapatkan batasan yang jelas dari

setiap konsep yang akan diteliti maka penulis mengemukakan definisi pada setiap variabel, yaitu :

1. Islamic Work Ethic

Islamic Work Ethic dapat diartikan sebagai tuntunan atau nilai-nilai yang diajarkan oleh Islam sehubungan dengan perilaku seseorang di tempat kerja yang meliputi usahanya, dedikasi, kerja sama, tanggung jawab, hubungan sosial dan kreativitas. Dalam penelitian ini digunakan dimensi *Islamic Work Ethic* yang diadaptasi dari Abbas Ali (1988) dan Mohammad et al., (2018) yaitu kedisiplinan, dedikasi dalam bekerja, usaha dan bekerja dengan baik, saling membantu dan kerja sama, kerja keras dan rasa tanggung jawab, kreatif, keadilan dan kebenaran , niat dalam melakukan pekerjaan.

2. Organizational Commitment

Organizational Commitment atau komitmen organisasi dapat diartikan sebagai suatu kecenderungan seseorang untuk berperilaku dan mengekspresikan kesetiaan terhadap tempat dimana mereka bekerja. Dalam penelitian ini digunakan dimensi *Organizational Commitment* yang diadaptasi dari Meyer and Allen (1991), dan Meyer et al., (2002) yang mempunyai tiga dimensi atau indikator yaitu : (1) komitmen afektif , (2) komitmen berkelanjutan , (3) komitmen normatif.

3. Organizational Citizenship Behaviour

Organizational Citizenship Behaviour (OCB) dapat didefinisikan sebagai perbuatan sukarela (tidak terikat dengan sistem reward) dari

seseorang dalam mendukung secara psikologis dan sosial tempat dimana dia bekerja. Dalam penelitian ini digunakan dimensi *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) yang diadaptasi dari (Organ dalam Supriyanto dan Maharani 2019). Terdapat 5 indikator yaitu : (1) *alturisme*, (2) *conscientiousness*, (3) *civic virtue*, (4) *courtsey*, dan (5) *sportmanship*.

Tabel 3.4
Definisi Operasional Variabel

Variabel Penelitian	Indikator Variabel	Item Pertanyaan
<p><i>Islamic Work Ethic</i> (IWE)</p> <p>Abbas Ali (1988)</p> <p>Mohammad et al., (2018)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kedisiplinan 2. Dedikasi dalam bekerja 3. Usaha 4. Saling membantu dan kerja sama 5. Kerja Keras dan rasa tanggung jawab 6. Kreatif 7. Niat dalam melakukan pekerjaan. 8. Keadilan dan kebenaran 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kemalasan adalah sifat buruk 2. Dedikasi untuk bekerja menguntungkan diri sendiri dan orang lain 3. Melakukan pekerjaan dengan baik dapat menguntungkan diri sendiri dan orang lain. 4. Hubungan yang baik antar rekan kerja dan saling membantu harus dijaga dan ditekankan dilingkungan kerja. 5. Bekerja keras merupakan upaya untuk maju dan

		<p>memenuhi tanggung jawab diri.</p> <p>6. Seseorang harus melakukan pekerjaan dengan kemampuan terbaiknya.</p> <p>7. Kreatif dalam bekerja merupakan suatu pencapaian dan kebahagiaan diri.</p> <p>8. Nilai pekerjaan berasal dari niat yang menyertainya.</p> <p>9. Orang yang sukses adalah orang yang tepat waktu dalam mengerjakan pekerjaannya.</p> <p>10. Keadilan serta kebaikan ditempat kerja sangatlah diperlukan untuk mewujudkan kesejahteraan bersama.</p>
<p><i>Organizatioanal Commitment (OC)</i></p>	<p>1. Afektif</p>	<p>11. Bangga berkarir di organisasi</p> <p>12. Memiliki peran penting</p>

<p>Meyer and Allen (1991) Meyer et.al (2002)</p>		<p>13. Memiliki rasa yang kuat terhadap organisasi</p>
	<p>2. Keberlanjutan</p>	<p>14. Perasaan berat meninggalkan organisasi 15. Keinginan untuk tetap bekerja di organisasi 16. Tidak ada pilihan untuk meninggalkan organisasi</p>
	<p>3. Normatif</p>	<p>17. Tidak etis jika pindah ke organisasi lain 18. Tidak meninggalkan organisasi meskipun ada tawaran yang lebih baik 19. Berkarir hanya di satu organisasi</p>
<p><i>Organizational Citizenship Behaviour (OCB)</i></p>	<p>1. Altruism (membantu orang lain)</p>	<p>20. Memberikan bantuan rekan kerja. 21. Bersedia meluangkan waktu untuk mendengarkan masalah yang dihadapi rekan kerja</p>

(Organ dalam Supriyanto dan Maharani 2019)	2. Civic virtue (kesadaran sebagai anggota organisasi)	22. Menjaga citra organisasi 23. Menghadiri setiap kegiatan
	3. Conscientiousness (kedisiplinan)	24. Mematuhi peraturan 25. Tingkat kehadiran tinggi
	4. Courtesy (kebaikan)	26. Menghindari terjadinya masalah 27. Meringankan pekerjaan orang lain
	5. Sportmanship (sikap positif)	28. Menghindari perilaku yang merugikan 29. Tidak mengeluh tentang pekerjaan.

3.5 Teknik Analisis Data

3.5.1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif merupakan proses transformasi data penelitian yang disajikan dengan cara membuat tabel, grafik dan penjelasan singkat. Statistik deskriptif digunakan untuk memberikan informasi tentang karakteristik variabel penelitian. Analisis ini juga dilakukan untuk mengetahui frekuensi, nilai, rata-rata, median, nilai minimum, nilai maksimum, dan deviasi standar.

3.5.2. *Partial Least Square (PLS)*

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode *Partial Least Square (PLS)*. Deskripsi PLS menurut Imam Ghozali (2012), PLS (*Partial Least Square*) merupakan pendekatan alternatif yang bergeser dari pendekatan SEM (*Structural Equation Modeling*) berbasis kovarian menjadi berbasis varian. *Structural Equation Modeling* yang berbasis kovarian umumnya menguji teori sedangkan PLS (*Partial Least Square*) lebih bersifat *predictive model*. Dalam PLS dapat dilakukan pengujian model pengukuran sekaligus pengujian struktural. Model pengukuran (*outer model*) digunakan untuk uji validitas dan uji reliabilitas, sedangkan model struktural (*inner model*) digunakan untuk uji kausalitas (pengujian hipotesis dengan model prediksi). Sehingga PLS merupakan alat prediksi kausalitas yang digunakan untuk pengembangan teori. (Jogiyanto, 2008).

Analisis PLS bertujuan untuk memprediksi pengaruh variabel X terhadap variabel Y dan menjelaskan hubungan teoritikal di antara kedua variabel. Model formalnya mendefinisikan variabel laten adalah *linear agregat* dari indikator-indikatornya. *Weight estimate* untuk menciptakan komponen skor variabel laten didapat berdasarkan bagaimana *inner model* (model struktural yang menghubungkan antar variabel laten) dan *outer model* (model pengukuran yaitu hubungan antara indikator dengan konstruksinya) dispesifikasi. Hasilnya adalah *residual variance* dari variabel dependen.

PLS tidak didasarkan pada berbagai asumsi, dapat digunakan untuk memprediksi model dengan landasan teori yang lemah, dapat digunakan pada data

yang tidak berdistribusi normal, masalah pada multikolinearitas dan autokorelasi, dapat digunakan untuk ukuran sampel kecil, serta dapat digunakan untuk konstruk formatif dan reflektif, sehingga PLS merupakan alat yang handal untuk menguji model prediksi.

Bagian-bagian analisis yang digunakan dalam analisis PLS adalah:

1. Model Pengukuran (*Outer Model*)

Model pengukuran digunakan untuk menguji validitas konstruk dan realibilitas instrumen. Uji validitas dilakukan untuk mengetahui kemampuan instrumen penelitian mengukur apa yang seharusnya diukur (Cooper dan Schindler dalam Jogiyanto, 2008). Sedangkan uji reliabilitas digunakan untuk mengukur suatu konsep atau dapat juga digunakan untuk mengukur konsistensi responden dalam menjawab item pertanyaan dalam kuisisioner atau instrumen penelitian.

- a. Uji Validitas

Dalam suatu penelitian, skala pengukuran dinyatakan valid apabila skala pengukuran tersebut dapat mengukur apa yang seharusnya diukur. Validitas konstruk menunjukkan seberapa baik hasil yang diperoleh dari penggunaan suatu pengukuran sesuai teori-teori yang digunakan untuk mendefinisikan konstruk (Hartono, 2008 dalam Jogiyanto, 2008). Validitas konstruk terdiri atas:

1) Validitas Konvergen

Validitas konvergen terjadi jika skor yang diperoleh dari dua instrumen yang berbeda yang mengukur konstruk yang sama mempunyai korelasi tinggi (Hartono dalam Jogiyanto, 2008).

2) Validitas Diskriminan

Validitas diskriminan terjadi jika dua instrumen yang berbeda mengukur dua konstruk yang diprediksi tidak berkorelasi menghasilkan skor yang memang tidak berkorelasi (Hartono dalam Jogiyanto 2008). Uji validitas diskriminan dinilai berdasarkan cross loading pengukuran dengan konstruksya.

Parameter uji validitas dalam model pengukuran PLS disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 3.5
Parameter Uji Validitas Dalam Model Pengukuran PLS

Uji Validitas	Parameter	<i>Rule of Thumbs</i>
Konvergen	Faktor <i>Loading</i>	Lebih dari 0,7
	<i>Average Variance Extracted</i> (AVE)	Lebih dari 0,5
	<i>Communality</i>	Lebih dari 0,5
Diskriminan	Akar AVE dan Korelasi Variabel Laten	Akar AVE > Korelasi Variabel Laten
	<i>Cross Loading</i>	Lebih dari 0,7 dalam satu variabel

Sumber Jogiyanto dan Abdillah (2009)

b. Uji Reliabilitas

Selain uji validitas, dalam PLS juga dilakukan uji reliabilitas. Uji reliabilitas dilakukan untuk membuktikan akurasi, konsistensi dan ketepatan instrument dalam mengukur konstruk (Imam Ghazali, 2012:79). Terdapat dua metode uji reliabilitas yang dilakukan dalam PLS, yaitu:

1) *Cronbach's alpha*

Cronbach's alpha mengukur batas bawah nilai reliabilitas suatu konstruk. Instrumen penelitian dinyatakan *reliable* apabila nilainya lebih besar dari 0,6.

2) *Composite reliability*

Composite reliability mengukur nilai sesungguhnya reliabilitas suatu konstruk. *Composite reliability* dinilai lebih baik dalam mengestimasi konsistensi internal suatu konstruk (Wert *et al*, 1974 dalam Salisbury *et al*, 2002 dalam Jogiyanto, 2008). Instrumen penelitian dinyatakan *reliable* apabila nilainya lebih besar dari 0,7.

2. Model Struktural (*Inner Model*)

Dalam PLS, model struktural dievaluasi dengan dua metode yaitu menggunakan R^2 untuk konstruk dependen dan nilai koefisien path atau *t-values* tiap path untuk uji signifikan antar konstruk dalam model struktural.

a. Nilai R^2

Nilai R^2 digunakan untuk mengukur tingkat variasi perubahan variabel independen terhadap variabel dependen. Semakin tinggi nilai R^2 berarti semakin baik model prediksi dari model penelitian yang diajukan. Menurut Imam Ghozali, (2012:85), nilai R-square 0.75, 0.50 dan 0,25 dapat disimpulkan bahwa model kuat, moderat dan lemah hasil dari PLS R-square mempresentasikan jumlah variance dari konstruk yang dijelaskan oleh model tersebut.

Namun, R^2 bukanlah parameter absolut dalam mengukur ketepatan model prediksi karena dasar hubungan teoritikal adalah parameter yang paling utama untuk menjelaskan hubungan kausalitas tersebut.

b. Nilai koefisien path atau *t-values*

Nilai koefisien path menunjukkan tingkat signifikansi dalam pengujian hipotesis. Untuk pengujian hipotesis pada *alpha* 5 persen dan *power* 80 persen, hubungan antar konstruk di nilai dengan cara membandingkan nilai t hitung dengan dibandingkannya nilai t tabel yaitu ≥ 1.96 . Jika nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel, maka dapat disimpulkan terjadi pengaruh antar variabel, sehingga hipotesis diterima.

3. Uji Sobel (*Sobel Test*)

Dalam penelitian ini, variabel yang digunakan tidak hanya variabel eksogen dan endogen tetapi juga terdapat variabel mediasi, yaitu

variabel yang ikut mempengaruhi hubungan antara variabel prediktor (*eksogen*) dan kriteria (*endogen*). Pengujian hipotesis variabel mediasi dapat dilakukan melalui prosedur yang dikembangkan (Sobel dalam Ghozali (2009), yang dikenal dengan uji Sobel (*Sobel test*). Uji ini dilakukan dengan cara menguji kekuatan pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) dari variabel *Islamic Work Ethic* (*eksogen*) ke variabel *Organizational Citizenship Behavior* (*endogen*) melalui variabel *Organizational Commitment* (*mediasi*).

