

PENERAPAN ISLAMIC WORK VALUES UNTUK MENCAPAI KOMITMEN ORGANISASI DAN ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR

Eldes Willy Filatrovi, Khoirul Attiq

STIE Bank BPD Jateng Semarang

Email : eldesflp@gmail.com

Abstrak : Mempelajari kesalahan dan kesuksesan generasi-generasi sebelumnya menjadi penting untuk mengurangi permasalahan yang mungkin terjadi tempat kerja serta dapat dijadikan cara pencapaian tujuan organisasi secara lebih efisien. Dalam Angeline (2011) yang mengadaptasi penelitian Dries et al. (2008) dan Zemke et al. (2000) generasi Z dinilai sebagai generasi yang bekerja dalam tim secara lebih baik, lebih kooperatif, dan lebih optimis pada masa depan dibandingkan dengan generasi X dan generasi Y. Mereka tidak suka prosedur pengawasan yang ketat dan jadwal kerja yang kaku. Millenial akan lebih lama bertahan dalam pekerjaan atau perusahaan yang telah menggunakan teknologi canggih, pekerjaan yang menantang dan yang mereka anggap menyenangkan. Sikap yang dimiliki oleh generasi Z inilah yang akhirnya menimbulkan pertanyaan apakah sesuai dengan kaidah yang diajarkan dalam islamic work value yang berasal dari Al-Quran dan Hadist yang menekankan untuk menjalin kerjasama dan selalu bekerja keras yang merupakan salah satu cara untuk menghapus dosa (Ali & Al-Owaihan, 2008). Selain itu, adanya keyakinan bahwa Tuhan tidak menguji hamba-Nya melebihi kemampuan dan percaya bahwa Tuhan memberi hal yang kita butuhkan bukan hal yang kita inginkan sehingga melalui kepercayaan tersebut dapat memperkuat dan memperlemah komitmen organisasi menjadi sikap perilaku yang mengarah pada Organizational Citizenship Behavior yang memposisikan islamic work value sebagai variabel intervening atau penghubung pengaruh kecerdasan spiritual dan religiusitas terhadap komitmen organisasi dan sikap kinerja yang mengarah pada Organizational Citizenship Behavior.

Kata Kunci : Islamic Work Values, Komitmen Organisasi, Organizational Citizenship Behavior

1. PENDAHULUAN

Faktor yang paling penting dalam kegiatan pencapaian tujuan organisasi adalah sumber daya manusia (SDM), karena sebaik apapun sebuah organisasi, sebanyak apapun sarana prasarana yang dimiliki organisasi, tanpa adanya peran dari sumber daya manusia semua itu tidak akan berjalan dengan baik, karena sumber daya manusia berperan sebagai penggerak bagi kehidupan organisasi, manusialah yang mengatur dan menjalankan sarana dan prasarana yang ada dalam organisasi. Salah satu cara untuk membentuk sumber daya manusia yang berkualitas dan profesional adalah meningkatkan komitmen organisasi bagi karyawan (Puspitawati dan Riana, 2014). Karyawan akan memiliki komitmen organisasi yang tinggi ketika merasa puas dengan pekerjaan, supervisi, gaji, promosi dan rekan kerja (Puspitawati dan Riana, 2014). Kesuksesan dan keberhasilan pekerjaan tergantung pada kerja keras dan komitmen seseorang terhadap pekerjaannya (Ali dan Al-Owaihan, 2008). Masalah komitmen organisasi dapat berkurang jika individu berkomitmen dan menghindari hal-hal tidak etis. Hal yang ditekankan dalam konsep nilai

Islam adalah penyertaan niat dalam melakukan suatu aktivitas (Ali dan Al-Owaihan, 2008). Dalam Islam mengajarkan seorang muslim harus dapat dipercaya (amanah) dalam memegang sebuah urusan (Chanzanagh dan Akbarnejad, 2011). Dengan amanah, individu akan memiliki rasa tanggungjawab yang kuat terhadap pekerjaannya. Hal tersebut menunjukkan komitmen organisasi dapat dipengaruhi oleh *islamic work value*. Hubungan antara *islamic work value* dan komitmen organisasi telah diteliti oleh beberapa penelitian sebelumnya seperti Abdi et.al (2014) dan Salahudin, et.al (2016). Selain *islamic work value*, komitmen organisasi juga dapat dibentuk oleh sikap religiusitas karyawan (Lajim, Shamsuddin, dan Bohari, 2015).