Pengaruh tidak langsung *Islamic Work Ethic* ke variabel *organizational citizenship behavior* melalui variabel *organizational commitment* dihitung dengan cara mengalikan jalur pengaruh *Islamic Work Ethic* ke *Organizational Commitment* (**a**) dan *Organizational Commitment* ke *Organizational Citizenship Behavior* (**b**) atau **ab**. *Standard error* koefisien dari a dan b, ditulis dengan S_a dan S_b , sehingga besarnya *standard error* pengaruh tidak langsung (S_{ab}), dihitung dengan rumus (Ghozali, 2009):

$$s_{ab} = \sqrt{b^2 s_a^2 + a^2 s_b^2 + s_a^2 s_b^2}$$

Untuk menguji signifikansi pengaruh tidak langsung, maka perlu menghitung nilai t dari koefisien ab dengan rumus sebagai berikut:

$$t = \frac{ab}{s_{ab}}$$

Nilai t_{hitung} yang diperoleh dibandingkan dengan nilai t_{tabel} , jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka dapat disimpulkan bahwa terjadi pengaruh variabel mediasi. Pengujian juga dapat dilakukan dengan melihat p-value pada uji

sobel, apabila $p\text{-value} < 5\%$ maka dinyatakan terdapat pengaruh tidak langsung yang signifikan (Ghozali, 2009).

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum Objek Penelitian

4.1.1. Profil Singkat

Pondok Modern Darussalam Gontor 4 "Darul Muttaqien" merupakan salah satu pondok cabang dari Pondok Modern Darussalam Gontor Ponorogo yang terletak di Dusun Pekiwen, Desa Kaligung, Kecamatan Blimbingsari, Kabupaten Banyuwangi, Provinsi Jawa Timur. Dengan luas tanah 72.397,96 M². Pondok Modern Darul Muttaqin adalah lembaga pendidikan Islam yang telah diwakafkan, tepatnya pada tanggal 17 Juni 1990, dengan menunjuk Pondok Modern Gontor Ponorogo sebagai nadzir yang bertanggung jawab atas kelangsungan dan perkembangannya sesuai dengan cita-cita dan wasiat keluarga waqif. Cita-cita mereka adalah agar Darul Muttaqin menjadi lembaga pendidikan Islam yang bermutu, pusat pengembangan ilmu pengetahuan, dan tempat berkhidmat dan berjuang untuk menegakkan kalimat Allah.

Penyerahan wakaf ini dilaksanakan secara seremonial yang dihadiri Pimpinan Pondok Modern Gontor, K.H. Abdullah Syukri Zarkasyi, M.A. beserta rombongan, keluarga wakif, instansi pemerintah baik sipil maupun militer, dan masyarakat Banyuwangi. Sejak pewakafan tersebut Pondok Modern Darul Muttaqin resmi menjadi Cabang Pondok Modern Darussalam Gontor. Sebagai Wakil Pengasuh Pondok Modern Darussalam Gontor di Pondok Modern Darul Muttaqin adalah Ustadz H. Ahmad Suharto, S.Ag. Dan sejak April 1997 dilanjutkan oleh Ustadz H. Muhammad Badrun, M.A. sampai

dengan 6 Desember 2003. Berikutnya, H. Imam Kamaluddin, Lc. M. Hum mengganti H. Muhammad Badrun, M.A. Berikutnya H. Muhammad Syuja'i, S.Ag, sampai awal tahun 2021. Dan selanjutnya digantikan oleh Al-Ustadz H. Nashruddin, Lc. menjadi Wakil Pengasuh hingga sekarang.

Sebagai Cabang Pondok Modern Darussalam Gontor, Darul Muttaqin selalu berusaha menyelenggarakan semua sistem pendidikan dan disiplin yang ada di Gontor, sehingga seluruh aktivitas pendidikan dan pengajarannya diupayakan agar sesuai dengan standar pendidikan dan pengajaran induknya.

Jenjang pendidikan dan pengajaran yang diselenggarakan oleh Pondok Modern Darul Muttaqin adalah pendidikan menengah, dengan durasi belajar 6 tahun bagi yang berijazah SD/MI dan 4 tahun bagi yang berijazah SMP dan atau SMA. Demikian halnya dengan kurikulum KMI Darul Muttaqin distandarkan dengan yang berjalan di Gontor 1. *Kulliyatul Mu'allimin al-Islamiyyah* (KMI) merupakan Sekolah Pendidikan Guru Islam.

4.1.2. Unit Usaha Pondok Modern Gontor 4 Darul Muttaqien Banyuwangi

Pondok Modern Gontor 4 Darul Muttaqien Banyuwangi mempunyai beberapa unit usaha. Unit usaha yang dimiliki diantaranya yaitu La Tansa Bakery, La Tansa Cafe, Darul Muttaqien Distributor Center, Pematangan Ayam, Fotocopi Darul Muttaqien, dan Air Minum Darul Muttaqien.

La Tansa Bakery merupakan salah unit usaha pondok yang bergerak di bidang makanan. Fokus utama dari unit usaha ini yaitu memproduksi roti yang didistribusikan langsung ke dalam pondok untuk memenuhi kebutuhan santri

agar tidak berbelanja diluar pondok. Selain La Tansa Bakery unit usaha lain dari pondok ini yaitu La Tansa Cafe, La Tansa Cafe merupakan unit usaha pondok yang menyediakan produk makanan dan minuman. Makanan dan minuman yang dijual disini terdiri dari berbagai macam varian menu, mulai dari cemilan, nasi, kue, jus dll.

Adapun unit usaha lain dari pondok ini yaitu Darul Muttaqien Distributor Center. Fokus utama dalam unit usaha ini adalah memenuhi semua barang yang berbentuk makanan, minuman, dan peralatan mandi, sabun dll, yang dibutuhkan oleh santri. Produk ataupun barang ini diperjual belikan khususnya kepada santri, sehingga mempermudah santri untuk berbelanja kebutuhan pokok mereka. Tidak hanya itu, pondok juga mempunyai unit usaha pemotongan ayam. Unit usaha ini hanya menyediakan bentuk jasa pemotongan ayam saja. Mengambil dari distribusi ayam, kemudian jasa pemotongan sampai pembersihan dan pembagian. Konsumen sudah menerima bersih dan tinggal dimasak dan dibumbukan.

Fotocopi Darul Muttaqien merupakan salah satu unit usaha pondok yang menyediakan jasa fotocopi dan menjual keperluan alat – alat tulis guna memenuhi kebutuhan santri. Unit usaha yang terakhir yaitu Air Minum Darul Muttaqien. Air Minum Darul Muttaqien memproduksi air mineral yang diperoleh langsung dari sumber yang ada disekitar pondok pesantren Darul Muttaqien yang dikemas dalam bentuk gelas maupun botol. Produk ini didistribusikan tidak hanya dalam pondok, akan tetapi juga diedarkan diluar pondok pesantren Darussalam Gontor 4 Darul Muttaqien Banyuwangi.

4.2. Deskripsi Karakteristik Responden

Deskripsi karakteristik responden dilakukan untuk mengetahui gambaran responden yang merupakan karyawan di unit usaha Pondok Pesantren Gontor IV Banyuwangi. Terdapat beberapa karakteristik umum mengenai data responden dalam penelitian ini diantaranya usia, tingkat pendidikan, dan lama bekerja. Deskripsi karakteristik responden dilakukan dengan membuat distribusi frekuensi menggunakan software SPSS 24.0

Tabel 4.1 Karakteristik Responden

Karakteristik	Kategori	N	%
Usia	20 Tahun Kebawah	26	30.23
	21 - 25 Tahun	52	60.47
	Di atas 25 Tahun	8	9.30
Tingkat Pendidikan	Diploma	2	2.33
	Pascasarjana	4	4.65
	Sarjana	50	58.14
	SMA	30	34.88
Lama Bekerja	< 3 Tahun	38	44.19
	> 10 Tahun	3	3.49
	3 - 6 Tahun	26	30.23
	7 - 10 Tahun	6	6.98
	Tidak Menjawab	13	15.12

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden berusia 21 – 25 Tahun dengan lama bekerja mayoritas responden adalah dibawah 3 Tahun. Hasil analisis deskriptif sesuai dengan kondisi di lapangan dimana mayoritas

pekerja di unit usaha di Pondok Pesantren Gontor 4 Banyuwangi adalah alumni yang mengabdikan setelah lulus dari pondok. Santri di PP. Gontor lulus setara SMA dengan wajib pengabdian 1 tahun sehingga para santri mayoritas lulus pada usia 18 – 19 Tahun, dengan rentang pengabdian selama 3 tahun atau kurang, maka kondisi responden sangat sesuai dengan kondisi populasi sesungguhnya di PP. Gontor 4 Banyuwangi. Tabel 4.1 juga menunjukkan bahwa mayoritas karyawan di unit usaha PP. Gontor 4 Banyuwangi sedang menempuh Pendidikan sarjana, hal ini sesuai dengan kondisi sesungguhnya di lapangan dimana mayoritas karyawan unit usaha merupakan alumni yang melanjutkan pengabdian di PP. Gontor 4 Banyuwangi sekaligus berkuliah di level Sarjana.

4.3. Deskripsi Jawaban Responden

Analisis deskriptif menggambarkan jawaban responden terhadap item-item pertanyaan yang diajukan peneliti dengan menggunakan distribusi frekuensi jawaban responden terhadap item-item pertanyaan tersebut. Pada bagian ini akan diketahui distribusi jawaban pada item-item variabel Islamic Work Ethics, Organizational Commitment, dan Organizational Citizenship Behaviour secara keseluruhan yang diperoleh dari jawaban responden melalui kuesioner, baik dalam jumlah responden maupun dalam jumlah persentase.

4.3.1. Islamic Work Ethic

Islamic Work Ethic dalam penelitian ini diukur menggunakan sepuluh item pertanyaan. Distribusi frekuensi jawaban responden tentang *Islamic Work Ethic* dijelaskan pada Tabel 4.2.

Tabel 4.2. Distribusi Frekuensi Jawaban Responden
Item-item Pertanyaan *Islamic Work Ethics*

Item	STS (1)		TS (2)		N (3)		S (4)		SS (5)		Rata-rata Skor
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
IWE.1	0	0.0	0	0.0	2	2.3	14	16.3	70	81.4	4.79
IWE.2	1	1.2	0	0.0	3	3.5	29	33.7	53	61.6	4.55
IWE.3	0	0.0	0	0.0	4	4.7	21	24.4	61	70.9	4.66
IWE.4	1	1.2	0	0.0	6	7.0	32	37.2	47	54.7	4.44
IWE.5	1	1.2	1	1.2	4	4.7	36	41.9	44	51.2	4.41
IWE.6	0	0.0	0	0.0	1	1.2	26	30.2	59	68.6	4.67
IWE.7	0	0.0	3	3.5	15	17.4	36	41.9	32	37.2	4.13
IWE.8	0	0.0	2	2.3	10	11.6	38	44.2	36	41.9	4.26
IWE.9	0	0.0	2	2.3	4	4.7	37	43.0	43	50.0	4.41
IWE.10	0	0.0	0	0.0	1	1.2	28	32.6	57	66.3	4.65

Berdasarkan Tabel 4.2 diatas diperoleh tanggapan responden pada variabel *Islamic Work Ethics* sebagai berikut:

- a. Jawaban responden pada item IWE.1 menunjukkan bahwa terdapat 2 (2,3%) responden menjawab netral, 14 (16,3%) menjawab setuju, dan 70 (81,4%) responden menjawab sangat setuju. Tidak terdapat responden yang menjawab sangat tidak setuju dan tidak setuju pada item IWE.1. Nilai rata-rata pada item ini sebesar 4,79, bermakna responden cenderung sangat setuju bahwa malas adalah sifat buruk.

- b. Jawaban responden pada item IWE.2 menunjukkan bahwa terdapat 1 (1,2%) responden menjawab sangat tidak setuju, 3 (3,5%) responden menjawab netral, 29 (33,7%) menjawab setuju, dan 53 (61,6%) responden menjawab sangat setuju. Tidak terdapat responden yang menjawab tidak setuju pada item IWE.2. Nilai rata-rata pada item ini sebesar 4,55, bermakna responden cenderung sangat setuju bahwa dedikasi untuk bekerja dapat menguntungkan bagi diri sendiri dan orang lain.
- c. Jawaban responden pada item IWE.3 menunjukkan bahwa terdapat 4 (4,7%) responden menjawab netral, 21 (24,4%) menjawab setuju, dan 61 (70,9%) responden menjawab sangat setuju. Tidak terdapat responden yang menjawab sangat tidak setuju dan tidak setuju pada item IWE.3. Nilai rata-rata pada item ini sebesar 4,66, bermakna responden cenderung sangat setuju bahwa melakukan pekerjaan dengan baik dapat menguntungkan diri sendiri dan orang lain.
- d. Jawaban responden pada item IWE.4 menunjukkan bahwa terdapat 1 (1,2%) responden menjawab sangat tidak setuju, 6 (7,0%) responden menjawab netral, 32 (37,2%) menjawab setuju, dan 47 (54,7%) responden menjawab sangat setuju. Tidak terdapat responden yang menjawab tidak setuju pada item IWE.4. Nilai rata-rata pada item ini sebesar 4,44, bermakna responden cenderung setuju bahwa hubungan yang baik antar rekan kerja harus dijaga dan ditekankan di lingkungan Pondok Pesantren Gontor 4 Darul Muttaqien Banyuwangi.

- e. Jawaban responden pada item IWE.5 menunjukkan bahwa terdapat 1 (1,2%) responden menjawab sangat tidak setuju, 1 (1,2%) responden menjawab tidak setuju, 4 (4,7%) responden menjawab netral, 36 (41,9%) menjawab setuju, dan 44 (51,2%) responden menjawab sangat setuju. Nilai rata-rata pada item ini sebesar 4,41, bermakna responden cenderung setuju bahwa bekerja keras merupakan upaya untuk maju dan memenuhi tanggung jawab diri.
- f. Jawaban responden pada item IWE.6 menunjukkan bahwa terdapat 1 (1,2%) responden menjawab netral, 26 (30,2%) menjawab setuju, dan 59 (68,6%) responden menjawab sangat setuju. Tidak terdapat responden yang menjawab sangat tidak setuju dan tidak setuju pada item IWE.6. Nilai rata-rata pada item ini sebesar 4,67, bermakna responden cenderung sangat setuju bahwa seseorang harus melakukan pekerjaan dengan kemampuan terbaiknya.
- g. Jawaban responden pada item IWE.7 menunjukkan bahwa terdapat 3 (3,5%) responden menjawab tidak setuju, 15 (17,4%) responden menjawab netral, 36 (41,9%) menjawab setuju, dan 44 (51,2%) responden menjawab sangat setuju. Tidak terdapat responden yang menjawab sangat tidak setuju pada item IWE.7. Nilai rata-rata pada item ini sebesar 4,13, bermakna responden cenderung setuju bahwa Kreatif dalam bekerja merupakan suatu pencapaian dan kebahagiaan diri.
- h. Jawaban responden pada item IWE.8 menunjukkan bahwa terdapat 2 (2,3%) responden menjawab tidak setuju, 10 (11,6%) responden menjawab netral,

38 (44,2%) menjawab setuju, dan 36 (41,9%) responden menjawab sangat setuju. Tidak terdapat responden yang menjawab sangat tidak setuju pada item IWE.8. Nilai rata-rata pada item ini sebesar 4,26, bermakna responden cenderung setuju bahwa suatu Nilai pekerjaan berasal dari niat yang menyertainya.

- i. Jawaban responden pada item IWE.9 menunjukkan bahwa terdapat 2 (2,3%) responden menjawab tidak setuju, 4 (4,7%) responden menjawab netral, 37 (43,0%) menjawab setuju, dan 43 (50,0%) responden menjawab sangat setuju. Tidak terdapat responden yang menjawab sangat tidak setuju pada item IWE.9. Nilai rata-rata pada item ini sebesar 4,41, bermakna responden cenderung setuju bahwa orang yang sukses adalah orang yang tepat waktu dalam mengerjakan pekerjaannya.
- j. Jawaban responden pada item IWE.10 menunjukkan bahwa terdapat 1 (1,2%) responden menjawab netral, 28 (32,6%) menjawab setuju, dan 57 (66,3%) responden menjawab sangat setuju. Tidak terdapat responden yang menjawab sangat tidak setuju dan tidak setuju pada item IWE.10. Nilai rata-rata pada item ini sebesar 4,65, bermakna responden cenderung sangat setuju bahwa keadilan serta kebaikan di tempat kerja sangatlah diperlukan untuk mewujudkan kesejahteraan masyarakat.

4.3.2. Organizational Commitment

Organizational commitment dalam penelitian ini terdiri dari beberapa indikator, antara lain afektif, keberlanjutan, dan normatif. Distribusi frekuensi

jawaban responden tentang *Organizational commitment* dapat dilihat pada Tabel

4.3

**Tabel 4.3. Distribusi Frekuensi Jawaban Responden
Item-item Pertanyaan *Organizational Commitment***

Item	STS (1)		TS (2)		CS (3)		S (4)		SS (5)		Rata-rata Skor
	F	%	f	%	F	%	F	%	f	%	
OC1.1	0	0.0	0	0.0	2	2.3	23	26.7	61	70.9	4.69
OC1.2	0	0.0	4	4.7	20	23.3	34	39.5	28	32.6	4.00
OC1.3	0	0.0	0	0.0	5	5.8	43	50.0	38	44.2	4.38
OC2.1	1	1.2	3	3.5	26	30.2	34	39.5	22	25.6	3.85
OC2.2	1	1.2	7	8.1	29	33.7	31	36.0	18	20.9	3.67
OC2.3	2	2.3	14	16.3	41	47.7	14	16.3	15	17.4	3.30
OC3.1	3	3.5	12	14.0	32	37.2	21	24.4	18	20.9	3.45
OC3.2	0	0.0	9	10.5	35	40.7	23	26.7	19	22.1	3.60
OC3.3	3	3.5	16	18.6	45	52.3	13	15.1	9	10.5	3.10

Berdasarkan Tabel 5.11 diatas diperoleh tanggapan responden pada variabel Persepsi Nilai sebagai berikut:

1) Tanggapan responden pada indicator afektif dari setiap item pertanyaan sebagai berikut.

- a. Jawaban responden pada item OC1.1 menunjukkan bahwa terdapat 2 (2,3%) responden menjawab netral, 23 (26,7%) menjawab setuju, dan 61 (70,9%) responden menjawab sangat setuju. Tidak terdapat responden yang menjawab sangat tidak setuju dan tidak setuju pada item OC1.1. Nilai rata-rata pada item ini sebesar 4,69, bermakna responden cenderung sangat

setuju bahwa mereka bangga berkarir di Pondok Gontor 4 Darul Muttaqien Banyuwangi.

- b. Jawaban responden pada item OC1.2 menunjukkan bahwa terdapat 4 (4,7%) responden menjawab tidak setuju, 20 (23,3%) responden menjawab netral, 34 (39,5%) menjawab setuju, dan 28 (32,6%) responden menjawab sangat setuju. Tidak terdapat responden yang menjawab tidak setuju pada item OC1.2. Nilai rata-rata pada item ini sebesar 4,00, bermakna responden cenderung setuju bahwa mereka memiliki peran penting di Pondok Gontor 4 Darul Muttaqien Banyuwangi.
 - c. Jawaban responden pada item OC1.3 menunjukkan bahwa terdapat 5 (5,8%) responden menjawab netral, 43 (50,0%) menjawab setuju, dan 38 (44,2%) responden menjawab sangat setuju. Tidak terdapat responden yang menjawab sangat tidak setuju dan tidak setuju pada item OC1.3. Nilai rata-rata pada item ini sebesar 4,38, bermakna responden cenderung setuju bahwa mereka memiliki rasa komitmen yang kuat pada Pondok Gontor 4 Darul Muttaqien Banyuwangi.
- 2) Tanggapan responden pada indikator keberlanjutan dari setiap item pertanyaan sebagai berikut.
- a. Jawaban responden pada item OC2.1 menunjukkan bahwa terdapat 1 (1,2%) responden menjawab sangat tidak setuju, 3 (3,5%) responden menjawab tidak setuju, 26 (30,2%) responden menjawab netral, 34 (39,5%) menjawab setuju, dan 22 (25,6%) responden menjawab sangat setuju. Nilai rata-rata pada item ini sebesar 3,85, bermakna responden

cenderung setuju bahwa mereka memiliki perasaan yang berat jika harus berhenti bekerja dari Pondok Gontor 4 Darul Muttaqien Banyuwangi.

b. Jawaban responden pada item OC2.2 menunjukkan bahwa terdapat 1 (1,2%) responden menjawab sangat tidak setuju, 7 (8,1%) responden menjawab tidak setuju, 29 (33,7%) responden menjawab netral, 31 (36,0%) menjawab setuju, dan 18 (20,9%) responden menjawab sangat setuju. Nilai rata-rata pada item ini sebesar 3,67, bermakna responden cenderung setuju bahwa mereka memiliki keinginan yang kuat untuk tetap bekerja di Pondok Gontor 4 Darul Muttaqien Banyuwangi.

c. Jawaban responden pada item OC2.2 menunjukkan bahwa terdapat 2 (2,3%) responden menjawab sangat tidak setuju, 14 (16,3%) responden menjawab tidak setuju, 41 (47,7%) responden menjawab netral, 14 (16,3%) menjawab setuju, dan 15 (17,4%) responden menjawab sangat setuju. Nilai rata-rata pada item ini sebesar 3,30, bermakna responden cenderung netral bahwa bagi mereka, tidak ada pilihan untuk berhenti bekerja di Pondok Gontor 4 Darul Muttaqien Banyuwangi.

3) Tanggapan responden pada indikator normatif dari setiap item pertanyaan sebagai berikut.

a. Jawaban responden pada item OC3.1 menunjukkan bahwa terdapat 3 (3,5%) responden menjawab sangat tidak setuju, 16 (18,6%) responden menjawab tidak setuju, 32 (37,2%) responden menjawab netral, 21 (24,4%) menjawab setuju, dan 18 (20,9%) responden menjawab sangat setuju. Nilai rata-rata pada item ini sebesar 3,45, bermakna responden

cenderung setuju bahwa menurut mereka tidak etis jika ada karyawan unit Pondok Gontor 4 Darul Muttaqien Banyuwangi mengikuti rekrutmen di tempat lain.

- b. Jawaban responden pada item OC3.2 menunjukkan bahwa terdapat 9 (10,5%) responden menjawab tidak setuju, 35 (40,7%) responden menjawab netral, 23 (26,7%) menjawab setuju, dan 19 (22,1%) responden menjawab sangat setuju. Tidak terdapat responden yang menjawab sangat tidak setuju pada item OC3.2. Nilai rata-rata pada item ini sebesar 3,60, bermakna responden cenderung setuju bahwa mereka tidak akan meninggalkan Pondok Gontor 4 Darul Muttaqien Banyuwangi meskipun ada tawaran yang lebih baik dari Pondok Pesantren lain.
- c. Jawaban responden pada item OC3.3 menunjukkan bahwa terdapat 3 (3,5%) responden menjawab sangat tidak setuju, 16 (18,6%) responden menjawab tidak setuju, 45 (52,3%) responden menjawab netral, 13 (15,1%) menjawab setuju, dan 9 (10,1%) responden menjawab sangat setuju. Nilai rata-rata pada item ini sebesar 3,10, bermakna responden cenderung netral bahwa mereka hanya akan berkarir di unit usaha Pondok Gontor 4 Darul Muttaqien Banyuwangi.

4.3.3. Organization Citizenship Behaviour

Organization Citizenship Behaviour dalam penelitian ini terdiri dari beberapa indikator, antara lain *Altruism*, *civic virtue*, *conscientiousness*, *courtesy* dan *sportmanship*. Distribusi frekuensi jawaban responden tentang *Organization Citizenship Behaviour* dapat dilihat pada Tabel 4.4.

**Tabel 4.4. Distribusi Frekuensi Jawaban Responden
Item-item Pertanyaan *Organization Citizenship Behaviour***

Item	STS (1)		TS (2)		CS (3)		S (4)		SS (5)		Rata-rata Skor
	F	%	f	%	f	%	F	%	f	%	
OCB1.1	0	0.0	0	0.0	4	4.7	43	50.0	39	45.3	4.41
OCB1.2	0	0.0	0	0.0	7	8.1	43	50.0	36	41.9	4.34
OCB2.1	0	0.0	0	0.0	3	3.5	18	20.9	65	75.6	4.72
OCB2.2	0	0.0	2	2.3	9	10.5	35	40.7	40	46.5	4.31
OCB3.1	0	0.0	0	0.0	6	7.0	38	44.2	42	48.8	4.42
OCB3.2	0	0.0	0	0.0	5	5.8	47	54.7	34	39.5	4.34
OCB4.1	0	0.0	0	0.0	2	2.3	43	50.0	41	47.7	4.45
OCB4.2	0	0.0	0	0.0	18	20.9	39	45.3	29	33.7	4.13
OCB5.1	0	0.0	0	0.0	0	0.0	28	32.6	58	67.4	4.67
OCB5.2	1	1.2	2	2.3	27	31.4	28	32.6	28	32.6	3.93

Berdasarkan Tabel 4.4 diatas diperoleh tanggapan responden pada variabel *Organizational Citizenship Behaviour* sebagai berikut:

- 1) Tanggapan responden pada indikator *Altruism* dari setiap item pertanyaan sebagai berikut.

- a. Jawaban responden pada item OCB1.1 menunjukkan bahwa terdapat 4 (4,7%) responden menjawab netral, 43 (50,0%) menjawab setuju, dan 39 (45,3%) responden menjawab sangat setuju. Tidak terdapat responden yang menjawab sangat tidak setuju dan tidak setuju pada item OCB1.1. Nilai rata-rata pada item ini sebesar 4,41, bermakna responden cenderung sangat setuju bahwa mereka bersedia memberikan bantuan kepada rekan kerja yang membutuhkan.
 - b. Jawaban responden pada item OCB1.2 menunjukkan bahwa terdapat 7 (8,1%) responden menjawab netral, 43 (50,0%) menjawab setuju, dan 36 (41,9%) responden menjawab sangat setuju. Tidak terdapat responden yang menjawab sangat tidak setuju dan tidak setuju pada item OCB1.2. Nilai rata-rata pada item ini sebesar 4,34, bermakna responden cenderung sangat setuju bahwa mereka bersedia meluangkan waktu untuk mendengarkan masalah yang dihadapi oleh rekan kerja saya.
- 2) Tanggapan responden pada indikator *civic virtue* dari setiap item pertanyaan sebagai berikut.
- a. Jawaban responden pada item OCB2.1 menunjukkan bahwa terdapat 3 (3,5%) responden menjawab netral, 18 (20,9%) menjawab setuju, dan 65 (75,6%) responden menjawab sangat setuju. Tidak terdapat responden yang menjawab sangat tidak setuju dan tidak setuju pada item OCB2.1. Nilai rata-rata pada item ini sebesar 4,72, bermakna responden cenderung sangat setuju bahwa mereka selalu berusaha menjaga citra Pondok Gontor 4 Darul Muttaqien Banyuwangi.