Religiusitas merupakan pemahaman dan penghayatan seseorang terhadap agama, dan organisasional merupakan keadaan psikologis seorang karyawan yang dapat dilihat dari rasa loyalitas karyawan serta mampu fokus terhadap tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Kesuksesan dan keberhasilan pekerjaan tergantung pada kerja keras dan komitmen seseorang terhadap pekerjaannya (Ali dan Al-Owaihan, 2008). Jika bekerja dipandang sebagai sebuah kebaikan, maka pekerjaan akan dapat memberikan manfaat bagi diri sendiri dan orang lain. Individu akan mengerahkan segala kemampuan yang dimiliki dan merasa hidup tidak berarti tanpa bekerja (Ali dan Al-Owaihan, 2008). Oleh karena itu, pandangan mengenai hal ini (sesuai dengan konsep nilai kerja islam) dapat mendorong individu untuk memiliki keterlibatan yang tinggi dalam bekerja. *Islamic Work Value* memandang tujuan bekerja tidak hanya sekedar menyelesaikan pekerjaan, tapi untuk mendorong keseimbangan pertumbuhan pribadi dan hubungan sosial (Ali & Al-Owaihan, 2008). *Islamic work value* tidak hanya memberi manfaat bagi individu yang berpegang pada prinsipnya, tetapi juga memberi dampak bagi lingkungan kerja secara menyeluruh. Hasil penelitian Othman, et. al (2004) membuktikan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara dimensi komitmen organisasional dengan *Islamic Work Values*. Sementara itu, penelitian *Islamic Work Values* terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) oleh Abbasi & Rana (2012), Alhyasat (2012) dan Zaman, et. al (2012) membuktikan bahwa *Islamic Work Values* berpengaruh terhadap OCB, bahwa seorang karyawan yang berkomitmen pada *Islamic Work Values* akan meningkatkan perilaku OCB dalam perusahaan.

Salah satu tantangan baru bagi dunia kerja adalah tingginya jumlah millennial (Generasi Z) yang masuk kedalam dunia kerja dengan keistimewaan yang cenderung berbeda dengan generasi-generasi sebelumnya. Tahun 2020 hingga tahun 2030 diprediksi bahwa Indonesia akan mencapai puncak populasi usia produktif sebesar 70% dari total penduduk Indonesia (Sebastian, Amran, dan Youth Lab, 2016). Angeline (2011) yang mengadaptasi penelitian Dries et al. (2008) dan Zemke et al. (2000) generasi Z dinilai sebagai generasi yang bekerja dalam tim secara lebih baik, lebih kooperatif dan lebih optimis pada masa depan dibandingkan generasi X dan generasi Y. Millenial akan lebih lama bertahan dalam pekerjaan atau perusahaan yang telah menggunakan teknologi canggih, pekerjaan yang menantang dan yang mereka anggap menyenangkan. Sikap yang dimiliki oleh generasi Z ini yang akhirnya menimbulkan pertanyaan apakah sesuai dengan kaidah yang diajarkan dalam *islamic work value* yang berasal dari Al-Qur'an dan Hadist yang menekankan untuk menjalin kerjasama dan selalu bekerja keras. Selain itu, adanya keyakinan bahwa Tuhan tidak menguji hamba-Nya melebihi kemampuan dan percaya bahwa Tuhan memberi hal yang kita butuhkan bukan hal yang kita inginkan sehingga melalui kepercayaan tersebut dapat memperkuat dan memperlemah komitmen organisasi menjadi sikap perilaku yang mengarah pada *Organizational Citizenship Behavior* yang memposisikan *islamic work value* sebagai variabel intervening atau penghubung pengaruh kecerdasan spiritual dan religiusitas terhadap komitmen organisasi dan sikap kinerja yang mengarah pada *Organizational Citizenship Behavior*.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan survey. Data penelitian terdiri dari data primer dan data sekunder. Sumber data primer diperoleh dengan cara membagikan kuesioner kepada responden untuk memperoleh informasi yang berguna bagi penelitian. Data sekunder dalam penelitian ini diperoleh melalui buku, artikel, jurnal, badan-badan penelitian/survei dan data penelitian-penelitian sebelumnya yang berhubungan dengan penelitian ini. Populasi dalam penelitian ini meliputi seluruh karyawan Generasi Z (generasi yang lahir pada Tahun 1995-2010) yang bekerja selama kurang lebih dua tahun di perbankan syariah di Jawa Tengah. Desain pengambilan sampel dilakukan dengan cara nonprobabilitas (*nonprobability sampling*). Sedangkan teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *purposive sampling*. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan Generasi Z yang bekerja di perbankan syariah selama dua tahun, diambil sebanyak 150 sampel (sesuai dengan ukuran sampel yang memenuhi *goodness-of-fit* yang baik) yang tersebar di Jawa Tengah. Alat yang digunakan untuk mengolah data dalam penelitian ini adalah SEM (*Structural Equation Model*) yang dioperasikan melalui program AMOS (*Analysis of Moment Structure*).

3. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Tabel 2.1
Regression Weight Structural Equational Model

			Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
IWV	<---	KECERDASAN_SPIRITAL	-,093	,367	-,253	,800	par_14
IWV	<---	RELIGIUSITAS	,370	,141	2,618	,009	par_16
KOMITMEN_ORGANISASI	<---	KECERDASAN_SPIRITAL	,492	,328	1,499	,134	par_15
KOMITMEN_ORGANISASI	<---	RELIGIUSITAS	,291	,118	2,461	,014	par_17
KOMITMEN_ORGANISASI	<---	IWV	,018	,085	,216	,829	par_19
OCB	<---	IWV	,141	,066	2,121	,034	par_20
OCB	<---	KOMITMEN_ORGANISASI	,337	,099	3,421	***	par_21

Sumber : data yang diolah , 2021

Hipotesis 1 : Kecerdasan Spiritual berpengaruh positif terhadap *islamic work values*

Berdasarkan hasil parameter estimasi untuk pengujian pengaruh kecerdasan spiritual terhadap Islamic work values menunjukkan nilai CR sebesar -0,253 dan dengan probabilitas sebesar 0,800. Kedua nilai tersebut diperoleh tidak memenuhi syarat untuk menolak H1 yaitu nilai CR sebesar lebih kecil dari $\pm 1,96$ dan probabilitas yang lebih besar dari 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis 1 (H1) yang menyatakan bahwa kecerdasan spiritual tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap Islamic work values, maka H1 ditolak.

Pengujian Hipotesis 2 : Religiusitas berpengaruh positif terhadap *islamic work values*

Berdasarkan hasil parameter estimasi untuk pengujian pengaruh *religiusitas* terhadap *islamic work value* menunjukkan nilai CR sebesar 2,618 dan dengan probabilitas sebesar 0,009. Kedua nilai tersebut diperoleh memenuhi syarat untuk menerima H2 yaitu nilai CR sebesar lebih besar dari $\pm 1,96$ dan probabilitas yang lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis 2 (H2) yang menyatakan bahwa *religiusitas* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *islamic work value* H2 diterima.

Hipotesis 3 : Kecerdasan Spiritual berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi

Berdasarkan hasil parameter estimasi untuk pengujian pengaruh kecerdasan spiritual terhadap komitmen organisasi menunjukkan nilai CR sebesar 1,499 dan dengan probabilitas sebesar 0,134. Kedua nilai tersebut diperoleh tidak memenuhi syarat untuk menerima H3 yaitu nilai CR sebesar lebih kecil dari $\pm 1,96$ dan probabilitas yang lebih besar dari 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis 3 (H3) yang menyatakan bahwa kecerdasan spiritual tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, H3 ditolak.

Hipotesis 4 : Religiusitas berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi

Berdasarkan hasil parameter estimasi untuk pengujian pengaruh religiusitas terhadap komitmen organisasi menunjukkan nilai CR sebesar 2,461 dan dengan probabilitas sebesar 0,014. Kedua nilai tersebut diperoleh memenuhi syarat untuk menerima H4 yaitu nilai CR sebesar lebih besar dari $\pm 1,96$ dan probabilitas yang lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis 4 (H4) yang menyatakan bahwa religiusitas berpengaruh dan signifikan terhadap terhadap komitmen organisasi, H4 diterima.

Hipotesis 5 : *Islamic Work Values* berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi

Berdasarkan hasil parameter estimasi untuk pengujian pengaruh *Islamic work values* terhadap komitmen organisasi menunjukkan nilai CR sebesar 0,216 dan dengan probabilitas sebesar 0,829. Kedua nilai tersebut diperoleh tidak memenuhi syarat untuk menerima H5 yaitu nilai CR sebesar lebih kecil dari $\pm 1,96$ dan probabilitas yang lebih besar dari 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis 5 (H5) yang menyatakan bahwa *Islamic work values* tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, H5 ditolak.