- b. Jawaban responden pada item OCB2.2 menunjukkan bahwa terdapat 2 (2,3%) responden yang menjawab tidak setuju, 9 (10,5%) responden menjawab netral, 35 (40,7%) menjawab setuju, dan 40 (46,5%) responden menjawab sangat setuju. Tidak terdapat responden yang menjawab dan tidak setuju pada item OCB2.2. Nilai rata-rata pada item ini sebesar 4,31, bermakna responden cenderung sangat setuju bahwa mereka selalu menghadiri kegiatan yang diselenggarakan Pondok Pondok Gontor 4 Darul Muttaqien Banyuwangi.
- 3) Tanggapan responden pada indikator *conscientiousness* dari setiap item pertanyaan sebagai berikut.
- a. Jawaban responden pada item OCB3.1 menunjukkan bahwa terdapat 6 (7,0%) responden menjawab netral, 38 (44,2%) menjawab setuju, dan 42 (48,8%) responden menjawab sangat setuju. Tidak terdapat responden yang menjawab sangat tidak setuju dan tidak setuju pada item OCB3.1. Nilai rata-rata pada item ini sebesar 4,42, bermakna responden cenderung sangat setuju bahwa mereka selalu mematuhi peraturan yang ditetapkan oleh Pondok Gontor 4 Darul Muttaqien Banyuwangi.
- b. Jawaban responden pada item OCB3.2 menunjukkan bahwa terdapat 5 (5,8%) responden yang menjawab netral, 47 (54,7%) responden menjawab setuju, dan 34 (39,5%) menjawab sangat setuju. Tidak terdapat responden yang menjawab sangat tidak setuju dan tidak setuju pada item OCB3.2. Nilai rata-rata pada item ini sebesar 4,34, bermakna responden cenderung setuju

bahwa mereka selalu melakukan absensi sesuai jadwal yang ditentukan Pondok Gontor 4 Darul Muttaqien Banyuwangi.

- 4) Tanggapan responden pada indikator *courtesy* dari setiap item pertanyaan sebagai berikut.
 - a. Jawaban responden pada item OCB4.1 menunjukkan bahwa terdapat 2 (2,3%) responden menjawab netral, 43 (50,0%) menjawab setuju, dan 41 (47,7%) responden menjawab sangat setuju. Tidak terdapat responden yang menjawab sangat tidak setuju dan tidak setuju pada item OCB4.1. Nilai rata-rata pada item ini sebesar 4,45, bermakna responden cenderung sangat setuju bahwa mereka selalu berusaha untuk tidak membuat masalah di tempat kerja.
 - b. Jawaban responden pada item OCB4.2 menunjukkan bahwa terdapat 18 (20,9%) responden yang menjawab netral, 39 (45,3%) responden menjawab setuju, dan 29 (33,7%) menjawab sangat setuju. Tidak terdapat responden yang menjawab sangat tidak setuju dan tidak setuju pada item OCB4.2. Nilai rata-rata pada item ini sebesar 4,13, bermakna responden cenderung setuju bahwa mereka suka meringankan pekerjaan rekan kerja mereka.
- 5) Tanggapan responden pada indikator *sportamanship* dari setiap item pertanyaan sebagai berikut.
 - a. Jawaban responden pada item OCB5.1 menunjukkan bahwa terdapat 28 (32,6%) menjawab setuju, dan 58 (67,4%) responden menjawab sangat setuju. Tidak terdapat responden yang menjawab sangat tidak setuju, tidak setuju, dan netral pada item OCB5.1. Nilai rata-rata pada item ini sebesar

4,67, bermakna responden cenderung sangat setuju bahwa mereka selalu berusaha menghindari perilaku yang dapat merugikan bagi Pondok Gontor 4 Darul Muttaqien Banyuwangi.

- b. Jawaban responden pada item OCB5.2 menunjukkan bahwa terdapat 1 (1,2%) responden menjawab sangat tidak setuju, 2 (2,3%) menjawab tidak setuju, 27 (31,4%) responden yang menjawab netral, 28 (32,6%) responden menjawab setuju, dan 28 (32,6%) menjawab sangat setuju. Tidak terdapat responden yang menjawab sangat tidak setuju dan tidak setuju pada item OCB5.2. Nilai rata-rata pada item ini sebesar 3,93, bermakna responden cenderung setuju bahwa mereka tidak pernah mengeluh terhadap pekerjaan mereka.

4.4. Hasil Analisis Partial Least Square (PLS)

Pengujian model struktural menggunakan *Partial Least Square (PLS)* dilakukan untuk melihat hubungan antar variabel dalam penelitian. PLS-SEM menurut Hair, et.al (2016) memiliki konsep yang hampir sama dengan regresi PLS dalam analisis statistik dalam menguji hubungan antar variabel dalam penelitian. Terdapat 2 tahapan pengujian yang dilakukan dalam pengujian PLS antara lain yaitu : 1) evaluasi model konstruk ; dan 2) evaluasi model struktural. Adapun pengujian PLS dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan bantuan software WarpPLS 7.0.

4.4.1. Evaluasi Model Konstruk (*Outer Model*)

Evaluasi model konstruk dilakukan untuk melihat dan mengevaluasi apakah variabel-variabel manifest mampu mengukur variabel laten yang diteliti dalam

penelitian ini dengan baik dan terpercaya. Evaluasi pada model konstruk dalam penelitian ini terdiri dari dua evaluasi yaitu : 1) evaluasi *convergent validity* ; dan 2) evaluasi *construct reliability* (Hair, et.al, 2010).

Evaluasi convergent validity dilakukan dengan melihat nilai *outer loading* pada masing-masing indikator. Beberapa ilmuwan di bidang statistik berpendapat apabila nilai *outer loading* tersebut lebih besar dari 0,70, maka dapat dikatakan bahwa indikator tersebut adalah valid (Hair, et.al , 2016). Hair et al. (2017) menambahkan bahwa item dengan *outer loading* 0.4 – 0.7 dapat digunakan sebagai instrumen penelitian dengan tanpa menghapus item tersebut apabila *construct reliability* sudah tercapai. Sementara itu menurut Hair et al. (2017) untuk item dengan *outer loading* dibawah 0.4 wajib untuk tidak diikutsertakan dalam pemodelan structural. Adapun hasil pengujian convergent validity disajikan pada tabel 4.5 berikut

Tabel 4.5. Nilai Outer Loading dan Cross-Loading Tiap Item Pertanyaan

Item	IWE	OC	OCB	P value
IWE.1	0.410	-0.089	0.231	<0.001
IWE.2	0.692	0.193	-0.274	<0.001
IWE.3	0.494	0.02	0.035	<0.001
IWE.4	0.792	0.049	-0.246	<0.001
IWE.5	0.677	0.042	0.133	<0.001
IWE.6	0.655	-0.137	0.111	<0.001
IWE.7	0.643	-0.022	0.052	<0.001
IWE.8	0.654	-0.104	0.196	<0.001
IWE.9	0.626	0.119	-0.266	<0.001
IWE.10	0.664	-0.115	0.172	<0.001

OC1.1	0.630	0.410	-0.157	<0.001
OC1.2	0.146	0.593	-0.012	<0.001
OC1.3	0.336	0.547	0.177	<0.001
OC2.1	0.059	0.821	-0.068	<0.001
OC2.2	-0.078	0.853	-0.054	<0.001
OC2.3	-0.240	0.858	0.049	<0.001
OC3.1	-0.086	0.730	0.063	<0.001
OC3.2	-0.185	0.784	-0.024	<0.001
OC3.3	-0.126	0.764	0.010	<0.001
OCB1.1	-0.206	-0.078	0.627	<0.001
OCB1.2	0.188	-0.019	0.749	<0.001
OCB2.1	0.158	-0.121	0.526	<0.001
OCB2.2	-0.577	0.118	0.626	<0.001
OCB3.1	-0.301	0.025	0.722	<0.001
OCB3.2	-0.079	0.07	0.785	<0.001
OCB4.1	0.415	-0.109	0.679	<0.001
OCB4.2	-0.022	0.198	0.651	<0.001
OCB5.1	0.388	-0.272	0.616	<0.001
OCB5.2	0.066	0.152	0.601	<0.001

Sumber : data diolah, 2021

Hasil pengujian *convergent validity* bahwa terdapat beberapa item pertanyaan yang *outer loading* antara 0.4 sampai 0.7 tetap dipertahankan dalam model untuk kemudian dilihat nilai *construct reliability* nya, tanpa menghapus item-item tersebut apabila *construct reliability* sudah tercapai maka item dengan *outer loading* antara 0.4 sampai 0.7 dapat digunakan untuk pengujian selanjutnya.

Evaluasi *construct reliability* model konstruk dilakukan dengan melihat nilai *composite reliability* adalah untuk menentukan apakah konstruk memiliki

reliabilitas yang tinggi atau tidak. Suatu konstruk dinyatakan reliabel apabila nilai *composite reliability* lebih besar dari 0,700 (Hair, *et.al*, 2016). Adapun hasil pengujian *construct reliability* dijelaskan pada Tabel 4.6

Tabel 4.6. Hasil Evaluasi *Construct Reliability*

Variabel	<i>Composite Reliability</i>
<i>Islamic Work Ethics</i>	0.870
<i>Organizational Commitment</i>	0.904
<i>Organization Citizenship Behaviour</i>	0.885

Sumber : data diolah 2021

Hasil pengujian *construct reliability* pada Tabel 4.6 menunjukkan bahwa semua variabel memiliki nilai *composite reliability* lebih dari 0.7. Dengan demikian tanpa menghapus item dengan *outer loading* sebesar 0.4 – 0.7 *internal consistency reliability* pada tiap variabel penelitian telah tercapai. Oleh karena itu seluruh item dalam penelitian ini dinyatakan dapat digunakan berdasarkan *convergent validity* dan *construct reliability* model.

Tabel 4.5 juga menunjukkan informasi tentang evaluasi *discriminant validity* yaitu dengan menunjukkan nilai *outer loading* dan *cross loading* pada tiap item pertanyaan. Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai *outer loading* tiap item lebih besar dibandingkan dengan nilai *cross-loading*nya dengan konstruk variabel laten lain dalam model, kecuali pada item OC1.1. Nilai *cross-loading* item OC1.1 dengan variabel IWE lebih besar dari nilai *outer loading* OC1.1. Meskipun terdapat 1 item yang mengalami *cross-loading*, namun item tersebut tetap dipertahankan. Menurut pendapat Hair, *et al.* (2017) adanya *cross-loading* mengindikasikan adanya multikolinieritas antar indikator dalam laten variabel. Hair, *et al.* (2017)

menambahkan bahwa asumsi multikolinieritas dikhususkan pada variabel dengan indikator bersifat formatif, sedangkan untuk indikator reflektif tidak terdapat syarat untuk tercapainya asumsi multikolinieritas. Dengan demikian berdasarkan pendapat Hair et al. (2017) dan mengacu pada indikator yang bersifat reflektif dalam penelitian ini adanya cross-loading pada satu item dapat diabaikan, sehingga secara keseluruhan item dalam penelitian ini memiliki *discriminant validity* yang baik.

4.4.2 Evaluasi Model Struktural (*Inner Model*)

Evaluasi model struktural (*inner model*) dilakukan setelah model yang diestimasi memenuhi kriteria *convergent validity* dan *construct reliability*. Mengevaluasi model struktural dilakukan untuk melihat hubungan antara konstruk laten dengan melihat hasil estimasi koefisien parameter path dan tingkat signifikansinya (Ghozali, 2014). Evaluasi model struktural juga meninjau seberapa besar model dapat menjelaskan hubungan antara variabel eksogen dan variabel endogen yang diteliti. Evaluasi model struktural dalam penelitian ini dibagi menjadi 4 bagian yaitu : 1) penilaian koefisien determinasi terkoreksi (*adjusted R-squared*) ; 2) pengujian goodness-of-fit ; 3) pengujian koefisien jalur pengaruh langsung dalam model struktural ; dan 4) pengujian koefisien jalur pengaruh tidak langsung dalam model struktural.

1) Penilaian Koefisien Determinasi Terkoreksi (*Adjusted R-squared*)

Koefisien determinasi terkoreksi digunakan untuk menilai peranan variabel eksogen terhadap variabel endogen dalam penelitian ini. Penggunaan koefisien determinasi terkoreksi disarankan oleh Cohen, et.al (2003 : 84) untuk menghindari bias jumlah prediktor yang diikutsertakan dalam model.

Tabel 4.7. Nilai Adjusted R-squared pada Model Penelitian

Pengaruh	Adjusted R²
<i>Islamic Work Ethics</i> → <i>Organizational Commitment</i>	0.228
<i>Islamic Work Ethics</i> dan <i>Organizational Commitment</i> → <i>Organization Citizenship Behaviour</i>	0.593
Average Adjusted R-Square (AARS)	0,410

Koefisien determinasi terkoreksi (*adjusted R-square*) yang didapatkan dari model pengaruh variabel *Islamic Work Ethics* terhadap *Organizational Commitment* sebesar 0,228. Koefisien determinasi sebesar 0,228 menyatakan bahwa *Organizational Commitment* mampu dijelaskan oleh variabel *Islamic Work Ethics* sebesar 22.8% dan sisanya sebesar 77.2% dijelaskan oleh variabel lain di luar penelitian.

Koefisien determinasi terkoreksi (*adjusted R-square*) yang didapatkan dari model pengaruh variabel *Islamic Work Ethics* dan *Organizational Commitment* terhadap *Organization Citizenship Behaviour*, sebesar 0,593 bermakna bahwa *Organization Citizenship Behaviour* mampu dijelaskan oleh variabel *Islamic Work Ethics* dan *Organizational Commitment* sebesar 59,3% dan sisanya sebesar 40,7% dijelaskan oleh variabel lain di luar penelitian.