Hipotesis 6 : *Islamic Work Values* berpengaruh positif terhadap OCB

Berdasarkan hasil parameter estimasi untuk pengujian pengaruh *Islamic work values* terhadap OCB menunjukkan nilai CR sebesar 2,121 dan dengan probabilitas sebesar 0,034. Kedua nilai tersebut diperoleh memenuhi syarat untuk menerima H6 yaitu nilai CR sebesar lebih besar dari $\pm 1,96$ dan probabilitas yang lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis 6 (H6) yang menyatakan bahwa *Islamic work values* berpengaruh dan signifikan terhadap terhadap OCB, H6 diterima.

Hipotesis 7 : Komitmen Organisasi berpengaruh positif terhadap OCB

Berdasarkan hasil parameter estimasi untuk pengujian pengaruh komitmen organisasi terhadap OCB menunjukkan nilai CR sebesar 3,421 dan dengan probabilitas sebesar 0,001. Kedua nilai tersebut diperoleh memenuhi syarat untuk menerima H5 yaitu nilai CR lebih besar dari $\pm 1,96$ dan probabilitas yang lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis 7 (H7) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, H7 diterima.

4.5. Pembahasan

Semakin tinggi kecerdasan spiritualkan meningkatkan *Islamic work values*. Terminology kecerdasan spiritual dipergunakan untuk mendeskripsikan dimensi lain dari kecerdasan manusia, meskipun hakekatnya kecerdasan spiritual tidak terpisahkan dari kecerdasan intelektual (IQ) dan kecerdasan emosional (EQ). Kecerdasan spiritual (SQ), merupakan temuan terkini secara ilmiah yang ditemukan oleh Danah Zohar dan Ian Marshall pada pertengahan tahun 2000. Zohar dan

Marshal (2007) menegaskan bahwa kecerdasan spiritual (SQ) adalah landasan untuk memfungsi IQ dan EQ secara efektif. SQ merupakan kecerdasan tertinggi manusia. Orang yang memiliki kecerdasan spiritual tinggi mampu memaknai hidup dengan makna positif pada setiap peristiwa, masalah, bahkan penderitaan yang didalamnya. Dengan memberi makna yang positif akan mampu membangkitkan jiwa dan melakukan perbuatan dan tindakan yang positif. Karyawan dapat menggunakan kecerdasan intelektual yang menonjolkan kemampuan logika berpikir untuk menemukan fakta obyektif, akurat, dan untuk memprediksi resiko, melihat konsekuensi dari setiap keputusan yang ada.

Aktivitas beragama bukan hanya terjadi ketika seseorang melakukan perilaku ritual (beribadah), tapi juga ketika melakukan aktifitas lain yang didorong oleh kekuatan supranatural. Karena itu, keberagaman seseorang akan meliputi berbagai macam sisi atau dimensi. Dengan demikian, agama adalah sebuah sistem yang berdimensi banyak (Fauzan dan Tyasari, 2015). Fauzan dan Tyasari (2015) menyatakan bahwa tujuan utama organisasi menurut Islam adalah “menyebarkan rahmat pada semua makhluk”. Tujuan itu secara normatif berasal dari keyakinan Islam dan misi sejati hidup manusia. Karyawan yang komit terhadap organisasi akan menunjukkan sikap dan perilaku yang positif terhadap lembaganya. Komitmen karyawan terhadap organisasinya adalah kesetiaan karyawan terhadap organisasinya, di samping juga akan menumbuhkan loyalitas serta mendorong keterlibatan diri karyawan dalam mengambil berbagai keputusan.

4. KESIMPULAN PENELITIAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan dalam penelitian ini serta sesuai dengan tinjauan penelitian, maka kelima hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa kecerdasan spiritual tidak berpengaruh signifikan terhadap Islamic work values, religiusitas berpengaruh positif signifikan terhadap Islamic work values, kecerdasan spiritual tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi, religiusitas berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi, Islamic work values tidak berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi, Islamic work values berpengaruh positif signifikan terhadap OCB, komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap OCB.

DAFTAR PUSTAKA

- Amami, I., & Triani, N. N. A. (2021). Pengaruh Audit Delay , Fee Audit , Leverage , Litigasi , Ukuran dan Umur Perusahaan Terhadap Opini Audit Going Concern. *Jurnal Akuntansi Unesa*, 10(1), 1–10.
- Damayanty, P., & Murwaningsari, E. (2020). The Role Analysis of Accrual Management on Loss-Loan Provision Factor and Fair Value Accounting to Earnings Volatility. *IISTE*, 11(2), 155–162.
- Damayanty, P., & Putri, T. R. (n.d.). *The Effect of Corporate Governance on Tax Avoidance by Company Size as the Moderating Variable*. <https://doi.org/10.4108/eai.14-9-2020.2304404>
- Dharma, D., Damayanty, P., & Djunaidy. (2021). ANALISIS KINERJA KEUANGAN DAN CORPORATE GOVERNANCE. *Blogchain*, 1(2), 60–66.
- Hery. (2016). *Mengenal Dan Memahami Dasar-Dasar Laporan Keuangan*. Grasindo.
- IAPI. (2016). Standar Audit (“SA”) 200 Tujuan Keseluruhan Auditor Independen dan Pelaksanaan Audit Berdasarkan Standar Audit. In *Standar Profesional Akuntan Publik*.