Nilai Average Adjusted R-Square (AARS) mengindikasikan keragaman data yang dapat dijelaskan oleh model struktural secara keseluruhan adalah sebesar 0,410 atau dengan kata lain informasi yang terkandung dalam data 41,0% dapat dijelaskan oleh model tersebut. Sedangkan 59,0% keragaman sisanya dijelaskan oleh variabel lain (yang belum terdapat di dalam model). Menurut Ghazali (2014)

nilai *adjusted R squared* > 0,25 (25%) menunjukkan bahwa model tersebut baik atau hubungan antar variabel dalam penelitian dikatakan cukup erat.

2) Penilaian *Goodness of Fit*

Penilaian *goodness of fit* pada *Partial Least Square* (PLS) dengan menggunakan *warpPLS* dapat dilakukan dengan melihat beberapa acuan yang telah diberikan oleh Kock (2013). Adapun beberapa kriteria *goodness of fit* model struktural pada *Partial Least Square* (PLS) dengan menggunakan *warpPLS* dijelaskan pada tabel 4.8 berikut

Tabel 4.8. Kriteria Penilaian *Goodness of Fit* dan *Cut-off* nya

No	Kriteria	<i>Cut-off</i>
1	<i>Average Path Coefficient</i> (ARS)	$p\text{-value} \leq 0,05$
2	<i>Average Adjusted R-squared</i> (AARS)	
3	<i>Average block Varian Inflation Factor</i> (AVIF)	Acceptable if ≤ 5 , ideally $\leq 3,3$
4	<i>Average Full Collinearity Varian Inflation Factor</i> (AFVIF)	
5	<i>Tennenhaus Goodness of Fit</i> (TGoF)	$\geq 0,36$
6	<i>Sympson's Paradox Ratio</i> (SPR)	Acceptable if $\geq 7,0$, ideally = 1
7	<i>Statistical Supression Ratio</i> (SSR)	

Sumber : Kock (2013)

Model struktural dikatakan baik apabila minimal terdapat 1 kriteria yang terpenuhi (Kock, 2013). Nilai kriteria *goodness of fit* hasil analisis PLS dalam penelitian ini dijelaskan pada Tabel 4.9

Tabel 4.9. Hasil Penilaian *Goodness of Fit* Model

No	Kriteria	Nilai	Keterangan
1	ARS	< 0,001	Baik
2	AARS	< 0,001	Baik
3	AVIF	1,247	Ideal
4	AFVIF	1,896	Ideal
5	TgoF	0,437	Baik
6	SPR	1,000	Ideal

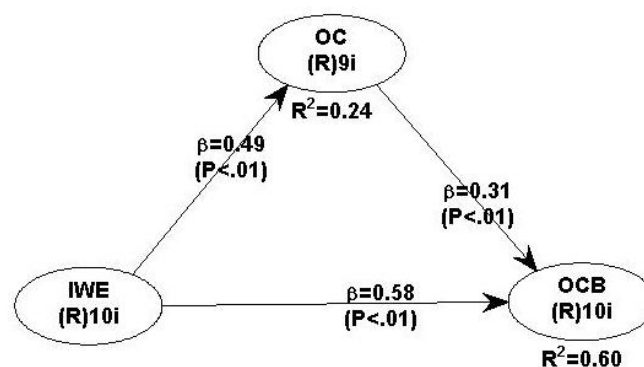
7	SSR	1,000	Ideal
---	-----	-------	-------

Sumber : Data diolah 2021

Tabel 4.9 menunjukkan hasil penilaian *goodness of fit* pada model struktural. Berdasarkan tabel 4.9 dapat diketahui bahwa penilaian pada tiap kriteria *goodness of fit* telah memenuhi cut-off sehingga berdasarkan tujuh kriteria yang ada dinyatakan bahwa model yang digunakan dalam penelitian ini telah baik (fit) dan dapat digunakan pada penelitian-penelitian selanjutnya.

3) Pengujian Pengaruh Langsung Dalam Model Struktural

Pengujian pengaruh langsung dengan menguji signifikansi koefisien jalur dari *partial least square* (PLS), koefisien jalur menunjukkan besarnya pengaruh dari satu variabel eksogen terhadap variabel endogennya. Apabila nilai koefisien jalur signifikan maka dapat dinyatakan bahwa variabel eksogen tersebut berpengaruh signifikan terhadap variabel endogennya. Koefisien jalur pada pengaruh langsung dalam penelitian ini dapat dilihat pada Gambar 4.1 berikut :



Gambar 4.1 Koefisien Jalur Hasil Analisis *Partial Least Square* (PLS)

Nilai koefisien jalur yang didapatkan dari *Partial Least Square* (PLS) kemudian digunakan untuk menguji pengaruh pada hipotesis penelitian ini.

Pengaruh yang diuji dalam penelitian ini terdapat empat pengaruh. Hasil pengujian hubungan antar variabel penelitian secara lengkap digambarkan melalui koefisien jalur dalam model struktural. Berdasarkan hasil analisis PLS pada model struktural didapatkan koefisien *path* dimana melalui koefisien-koefisien tersebut dapat diketahui pengaruh antar variabel dalam hipotesis penelitian ini. Penjelasan pengaruh tiap variabel eksogen terhadap endogen digunakan untuk menjawab hipotesis penelitian. Penjelasan pengaruh langsung tiap variabel eksogen terhadap endogen pada hipotesis penelitian dijelaskan pada tabel 4.10 sebagai berikut :

Tabel 4.10. Hasil Pengujian Pengaruh Langsung Pada Hipotesis Penelitian

Pengaruh Yang Diuji	Path Coefficient	P-Values	Keterangan
<i>Islamic Work Ethics</i> → <i>Organizational Commitment</i>	0,487	0,000	Signifikan
<i>Islamic Work Ethics</i> → <i>Organizational Citizenship Behaviour</i>	0,585	0,000	Signifikan
<i>Organizational Commitment</i> → <i>Organizational Citizenship Behaviour</i>	0,313	0,001	Signifikan

Sumber : Data diolah 2021

Berdasarkan tabel 4.10 didapatkan nilai koefisien pengaruh tiap variabel ekosogen terhadap endogen serta nilai p-value tiap koefisien pengaruh. Hasil pengujian hipotesis pada Tabel 4.10 dapat diuraikan hasil pengujian hipotesis sebagai berikut.

- Pengaruh *Islamic Work Ethics* terhadap *Organizational Commitment* signifikan pada $\alpha = 5\%$, dilihat melalui nilai p-value sebesar 0,000, nilai tersebut lebih kecil daripada 0,05 ($\alpha = 5\%$). Koefisien sebesar 0,487 bertanda positif mengindikasikan hubungan keduanya searah dan signifikan, artinya semakin baik *Islamic Work Ethics* yang dimiliki oleh karyawan unit usaha Pondok Pesantren Gontor 4 Darul Muttaqien Banyuwangi akan meningkatkan *Organizational Commitment* mereka untuk menetap atau mengabdikan di Pondok Pesantren Gontor 4 Darul Muttaqien Banyuwangi, begitu juga sebaliknya semakin buruk *Islamic Work Ethic* yang dimiliki oleh karyawan unit usaha Pondok Pesantren Gontor 4 Darul Muttaqien Banyuwangi akan menurunkan *Organizational*

Commitment mereka untuk mengabdikan diri di Pondok Pesantren Gontor 4 Darul Muttaqien Banyuwangi

- Pengaruh *Islamic Work Ethic* terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* signifikan pada $\alpha = 5\%$, dilihat melalui nilai p-value sebesar 0,000, nilai tersebut lebih kecil daripada 0,05 ($\alpha = 5\%$). Koefisien sebesar 0,585 bertanda positif mengindikasikan hubungan keduanya searah dan signifikan, artinya semakin baik *Islamic Work Ethic* yang dimiliki oleh karyawan unit usaha Pondok Pesantren Gontor 4 Darul Muttaqien Banyuwangi akan meningkatkan *Organizational Citizenship Behaviour* terhadap Pondok Pesantren Gontor 4 Darul Muttaqien Banyuwangi, begitu juga sebaliknya semakin buruk *Islamic Work Ethic* yang dimiliki oleh karyawan unit usaha Pondok Pesantren Gontor 4 Darul Muttaqien Banyuwangi, akan menurunkan *Organizational Citizenship Behaviour* terhadap Pondok Pesantren Gontor 4 Darul Muttaqien Banyuwangi.
- Pengaruh *Organizational Commitment* terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* signifikan pada $\alpha = 5\%$, dilihat melalui nilai p-value sebesar 0,001, nilai tersebut lebih kecil daripada 0,05 ($\alpha = 5\%$). Koefisien sebesar 0,313 bertanda positif mengindikasikan hubungan keduanya searah dan signifikan, artinya semakin kuat *Organizational Commitment* yang dimiliki oleh karyawan unit usaha Pondok Pesantren Gontor 4 Darul Muttaqien Banyuwangi, maka akan semakin baik pula *Organizational Citizenship Behaviour* mereka terhadap Pondok Pesantren Gontor 4 Darul Muttaqien Banyuwangi, begitu juga sebaliknya.

4) Pengujian Pengaruh Tidak Langsung

Pengaruh tidak langsung diketahui dengan melihat koefisien pengaruh tidak langsung yang didapatkan melalui perkalian koefisien path pengaruh langsung variabel independen terhadap variabel mediasi, dengan koefisien path pengaruh langsung variabel mediasi terhadap variabel dependen. Pengujian dilakukan dengan melihat nilai *p-value* pada uji sobel untuk pengaruh tidak langsung. Hasil pengujian pengaruh tidak langsung dijelaskan pada tabel berikut

Tabel 4.11. Hasil Pengujian Hipotesis Pengaruh Tidak Langsung

Pengaruh Yang Diuji	Path Coefficient	P-Values	Keterangan
<i>Islamic Work Ethics</i> terhadap <i>Organizational Citizenship Behaviour</i> melalui <i>Organizational Commitment</i>	0,152	0,002	Signifikan

Tabel 4.11 menunjukkan koefisien pengaruh tidak langsung serta nilai *p-value* uji sobel. Pengaruh tidak langsung dinyatakan signifikan apabila nilai *p-value* hasil uji sobel $< \alpha = 0,05$ (5%) begitu juga sebaliknya. Adapun hasil pengujian pengaruh tidak langsung menunjukkan bahwa pengaruh tidak langsung antara *Islamic Work Ethics* terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* melalui *Organizational Commitment* signifikan pada $\alpha = 5\%$. Koefisien path pengaruh tidak langsung diperoleh dari hasil kali pengaruh langsung antara *Islamic Work Ethics* terhadap *Organizational Commitment* dan pengaruh langsung antara *Organizational Commitment* terhadap *Organizational Citizenship Behaviour*, sehingga pengaruh tidak langsung sebesar $0,487 \times 0,313 = 0,152$. Signifikasin pengaruh tidak langsung diketahui melalui hasil *sobel test*, diketahui nilai *p-value*

hasil perhitungan menggunakan rumus Sobel sebesar 0,002 nilai tersebut lebih kecil jika dibandingkan dengan nilai $\alpha = 0,05$ (5%), sehingga dinyatakan bahwa terdapat pengaruh secara tidak langsung yang signifikan *Islamic Work Ethics* terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* melalui *Organizational Commitment*. Koefisien path bernilai positif bermakna bahwa semakin baik *Islamic Work Ethics* yang dimiliki oleh karyawan unit Pondok Pesantren Gontor 4 Darul Muttaqien Banyuwangi, maka *Organizational Citizenship Behaviour* mereka terhadap Pondok Pesantren Gontor 4 Darul Muttaqien Banyuwangi akan semakin baik melalui meningkatnya *Organizational Commitment*.

4.5. Pembahasan

Pada sub bab ini akan dijelaskan mengenai hubungan antar variabel pada model penelitian ini yang sebelumnya telah melalui pengujian hipotesis.

4.5.1 Pengaruh *Islamic Work Ethics* terhadap *Organizational Commitment*

Berdasarkan model analisis jalur (inner model) diketahui bahwa *Islamic Work Ethic* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Commitment*. Sehingga *Islamic Work Ethic* berpengaruh langsung terhadap *Organizational Commitment* dibuktikan dengan nilai p-value sebesar 0,000, nilai tersebut lebih kecil daripada 0,05 ($\alpha = 5\%$), dan nilai koefisien jalur sebesar 0,487 bertanda positif.

Berdasarkan hasil pengamatan dan penelitian dapat dikatakan bahwa *Islamic Work Ethics* dapat mempengaruhi secara langsung terhadap *Organizational Commitment*. Penelitian ini mendukung penelitian dari Keumala dan Indra (2012), Darwish A, (2001), Fahmi dan Ahmad (2019) yang menyatakan bahwa *Islamic*

Work Ethic berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Commitment*. Penelitian ini juga menolak penelitian yang dilakukan oleh Alborz et.al (2018) yang menyimpulkan bahwa tidak ditemukan adanya hubungan langsung yang signifikan antara *Islamic Work Ethic* dan komitmen organisasi.

Islamic Work Ethic atau etos kerja Islam sangat erat sekali hubungannya dengan komitmen organisasi, *Islamic Work Ethic* sendiri memberikan pengaruh yang baik terhadap perilaku seseorang dalam pekerjaan karena dapat memberi stimulus untuk sikap kerja yang positif. Dengan sikap kerja yang positif inilah yang memungkinkan dapat menghasilkan salah satunya yaitu komitmen terhadap pekerjaannya dalam suatu organisasi. Hal ini tentunya dapat memberikan manfaat dan keuntungan baik untuk diri sendiri maupun bagi organisasi. (Yousef, 2001) menyatakan bahwa sikap kerja yang positif memungkinkan hasil yang menguntungkan seperti kerja keras, komitmen dan dedikasi terhadap pekerjaan dan sikap kerja lainnya yang tentu saja hal ini dapat memberi keuntungan bagi individu itu sendiri dan organisasi.