- Mayasari, & Al-musfiroh, H. (2020). Pengaruh Corporate Governance, Profitabilitas, Ukuran Penghindaran Pajak Pada Perusahaan Manufaktur Pada Tahun 2014. *Jurnal Akuntansi Dan Bisnis Indonesia*, 1(2), 83–92.
- Mayasari, & Ariani, A. (2021). Good corporate governance dan kinerja perusahaan. *JABISI*, 2(2), 135–144.
- Mulyadi. (2017). *Auditing Edisi 6 Buku 2*. Salemba Empat.
- Noveliza, D., & Crismonica, S. (2021). Faktor Yang Mendorong Melakukan Tax Avoidance. *Mediastima*, 27(2), 182–193. <https://doi.org/10.55122/mediastima.v27i2.293>
- Nurdiana, D. (2018). Pengaruh Ukuran Perusahaan Dan Likuiditas Terhadap Profitabilitas. *Menara Ilmu*, 12(6).
- Nurmalasari. (2019). Modul Auditing. *Accounting*, 54.
- Prihanto, H., & Damayanti, P. (2020). Disclosure Information on Indonesian UMKM Taxes. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Keuangan*, 8(3), 447–454.
- Prihanto, H., & Damayanty, P. (2022). Faktor-Faktor yang berpengaruh pada Keberlanjutan Usaha Biro Jasa Perjalanan Haji dan Umrah. *Journal Of Management and Business Review*, 19(1), 29–48.
- Prisila, D., Djadang, S., & Mulyadi. (2020). Analysis on the role of corporate social responsibility on company fundamental factor toward stock return (study on retail industry registered in indonesia stock exchange). *Internasional Journal of Bussiness and Law*, 22(1), 34–43.
- Putri, B. R. (2018). Pengaruh Profitabilitas, Likuiditas, Solvabilitas, Dan Pertumbuhan Perusahaan, Terhadap Opini Audit Going Concern (Studi Pada Perusahaan Retail Trade Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia Tahun 2012-2016). *Skripsi Sarjana Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah*, 1–106.
- Rahmawati, D., Wahyuningsih, E. D., & Setiawati, I. (2018). Pengaruh Likuiditas, Ukuran Perusahaan, Pertumbuhan Perusahaan dan Opini Audit Tahun Sebelumnya Terhadap Opini Audit Going Concern. *Jurnal Akuntansi*, 8(2), 66–76.
- Saputra, I. (2019). Determinasi Financial dan Non Financial Faktor terhadap Keputusan Opini Audit. *Jurnal Akuntansi*, 20(1), 15–35.
- Subramanyam, K. R. (2017). Financial Statement Analysis. In *McGraw-Hill Education*.
- Tarigan, J., & Semuel, H. (2015). Pengungkapan Sustainability Report dan Kinerja Keuangan. *Jurnal Akuntansi Dan Keuangan*, 16(2), 88–101. <https://doi.org/10.9744/jak.16.2.88-101>
- Widjanarko, & Nurmelia, S. (2020). Operasi Terhadap Kebijakan Dividend Pada Perusahaan. *Jurnal Akuntansi Dan Bisnis Indonesia*, 1(2), 50–63.
- Yohanes Agata, D. P. (2021). Analysis of Company Performance As Issuers Based on the Compass 100 Index on Market Prices. *International Journal of Advanced Research*, 9(5), 1279–1287. <https://doi.org/10.21474/ijar01/12968>
- Yulianto, K. I. (2021). Factors that influence on audit delay (case study on LQ-45 company listed on the Indonesia Stock Exchange 2016-2019). *Journal of Economic and Business Letters*, 1, 9–17.
- Yusuf, Y., & Suherman, A. (2021). Pengaruh Likuiditas Dan Profitabilitas Terhadap Kebijakan Dividen Dengan Variabel Ukuran Perusahaan Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Akuntansi Dan Bisnis Indonesia (JABISI)*, 2(1), 39–49.