Sikap kerja keras dalam bekerja, melakukan pekerjaan dengan baik dan selalu berusaha semaksimal mungkin dalam melakukan suatu pekerjaan merupakan nilai – nilai yang diajarkan dalam Islam khususnya dalam beramal atau bekerja. Kita sebagai seorang muslim seharusnya mampu mempraktikkan dan mengimplementasikan nilai – nilai tersebut dalam pekerjaan kita, sehingga nantinya kita akan mendapatkan hasil yang baik dari apa yang kita kerjakan. Hal ini sesuai apa yang telah diperintahkan Allah S.W.T. kepada seluruh kaumnya yaitu seluruh umat muslim untuk melakukan pekerjaan dengan semaksimal mungkin dan

sepenuh kemampuan yang dimiliki. Dalam Al-Qur'an surat Al An'am ayat 135,

Allah S.W.T berfirman :

قُلْ يَا قَوْمِ اِعْمَلُوا عَلَيَّ مَكَانَتِكُمْ اِنِّي عَامِلٌۙ فَاَسَوْفَ تَعْلَمُونَۙ مَنْ تَكُونُ
لَهُ عَاقِبَةُ الدَّارِۙ اِنَّهُ لَا يُفْلِحُ الظَّالِمُونَۙ

Artinya :

(Katakanlah: "Haikaumku, berbuatlah sepeh kemampuanmu, sesungguhnya akupun berbuat (pula). Kelak kamu akan mengetahui, siapakah (di antara kita) yang akan memperoleh hasil yang baik di dunia ini. Sesungguhnya orang-orang yang zalim itu tidak akan mendapatkan keberuntungan).

4.5.2. Pengaruh *Organizational Commitment* terhadap *Organizational Citizenship Behaviour*

Berdasarkan model analisis jalur (inner model) diketahui bahwa *Organizational Commitment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behaviour*. Sehingga *Organizational Commitment* berpengaruh langsung terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* dibuktikan dengan nilai p-value sebesar 0,001, nilai tersebut lebih kecil daripada 0,05 ($\alpha = 5\%$). Dan nilai koefisien jalur sebesar 0,313 bertanda positif.

Berdasarkan hasil pengamatan dan penelitian dapat dikatakan bahwa *Organizational Commitment* dapat mempengaruhi secara langsung terhadap *Organizational Citizenship Behaviour*. Penelitian ini mendukung penelitian dari Bagas dan Achmad (2018), Yemima (2018), dan Maria *et.al* (2015) yang menyatakan bahwa *Organizational Commitment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behaviour*. Penelitian ini juga menolak penelitian yang dilakukan oleh Cohen *et al.* (2012) dimana dalam penelitiannya

menyimpulkan bahwa ada hubungan negatif antara komitmen dengan *Civic virtue* dan *conscientiousness* yang merupakan dua dimensi dari OCB.

Komitmen merupakan suatu kecintaan dan kesetiaan, terdiri dari penyatuan dengan tujuan dan nilai-nilai perusahaan, keinginan untuk tetap berada dalam organisasi, dan kesediaan untuk bekerja keras atas nama organisasi (Sunarto, 2005). Komitmen organisasional juga mencerminkan suatu bentuk identifikasi, loyalitas dan keterlibatan yang diekspresikan oleh karyawan terhadap organisasi (Gibson, 2009). Dan pada dasarnya melaksanakan komitmen sama saja maknanya dengan menjalankan kewajiban, tanggung jawab, dan janji yang membatasi kebebasan seseorang untuk melakukan sesuatu. Jadi karena sudah punya komitmen maka dia harus mendahulukan apa yang sudah dijanjikan buat organisasinya ketimbang untuk hanya kepentingan dirinya.

Dalam Islam, komitmen seseorang tercermin dalam segala aktivitas yang dilakukan baik dalam urusan kepada sesama manusia, instansi, organisasi, maupun terhadap agamanya. Jadi tidak hanya komitmen di dalam suatu organisasi yang dibutuhkan, tetapi juga dalam kehidupan beragama.

Dalam kehidupan beragama seorang muslim harus berkomitmen pada diri sendiri untuk menjalankan segala perintah Allah dan menjauhi segala laranganNya. Komitmen ini merupakan wujud dari komitmen seorang manusia sebagai makhluk tuhan. Sebagaimana firman Allah S.W.T. dalam surat Fushshilat ayat 30 :

إِنَّ الَّذِينَ قَالُوا رَبُّنَا اللَّهُ ثُمَّ اسْتَقَامُوا تَتَنَزَّلُ عَلَيْهِمُ الْمَلَائِكَةُ أَلَّا تَخَافُوا وَلَا تَحْزَنُوا وَأَبْشِرُوا بِالْجَنَّةِ الَّتِي كُنتُمْ تُوعَدُونَ

Artinya :

“ Sesungguhnya orang-orang yang mengatakan: ”Tuhan kami ialah Allah” kemudian mereka meneguhkan pendirian mereka, maka malaikat akan turun kepada mereka (dengan mengatakan): ”janganlah kamu merasa takut dan janganlah kamu merasa sedih; dan bergembiralah kamu dengan (memperoleh) surga yang telah dijanjikan Allah kepadamu”. (Q.S. Fussilat : 30)

Dari ayat diatas dapat dipahami bahwa dengan adanya keteguhan hati yang kuat (keyakinan) dalam diri individu, maka hal ini akan mendorong individu untuk tetap konsisten dan bertanggung jawab secara lahir maupun batin dalam menjalani kehidupan sosial dan religi sehingga tujuan menjadi tercapai. Keteguhan hati yang penuh keyakinan untuk tetap konsisten inilah yang disebut dengan istiqomah. Balasan untuk orang istiqomah adalah tempat yang paling baik untuk janji Allah kepada makhluknya, maka janganlah manusia meragukan janji tersebut.

4.5.3. Pengaruh *Islamic Work Ethic* terhadap *Organizational Citizenship Behaviour*

Berdasarkan model analisis jalur (inner model) diketahui bahwa *Islamic Work Ethic* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behaviour*. Sehingga *Islamic Work Ethic* berpengaruh langsung terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* dibuktikan dengan nilai p-value sebesar 0,000, nilai tersebut lebih kecil daripada 0,05 ($\alpha = .$). Dan nilai koefisien jalur sebesar 0,585 bertanda positif.

Berdasarkan hasil pengamatan dan penelitian dapat dikatakan bahwa *Islamic Work Ethic* dapat mempengaruhi secara langsung terhadap *Organizational Citizenship Behaviour*. Penelitian ini mendukung penelitian dari Alhyasat (2012),

Abbasi dan Rana (2012) yang menyatakan bahwa *Islamic Work Ethic* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behaviour*.

Begitupun dengan penelitian Ramay *et.al.* (2012) dalam penelitiannya yang berjudul “*Islamic Work Ethics in Contemporary era and its relationship with Organizational Citizenship Behavior*”, mengatakan bahwa *Islamic Work Ethic* memiliki pengaruh yang positif dan berkorelasi tinggi terhadap OCB.

Dalam etika kerja Islam, usaha sekecil apapun sangat dihargai. Dengan memberikan usaha dan memberi manfaat tidak hanya bagi diri sendiri, tetapi juga untuk orang lain, hal ini dapat menimbulkan kebanggaan, kepuasan dan keseimbangan dalam hidup. Dalam bahasan perilaku organisasi *Organizational Citizenship Behavior* merupakan perilaku kerja seseorang di luar tugas formalnya. Individu akan dengan sukarela membantu dan melakukan pekerjaan di luar job description yang telah ditetapkan. Dari sini dapat terlihat bahwa etika kerja Islam dapat mengarah pada sikap kerja OCB.

Perilaku OCB sangat diperlukan karena memberi pengaruh positif terhadap organisasi. OCB ini sangat diperlukan karena dapat meningkatkan efektifitas organisasi dan mampu mempengaruhi aspek-aspek sosial yang ada di dalam organisasi, seperti kerjasama tim, komunikasi dan kemampuan interpersonal lain (Bolino dalam Fawzi dan Mikhriani, 2017).

Perilaku OCB sebenarnya sesuai dengan apa yang telah diajarkan dalam Islam. Dilihat dari indikator perilaku Citizenship yaitu ada lima (1) altruisme, (2) conscientiousness, (3) civic virtue, (4) courtsey, dan (5) sportmanship. kelima perilaku ini sangat sesuai dengan apa yang diajarkan oleh agama islam yaitu sikap

saling menolong, berbuat baik, tidak merugikan orang lain, membela kepentingan umum, disiplin, taat pada pimpinan (Diana : 2012).

Dalam Islam kita sebagai orang muslim diajarkan agar selalu membantu saudaranya yang lain. Allah menjanjikan bahwa orang yang suka membantu atau menolong orang lain, maka akan dibantu dan diberi kemudahan oleh Allah SWT.

Seperti dalam hadist yang diriwayatkan Muslim, Nabi bersabda ; Barang siapa yang menghilangkan kesulitan dunia sesama mukmin maka Allah akan menghilangkan kesulitannya di akhirat, barang siapa yang mempermudah kesulitan orang lain maka Allah akan mempermudah urusannya di dunia – akhirat, barang siapa yang menutup aib seorang Islam maka Allah akan menutup aibnya di dunia-akhirat, Allah akan selalu menolong hambanya selagi hambanya menolong saudaranya (HR.Muslim:4867)

Begitupun dalam Al-Qur'an surat Al Maidah ayat 2, Allah S.W.T berfirman :

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

Artinya :

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

Dari perilaku saling menolong dan menghargai anatar rekan kerja maka efeknya proses bekerja akan lebih efektif dan kondusif. Dengan kata lain organisasi yang memiliki OCB yang baik akan memiliki kinerja organisasi yang lebih baik di banding organisasi lain.

4.5.4. Pengaruh *Islamic Work Ethics* terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* melalui *Organizational Commitment* (OC)

Berdasarkan hasil penelitian ditemukan bahwa terdapat pengaruh tidak langsung yang signifikan antara *Islamic Work Ethic* terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* melalui *Organizational Commitment*. Didapatkan dari nilai hasil uji sobel $< \alpha = 0,05$ (5%). Diketahui nilai *p*-value hasil perhitungan menggunakan rumus sobel sebesar 0,002 nilai tersebut lebih kecil jika dibandingkan dengan nilai $\alpha = 0,05$ (5%), dan koefisien path yang bernilai positif (0,152). Maka dapat disimpulkan bahwa semakin baik *Islamic Work Ethic* yang dimiliki oleh karyawan unit usaha Pondok Pesantren Gontor 4 Darul Muttaqien Banyuwangi maka *Organizational Citizenship Behaviour* mereka terhadap Pondok Pesantren Gontor 4 Darul Muttaqien Banyuwangi akan semakin baik melalui meningkatnya *Organizational Commitment*.

BAB V

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Variabel *Islamic Work Ethic* (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Commitment* (Z). Artinya semakin kuat atau baik *Islamic Work Ethic* yang dimiliki oleh karyawan unit usaha Pondok Pesantren Gontor 4 Darul Muttaqien Banyuwangi, akan meningkatkan *Organizational Commitment* mereka untuk mengabdikan diri di Pondok Pesantren Gontor 4 Darul Muttaqien Banyuwangi, begitu juga sebaliknya semakin lemah atau buruk *Islamic Work Ethic* yang dimiliki oleh karyawan unit usaha Pondok Pesantren Gontor 4 Darul Muttaqien Banyuwangi akan menurunkan *Organizational Commitment* mereka untuk mengabdikan diri di Pondok Pesantren Gontor 4 Darul Muttaqien Banyuwangi.
2. Variabel *Islamic Work Ethic* (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (Y). Artinya semakin kuat atau baik *Islamic Work Ethic* yang dimiliki oleh karyawan unit usaha Pondok Pesantren Gontor 4 Darul Muttaqien Banyuwangi, akan meningkatkan *Organizational Citizenship Behaviour* Pondok Pesantren Gontor 4 Darul Muttaqien Banyuwangi, begitu juga sebaliknya semakin buruk *Islamic Work Ethic* yang dimiliki oleh karyawan unit usaha

Pondok Gontor 4 Darul Muttaqien Banyuwangi, akan menurunkan *Organizational Citizenship Behaviour* mereka terhadap Pondok Pesantren Gontor 4 Darul Muttaqien Banyuwangi.

3. Variabel *Organizational Commitment* (Z) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (Y). Yang artinya semakin kuat dan baik komitmen yang dimiliki oleh karyawan unit usaha Pondok Pesantren Gontor 4 Darul Muttaqien Banyuwangi, maka akan meningkatkan *Organizational Citizenship Behaviour* mereka terhadap Pondok Pesantren Gontor 4 Darul Muttaqien Banyuwangi, begitu juga sebaliknya.
4. Variabel *Islamic Work Ethic* (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (Y) melalui variabel *Organizational Commitment* (Z). Artinya semakin kuat dan baik *Islamic Work Ethic* yang dimiliki oleh karyawan unit usaha Pondok Pesantren Gontor 4 Darul Muttaqien Banyuwangi maka *Organizational Citizenship Behaviour* mereka terhadap Pondok Pesantren Gontor 4 Darul Muttaqien Banyuwangi akan semakin baik melalui meningkatnya komitmen organisasi mereka. Karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang baik cenderung memiliki OCB yang tinggi dibandingkan karyawan yang tidak memiliki komitmen yang baik.

5.2. Saran

Berdasarkan kesimpulan dari hasil penelitian, maka dapat disampaikan saran sebagai berikut :

1. Setiap karyawan unit usaha Pondok Pesantren Gontor 4 Darul Muttaqien Banyuwangi diharapkan mampu mempertahankan serta meningkatkan *Islamic Work Ethics* dan Komitmen Organisasi agar *Organizational Citizenship Behaviour* dapat tumbuh baik dan meningkat, sehingga dapat menciptakan tujuan dengan visi dan misi yang diinginkan.
2. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan bisa meneliti lebih dalam tentang pengaruh *Islamic Work Ethics* terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* dengan menggunakan variabel lain sehingga akan didapatkan hasil penelitian yang lebih variatif, membangun, dan lebih baik karena keterbatasan dan kekurangan penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Abbasi, Abdus Sattar, and Aiza Hussain Rana, 2012, "*Impact of Islamic Work Ethics, Reward System and Organizational Environment on Citizenship Behavior of Employees*", *Science International-Lahore*, Vol.24, No.4.
- Ali, A.J. (1988), "Scaling an Islamic work ethic", *Journal of Social Psychology*, Vol. 128 No. 5, pp. 575-583
- Ali, Abbas J, and Abdullah Al-Owaihah, 2008. "*Islamic Work Ethic: A Critical Review*", *Cross cultural management: An international Journal* ,Vol.15, No.1.
- Alhyasat, Khaled MK, 2012,"*The Role of Islamic Work Ethics in Developing Organizational Citizenship Behavior at the Jordanian Press Foundations*", *Journal of Islamic Marketing* ,Vol.3, No.2.
- Ali, A.J. & Al-Kazemi, A.A., 2007. *Islamic Work Ethic in Kuwait*.*Cross Cultural Management:An International Journal* 14(2), 93-104.
- Anoraga, Panji, 2001. Psikologi Kerja, Rineka Cipta, Jakarta
- Ali, A. (2015). Islamic Work Ethic. *Handbook of Research on Islamic Business Ethics*, (1958), 273–274.
- Ahmad, Shukri dan Owoyemi, Musa Yusuf. 2012. "The Concept of Islamic Work Ethic: An Analysis of Some Salient Points in the Prophetic Tradition," *IJBSS* net, Vol. 3, No. 20, Universitas Utara Malaysia, Malaysia.
- Amilin, A., Ismail, T., Astuti, S., Reskino, & Mulazid, A. S. (2018). *Islamic work ethics and organizational justice implementation in reaching accountants'*

job satisfaction. Academy of Accounting and Financial Studies Journal, 22(1), 1–11.

Cohen, J., Cohen, P., West, S. G., & Aiken, L. S. (2003). *Applied multiple regression/correlation analysis for the behavioral sciences* (3rd ed.). Lawrence Erlbaum Associates Publishers

Cohen, A., Eli, B. Tura and Dana R. Vashdi. 2012. *The Relationship Between Social Exchange Variables, Ocb, And Performance What Happens When You Consider Group Characteristics? Personnel Review* Vol 41 No. 6, 2012 pp.705-731.

Darwish. A, 2001, “*Islamic work ethic a moderator between organizational commitment and job satisfaction in a cross-cultural context*” Vol. 30 No. 2, 2001, pp. 152-169. MCB University Press, 0048-3486.

Didit darmawan, *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi*, Pena Semesta, Surabaya, 2013, hlm. 1689

Empati, J. (2018). Hubungan Antara Komitmen Organisasi Dengan Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan Pt X. *Empati*, 7(3), 133–139.

Gheitani, A., Imani, S., Seyyedamiri, N., & Foroudi, P. (2019). *Mediating effect of intrinsic motivation on the relationship between Islamic work ethic, job satisfaction, and organizational commitment in banking sector. International Journal of Islamic and Middle Eastern Finance and Management, 12(1), 76–95.*

- Ghulam Murtaza et al., (2016) “*Impact of Islamic Work Ethics on Organizational Citizenship Behaviors and Knowledge-Sharing Behaviors*”, *Journal of Business Ethics Vol.133, No.2*
- Ghozali, Imam. 2009. “Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS “. Semarang: UNDIP.
- Ghozali, Imam. 2012. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 20*. Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Hayati, K., & Caniago, I. (2012). *Islamic Work Ethic: The Role of Intrinsic Motivation, Job Satisfaction, Organizational Commitment and Job Performance. Procedia - Social and Behavioral Sciences, 65(ICIBSoS), 272–277.*
- Hair, J.F., Black, W.C., Babin, B.J. and Anderson, R.E. (2010) *Multivariate Data Analysis. 7th Edition*, Pearson, New York.
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2017). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) (2 ed.)*
- Iffi., N.D. *Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dalam Islam*. *Jurnal Ilmu Ekonomi dan Sosial*, Jilid 1, Nomor 2, November 2012
- Jogiyanto. (2008). *Teori Portofolio dan Analisis Investasi*. Edisi Kelima, BPFE. Yogyakarta
- Khan, K., Abbas, M., Gul, A., & Raja, U. (2013). *Organizational Justice and Job Outcomes: Moderating Role of Islamic Work Ethic. Journal of Business Ethics, 126(2), 235–246.*

- Kock, N. (2013). Using WarpPLS in e-collaboration studies: What if I have only one group and one condition? *International Journal of e-Collaboration*, 9(3), 1-12.
- Meyer, J.P., and Allen, N.J. 1991. A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1, 61-89
- Meyer, J.P, Stanley, D.J, Herscovitch, L., Topolnytsky, L., 2002. Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization: A Meta-analysis of Antecedents, Correlates and Consequences. *Journal of Vocational Behavior* 61, 20-52.
- Mohammad, J., Quoquab, F., & Omar, R. (2016). *Factors Affecting Organizational Citizenship Behavior among Malaysian Bank Employees: The Moderating Role of Islamic Work Ethic*. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 224(August 2015), 562–570.
- Mohammad, J., Quoquab, F., Idris, F., Al-Jabari, M., Hussin, N., & Wishah, R. (2018). *The relationship between Islamic work ethic and workplace outcome: A partial least squares approach*. *Personnel Review*, 47(7), 1286–1308.
- Murtaza, G., Abbas, M., Raja, U., Roques, O., Khalid, A. and Mushtaq, R. (2014), “Impact of Islamic work ethics on organizational citizenship behaviors and knowledge-sharing behaviors”, *Journal of Business Ethic*, Vol. 133 No. 2, pp. 1-9.

- Nasution, F. N., & Rafiki, A. (2019). *Islamic work ethics, organizational commitment and job satisfaction of Islamic banks in Indonesia*. RAUSP Management Journal, ahead-of-p (ahead-of-print).
- Natasya Yemima, (2018) “*Pengaruh Organizational Justice Terhadap Organizational Citizenship Behaviour Dengan Organizational Commitment Sebagai Variabel Intervening Pada PT SUNINDO GAPURA PRIMA*”, AGORA Vol. 6, No. 1.
- Organ, D.W. Philip M. Podsakoff, Scott B. Mackenzie. 2006. *Organizational citizenship behavior : Its Nature, Antecedents, and Consequences. First edition*. SAGE Publication Inc. Caifornia. USA
- Putri. 2013. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Studi Kasus pada PT. Mirina Nusantara. Fakultas Ekonomi Bisnis. Universitas Telkom. Bandung.
- Pradana, Fawzi dan Mikhriani (2017). Etika Kerja Islam Dan Pengaruhnya Terhadap Organization Citizenship Behavior Aparatur Negara (Studi di Kantor Kementerian Agama Kebumen). Membangun Profesionalisme Manajemen Dakwah Vol. 3 No. 1
- Ramay, Muhammad, : 2012 "*Islamic Work Ethics in Contemporary Era and Its Relationship with Organizational Citizenship Behavior (a Study Based on Public Sector Hospitals and Banks in Pakistan)*", *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research In Business*, Vol.4, No.6.

- Salahudin, S. N. bin, Baharuddin, S. S. binti, Abdullah, M. S., & Osman, A. (2016). *The Effect of Islamic Work Ethics on Organizational Commitment. Procedia Economics and Finance*, 35(October 2015), 582–590.
- Shalal, H. and Mehta, S. 2011. *Antecedent and consequences of OCB : a conceptual framework in refernece to healt care sektor Journal of services reserach*. Vol 10. No 2
- Spector, P. E., Bauer, J. A., & Fox, S. (2010). Measurement artifacts in the assessment of counterproductive work behavior and organizational citizenship behavior: Do we know what we think we know? *Journal of Applied Psychology*, 95(4), 781–790.
- Sugiyono, (2008). *Metode Penelitian Kunatitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sunarto, *Manajemen Karyawan*, AMUS Yogyakarta & Aditya Media, Yogyakarta, 2005, hlm. 25
- Supriyanto, Achmad Sani, and Vivin Maharani. 2013. *Metodologi Penelitian Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: UIN-Maliki Press.
- Supriyanto dan Maharani. (2019) *Riset Manajemen SDM Untuk Skripsi, Tesis, Disertasi, dan dilegkapi dengan contoh artikel*, Intelegensia Media : Malang.
- Tanjung. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit. Universitas Trisakti. Jakarta.

- Wahyudi. 2016. Hubungan Antara Motivasi Kerja Intrinsik dan Kepuasan Kerja dengan Organizational Citizenship Behavior pada Karyawan PT. Joglosemar Surakarta. Fakultas Psikologi. Universitas Sebelas Maret : Surakarta.
- Yilmaz, K., & Taşdan, M. (2009). *Organizational citizenship and organizational justice in Turkish primary schools. Journal of Educational Administration*, 47(1), 108–126.
- Yousef, D. (2001), “Islamic work ethic: a moderator between organizational commitment and job satisfaction in a cross-cultural context”, *Personnel Review*, Vol. 30 No. 2, pp. 152-169.
- Zarkasyi, Abdullah Syukri, 2005, *Manajemen Pesantren: Pengalaman Pondok Modern Gontor*, Trimurti Press, Ponorogo
- Zayas-ortiz, M., Rosario, E., Marquez, E., & Gruñeiro, P. C. (2015). *Relationship between organizational commitments and organizational citizenship behaviour in a sample of private banking employees. International Journal of Sociology and Social Policy*, 35, 91–106.

Lampiran 1

KUESIONER PENELITIAN
SKRIPSI
“PENERAPAN *ISLAMIC WORK ETHIC* (IWE) DALAM
MENINGKATKAN *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* (OCB)
MELALUI *ORGANIZATIONAL COMMITMENT* (OC) PADA KARYAWAN
UNIT USAHA PONDOK MODERN DARUSSALAM GONTOR 4 DARUL
MUTTAQIEN BANYUWANGI”

Dengan Hormat,

Assalamu’alaikum Wr. Wb.

Saya Salman Al Hafidh Mahasiswa Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang. Dalam rangka penyusunan skripsi guna memperoleh gelar sarjana saya bermaksud untuk memohon bantuan Saudara untuk dapat berpartisipasi sebagai responden untuk memberikan informasi mengenai penelitian saya yang berjudul **“Penerapan Islamic Work Ethic Dalam Meningkatkan Organizational Citizenship Behavior Melalui Organizational Commitment Pada Karyawan Unit Usaha Pondok Modern Gontor 4 Darul Muttaqien Banyuwangi”** dengan memberikan jawaban atas pertanyaan yang tersedia dalam kuesioner penelitian ini. Informasi yang Saudara berikan hanya untuk kepentingan akademik dan akan dirahasiakan.

Peneliti mengucapkan terimakasih atas ketersediaan dan kerjasama Saudara yang berkenan meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner penelitian ini.

Wassalamu’alaikum Wr. Wb.

Hormat Saya


Salman AL Hafidh

I. PETUNJUK PENGISIAN JAWABAN RESPONDEN

Responden memberikan jawaban dengan memberi tanda (•) pada salah satu pilihan jawaban yang tersedia. Hanya satu jawaban saja yang dimungkinkan untuk setiap pertanyaan. Pada masing-masing pertanyaan terdapat alternatif jawaban yang mengacu pada teknik skala Likert, yaitu:

1. Sangat Setuju (SS) = 5
2. Setuju (S) = 4
3. Netral (N) = 3
4. Tidak Setuju (TS) = 2
5. Sangat Tidak Setuju (STS) = 1

Data responden dan semua informasi yang diberikan akan dijamin kerahasiaannya. Maka dari itu responden di mohon untuk mengisi kuesioner dengan sebenar-benarnya dan seobjektif.

II. IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama :
2. Jenis Kelamin : Laki-laki Perempuan
3. Usia :
4. Pendidikan : SMA Diploma
 Sarjana Pascasarjana Lainnya
5. Lama Bekerja : < 3 Tahun
 3 – 6 Tahun
 7 - 10 Tahun > 10Tahun

III. KUESIONER PENELITIAN

Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
Kemalasan adalah sifat buruk					
Dedikasi untuk bekerja dapat menguntungkan diri sendiri dan orang lain					
Melakukan pekerjaan dengan baik dapat menguntungkan diri sendiri dan orang lain.					
Hubungan yang baik antar rekan kerja dan saling membantu harus dijaga dan ditekankan dilingkungan kerja.					
Bekerja keras merupakan upaya untuk maju dan memenuhi tanggung jawab diri.					
Seseorang harus melakukan pekerjaan dengan kemampuan terbaiknya.					
Kreatif dalam bekerja merupakan suatu pencapaian dan kebahagiaan diri.					
Nilai kerja lebih ditentukan oleh niatnya daripada hasil.					
Orang yang sukses adalah orang yang tepat waktu dalam mengerjakan pekerjaannya.					
Keadilan serta kebaikan ditempat kerja sangatlah diperlukan untuk mewujudkan kesejahteraan bersama.					
Saya bangga berkarir di organisasi					
Saya memiliki peran penting di Pondok					
Saya memiliki rasa komitmen yang kuat pada Pondok					

Saya memiliki perasaan yang berat jika harus berhenti bekerja dari Pondok					
Saya memiliki keinginan yang kuat untuk tetap bekerja di Pondok					
Bagi saya, tidak ada pilihan untuk berhenti bekerja di Pondok					
Menurut saya tidak etis jika pindah ke tempat kerja lain.					
Saya tidak akan meninggalkan Pondok meskipun ada tawaran yang lebih baik dari tempat lain.					
Saya hanya akan berkarir di Pondok					
Saya bersedia memberikan bantuan kepada rekan kerja yang membutuhkan					
Saya bersedia meluangkan waktu untuk mendengarkan masalah yang dihadapi rekan kerja saya.					
Saya selalu berusaha menjaga citra Pondok					
Saya selalu menghadiri setiap kegiatan yang diadakan pondok					
Saya selalu mematuhi peraturan yang ditetapkan oleh Pondok					
Saya selalu melakukan absensi sesuai jadwal yang ditentukan pondok					
Saya selalu berusaha untuk tidak berbuat masalah ditempat kerja					
Saya suka meringankan pekerjaan orang lain					
Saya selalu berusaha menghindari perilaku yang dapat merugikan pondok					

Saya tidak pernah mengeluh terhadap pekerjaan saya.					
---	--	--	--	--	--

Lampiran 2 Distribusi Frekusensi

HASIL ANALISIS DESKRIPTIF

IWE.1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	2	2.3	2.3	2.3
	Setuju	14	16.3	16.3	18.6
	Sangat Setuju	70	81.4	81.4	100.0
	Total	86	100.0	100.0	

IWE.2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1.2	1.2	1.2
	Netral	3	3.5	3.5	4.7
	Setuju	29	33.7	33.7	38.4
	Sangat Setuju	53	61.6	61.6	100.0
	Total	86	100.0	100.0	

IWE.3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	4	4.7	4.7	4.7
	Setuju	21	24.4	24.4	29.1
	Sangat Setuju	61	70.9	70.9	100.0
	Total	86	100.0	100.0	

IWE.4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1.2	1.2	1.2
	Netral	6	7.0	7.0	8.1
	Setuju	32	37.2	37.2	45.3
	Sangat Setuju	47	54.7	54.7	100.0
	Total	86	100.0	100.0	

IWE.5					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1.2	1.2	1.2
	Tidak Setuju	1	1.2	1.2	2.3
	Netral	4	4.7	4.7	7.0
	Setuju	36	41.9	41.9	48.8
	Sangat Setuju	44	51.2	51.2	100.0
	Total	86	100.0	100.0	

IWE.6					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	1	1.2	1.2	1.2
	Setuju	26	30.2	30.2	31.4
	Sangat Setuju	59	68.6	68.6	100.0
	Total	86	100.0	100.0	

IWE.7					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	3	3.5	3.5	3.5
	Netral	15	17.4	17.4	20.9
	Setuju	36	41.9	41.9	62.8
	Sangat Setuju	32	37.2	37.2	100.0
	Total	86	100.0	100.0	

IWE.8					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	2.3	2.3	2.3
	Netral	10	11.6	11.6	14.0
	Setuju	38	44.2	44.2	58.1
	Sangat Setuju	36	41.9	41.9	100.0
	Total	86	100.0	100.0	

IWE.9					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	2.3	2.3	2.3
	Netral	4	4.7	4.7	7.0
	Setuju	37	43.0	43.0	50.0
	Sangat Setuju	43	50.0	50.0	100.0
	Total	86	100.0	100.0	

IWE.10					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	1	1.2	1.2	1.2
	Setuju	28	32.6	32.6	33.7
	Sangat Setuju	57	66.3	66.3	100.0
	Total	86	100.0	100.0	

OC1.1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	2	2.3	2.3	2.3
	Setuju	23	26.7	26.7	29.1
	Sangat Setuju	61	70.9	70.9	100.0
	Total	86	100.0	100.0	

OC1.2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	4	4.7	4.7	4.7
	Netral	20	23.3	23.3	27.9
	Setuju	34	39.5	39.5	67.4
	Sangat Setuju	28	32.6	32.6	100.0
	Total	86	100.0	100.0	

OC1.3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	5	5.8	5.8	5.8
	Setuju	43	50.0	50.0	55.8
	Sangat Setuju	38	44.2	44.2	100.0
	Total	86	100.0	100.0	

OC2.1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1.2	1.2	1.2
	Tidak Setuju	3	3.5	3.5	4.7
	Netral	26	30.2	30.2	34.9
	Setuju	34	39.5	39.5	74.4
	Sangat Setuju	22	25.6	25.6	100.0
	Total	86	100.0	100.0	

OC2.2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1.2	1.2	1.2
	Tidak Setuju	7	8.1	8.1	9.3
	Netral	29	33.7	33.7	43.0
	Setuju	31	36.0	36.0	79.1
	Sangat Setuju	18	20.9	20.9	100.0
	Total	86	100.0	100.0	

OC2.3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	2.3	2.3	2.3
	Tidak Setuju	14	16.3	16.3	18.6
	Netral	41	47.7	47.7	66.3
	Setuju	14	16.3	16.3	82.6
	Sangat Setuju	15	17.4	17.4	100.0
	Total	86	100.0	100.0	

OC3.1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	3	3.5	3.5	3.5
	Tidak Setuju	12	14.0	14.0	17.4
	Netral	32	37.2	37.2	54.7
	Setuju	21	24.4	24.4	79.1
	Sangat Setuju	18	20.9	20.9	100.0
	Total	86	100.0	100.0	

OC3.2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	9	10.5	10.5	10.5
	Netral	35	40.7	40.7	51.2
	Setuju	23	26.7	26.7	77.9
	Sangat Setuju	19	22.1	22.1	100.0
	Total	86	100.0	100.0	

OC3.3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	3	3.5	3.5	3.5
	Tidak Setuju	16	18.6	18.6	22.1
	Netral	45	52.3	52.3	74.4
	Setuju	13	15.1	15.1	89.5
	Sangat Setuju	9	10.5	10.5	100.0
	Total	86	100.0	100.0	

OCB1.1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	4	4.7	4.7	4.7
	Setuju	43	50.0	50.0	54.7
	Sangat Setuju	39	45.3	45.3	100.0
	Total	86	100.0	100.0	

OCB1.2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	7	8.1	8.1	8.1
	Setuju	43	50.0	50.0	58.1
	Sangat Setuju	36	41.9	41.9	100.0
	Total	86	100.0	100.0	

OCB2.1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	3	3.5	3.5	3.5
	Setuju	18	20.9	20.9	24.4
	Sangat Setuju	65	75.6	75.6	100.0
	Total	86	100.0	100.0	

OCB2.2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	2.3	2.3	2.3
	Netral	9	10.5	10.5	12.8
	Setuju	35	40.7	40.7	53.5
	Sangat Setuju	40	46.5	46.5	100.0
	Total	86	100.0	100.0	

OCB3.1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	6	7.0	7.0	7.0
	Setuju	38	44.2	44.2	51.2
	Sangat Setuju	42	48.8	48.8	100.0
	Total	86	100.0	100.0	

OCB3.2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	5	5.8	5.8	5.8
	Setuju	47	54.7	54.7	60.5
	Sangat Setuju	34	39.5	39.5	100.0
	Total	86	100.0	100.0	

OCB4.1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	2	2.3	2.3	2.3
	Setuju	43	50.0	50.0	52.3
	Sangat Setuju	41	47.7	47.7	100.0
	Total	86	100.0	100.0	

OCB4.2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	18	20.9	20.9	20.9
	Setuju	39	45.3	45.3	66.3
	Sangat Setuju	29	33.7	33.7	100.0
	Total	86	100.0	100.0	

OCB5.1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	28	32.6	32.6	32.6
	Sangat Setuju	58	67.4	67.4	100.0
	Total	86	100.0	100.0	

OCB5.2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1.2	1.2	1.2
	Tidak Setuju	2	2.3	2.3	3.5
	Netral	27	31.4	31.4	34.9
	Setuju	28	32.6	32.6	67.4

	Sangat Setuju	28	32.6	32.6	100.0
	Total	86	100.0	100.0	

Lampiran 3 Hasil Uji Penelitian

Goodness Of Fit Model Model PLS

 * General SEM analysis results *

Model fit and quality indices

Average path coefficient (APC)=0.461, $P < 0.001$
 Average R-squared (ARS)=0.420, $P < 0.001$
 Average adjusted R-squared (AARS)=0.410, $P < 0.001$
 Average block VIF (AVIF)=1.247, acceptable if ≤ 5 , ideally ≤ 3.3
 Average full collinearity VIF (AFVIF)=1.896, acceptable if ≤ 5 , ideally ≤ 3.3
 Tenenhaus GoF (GoF)=0.437, small ≥ 0.1 , medium ≥ 0.25 , large ≥ 0.36
 Sympson's paradox ratio (SPR)=1.000, acceptable if ≥ 0.7 , ideally = 1
 R-squared contribution ratio (RSCR)=1.000, acceptable if ≥ 0.9 , ideally = 1
 Statistical suppression ratio (SSR)=1.000, acceptable if ≥ 0.7
 Nonlinear bivariate causality direction ratio (NLBCDR)=1.000, acceptable if ≥ 0.7

Evaluasi Outer Model

 * Combined loadings and cross-loadings *

	IWE	OC	OCB	Type (a)	SE	P value
IWE.1	0.410	-0.089	0.231	Reflect	0.096	<0.001
IWE.2	0.692	0.193	-0.274	Reflect	0.088	<0.001
IWE.3	0.494	0.020	0.035	Reflect	0.093	<0.001
IWE.4	0.792	0.049	-0.246	Reflect	0.086	<0.001
IWE.5	0.677	0.042	0.133	Reflect	0.088	<0.001
IWE.6	0.655	-0.137	0.111	Reflect	0.089	<0.001
IWE.7	0.643	-0.022	0.052	Reflect	0.089	<0.001
IWE.8	0.654	-0.104	0.196	Reflect	0.089	<0.001
IWE.9	0.626	0.119	-0.266	Reflect	0.090	<0.001

IWE.10	0.664	-0.115	0.172	Reflect	0.089	<0.001
OC1.1	0.630	0.410	-0.157	Reflect	0.096	<0.001
OC1.2	0.146	0.593	-0.012	Reflect	0.091	<0.001
OC1.3	0.336	0.547	0.177	Reflect	0.092	<0.001
OC2.1	0.059	0.821	-0.068	Reflect	0.085	<0.001
OC2.2	-0.078	0.853	-0.054	Reflect	0.084	<0.001
OC2.3	-0.240	0.858	0.049	Reflect	0.084	<0.001
OC3.1	-0.086	0.730	0.063	Reflect	0.087	<0.001
OC3.2	-0.185	0.784	-0.024	Reflect	0.086	<0.001
OC3.3	-0.126	0.764	0.010	Reflect	0.086	<0.001
OCB1.1	-0.206	-0.078	0.627	Reflect	0.090	<0.001
OCB1.2	0.188	-0.019	0.749	Reflect	0.087	<0.001
OCB2.1	0.158	-0.121	0.526	Reflect	0.092	<0.001
OCB2.2	-0.577	0.118	0.626	Reflect	0.090	<0.001
OCB3.1	-0.301	0.025	0.722	Reflect	0.087	<0.001
OCB3.2	-0.079	0.070	0.785	Reflect	0.086	<0.001
OCB4.1	0.415	-0.109	0.679	Reflect	0.088	<0.001
OCB4.2	-0.022	0.198	0.651	Reflect	0.089	<0.001
OCB5.1	0.388	-0.272	0.616	Reflect	0.090	<0.001
OCB5.2	0.066	0.152	0.601	Reflect	0.090	<0.001

Notes: Loadings are unrotated and cross-loadings are oblique-rotated. SEs and P values are for loadings. P values < 0.05 are desirable for reflective indicators.

Composite reliability coefficients

IWE	OC	OCB
0.870	0.904	0.885

Cronbach's alpha coefficients

IWE	OC	OCB
0.833	0.877	0.855

Lanjutan

 * Correlations among latent variables and errors *

Correlations among l.vs. with sq. rts. of AVEs

	IWE	OC	OCB
IWE	0.639	0.455	0.700
OC	0.455	0.722	0.547
OCB	0.700	0.547	0.662

Note: Square roots of average variances extracted (AVEs) shown on diagonal.

P values for correlations

	IWE	OC	OCB
IWE	1.000	<0.001	<0.001
OC	<0.001	1.000	<0.001
OCB	<0.001	<0.001	1.000

Evaluasi Inner Model

* Latent variable coefficients *

R-squared coefficients

IWE	OC	OCB
	0.237	0.602

Adjusted R-squared coefficients

IWE	OC	OCB
	0.228	0.593

Average variances extracted

IWE	OC	OCB
0.408	0.521	0.439

Full collinearity VIFs

IWE	OC	OCB
1.990	1.448	2.251

Q-squared coefficients

IWE	OC	OCB
	0.238	0.600

* Path coefficients and P values *

Path coefficients

IWE	OC	OCB
-----	----	-----

OC 0.487
OCB 0.585 0.313

P values

	IWE	OC	OCB
OC	<0.001		
OCB	<0.001	0.001	