

PENGARUH ETIKA KERJA ISLAM, KECERDASAN SPIRITUAL, KESEJAHTERAAN SUBYEKTIF TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* (OCB) (Studi Pada Guru MA Salafiyah Wonoyoso Kebumen)

Dwi Fajarini

Manajemen STIE Putra Bangsa
Email: dwirini2408@gmail.com

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh etika kerja Islam, kecerdasan spiritual, dan kesejahteraan subyektif terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) studi pada guru MA Salafiyah Wonoyoso Kebumen. Jumlah sampel yang diambil sebanyak 34 responden dengan metode sampel jenuh. Pengumpulan data menggunakan kuesioner tertutup skala likert. Analisis data yang digunakan adalah uji instrumen validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, uji hipotesis, analisis regresi linear berganda, dan uji koefisien determinasi. Alat bantu pengolahan data menggunakan *SPSS 22.0 for windows*. Berdasarkan hasil penelitian analisis uji t menunjukkan bahwa etika kerja Islam dan kecerdasan spiritual memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap OCB, sedangkan kesejahteraan subyektif tidak berpengaruh terhadap OCB dengan persamaan regresi $Y = 2,659 + 0,683X1 + 0,556X2 + 0,13X3$. Uji F menunjukkan bahwa variabel independen (etika kerja Islam, kecerdasan spiritual dan kesejahteraan subyektif) secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen (*Organizational Citizenship Behavior*/OCB). Hasil analisis diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,662 atau 66,2% menandakan bahwa etika kerja islam (X1), kecerdasan spiritual (X2) dan kesejahteraan subyektif (X3) mempunyai sumbangan pengaruh terhadap OCB (Y) sebesar 66,2% sedangkan sisanya 33,8% dipengaruhi oleh variabel lain di luar variabel yang diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Etika Kerja Islam, Kecerdasan Spiritual, Kesejahteraan Subyektif, *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Abstract

The purpose of this research is to understand Islamic work ethics, spiritual intelligence, and subjective well-being towards study Organizational Citizenship Behavior (OCB) in the teacher of MA Salafiyah Wonoyoso Kebumen. The number of samples taken were 34 respondents with a saturated sample method. Data collection uses a Likert scale closed questionnaire. Analysis of the data used is the test of instrument validity and reliability, classic assumption test, hypothesis testing, multiple regression analysis, and test coefficient of determination. Data processing tools using SPSS 22.0 for windows. Based on the results of the study, the analysis of the t evidence shows that Islamic work ethics and spiritual intelligence have a positive and significant influence on OCB, while subjective well-being has no effect on OCB with the regression equation $Y = 2.659 + 0.683X1 + 0.556X2 + 0.13X3$. The F test shows that the independent variables (Islamic work ethics, spiritual intelligence, and subjective well-being) are fully shared with the dependent variable (Organizational Citizenship Behavior / OCB). The results of the analysis showed that the coefficient of determination was 0.662 or 66.2% indicating Islamic work ethic (X1), spiritual intelligence (X2) and subjective well-being (X3) contributed to OCB (Y) of 66.2% when received 33, 8% issued by other variables outside the variables discussed in this study.

Keywords: *Islamic Work Ethics, Spiritual Intelligence, Subjective Welfare, Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

PENDAHULUAN

Dunia pendidikan merupakan hal yang utama kedudukannya dengan sangat penting dalam proses peningkatan sumber daya manusia. Berdasarkan UU No 20 pasal 39 ayat 2 dinyatakan bahwa pendidik merupakan

tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat. Dalam proses belajar-mengajar guru memegang peran sebagai sutradara sekaligus aktor dan

merupakan faktor yang sangat dominan dalam menentukan keberhasilan proses belajar-mengajar di kelas (Saragih, 2008). Tanggung jawab yang besar ini lah yang menuntut para guru untuk bekerja ekstra (*extra role*) dalam mengajar dan mendidik para muridnya. Dalam rangka menyelesaikan amanah tersebut maka seorang guru tidak hanya bekerja sesuai apa yang menjadi tanggung jawab kewajibannya, tetapi adanya perilaku lebih yang harus dilakukan diluar tugas wajibnya. Perilaku ini lah yang nantinya akan membantu tercapainya visi misi dan meningkatkan efektifitas organisasi.

Dalam lingkungan organisasi MA Salafiyah Wonoyoso Kebumen terjadi perilaku OCB guru antara lain memberikan pelayanan ekstra yang maksimal kepada siswa (pembimbingan dan pendampingan lomba, kegiatan kesiswaan atau ekstra kulikuler), memberi pelayanan kepada sesama guru dan orang tua siswa. Selain itu banyaknya tugas tambahan seperti kegiatan-kegiatan temu ilmiah (kajian Islam, seminar) dan juga kegiatan-kegiatan kepanitiaan rutin yang banyak bersifat operasional (panitia hari besar Islam, panitia penyelenggara ujian sekolah, wisuda, promosi, program pengenalan sekolah, dan akreditasi sekolah) serta guru harus menangani kenakalan siswa. Membantu proses adaptasi guru baru di sekolah, siap membantu jika ada rekan kerja yang membutuhkan bantuan seperti mengajarkan rekan kerja dalam meningkatkan ketrampilan komputer, bersedia menggantikan jam guru lain jika tidak bisa hadir, bekerjasama dengan guru lain dalam menyelesaikan tugas sekolah seperti membantu koordinator keagamaan dalam mengkoordinir siswa dalam kegiatan keagamaan.

Kesediaan tersebut yang bisa dikenal sebagai perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Pengertian *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sendiri menurut Organ (1990) dalam (Fitriastuti, 2013) mendefinisikan OCB sebagai perilaku individu yang bersifat bebas (*discretionary*), serta tidak secara langsung mendapat penghargaan dari sistem formal dan mendorong keefektifan fungsi organisasi.

Guna memiliki guru ber-OCB tinggi bukanlah hal yang mudah karena banyak faktor yang mempengaruhi, salah satunya etika kerja Islam. Hal senada dikemukakan dalam penelitian yang dilakukan oleh Azizah (2015), menemukan adanya pengaruh positif dan signifikan terhadap OCB guru di SD IT Al-Huda. Itu artinya lingkungan yang beretika tinggi akan mampu mendorong terjadinya OCB. Etika kerja Islam menurut Ahmad & Owoyemi (2012) mendefinisikan etika kerja Islam sebagai seperangkat nilai atau sistem kepercayaan yang diturunkan dari Al-Qur'an dan Sunnah mengenai kerja dan kerja keras. Etika kerja Islam memberikan dampak yang baik terhadap perilaku individu dalam

bekerja karena dapat memberikan stimulus untuk sikap kerja yang positif (Yousef, 2001).

Beberapa fenomena yang terjadi terkait etika kerja Islam guru MA Salafiyah Wonoyoso Kebumen antara lain, adanya sikap tanggung jawab melalui keterlibatan secara aktif dalam kegiatan organisasi tanpa pamrih. Terjalin hubungan sosial atau interaksi sosial yang baik antara sesama guru, guru dengan wali murid maupun dengan muridnya. Dalam melakukan pekerjaan lebih mengutamakan pada niat dalam diri individu dari pada hasil kerjanya guna terciptanya hasil yang maksimal, hal ini merupakan pengamalan dalam nilai-nilai Islam. Terciptanya sopan santun, rendah hati, ramah terhadap orang lain dan menghargai pendapat orang lain, menjaga diri dari menggunakan fasilitas organisasi untuk kepentingan pribadi, tidak melakukan berbagai kecurangan dan merugikan organisasi seperti penyalahgunaan wewenang (transparansi). Selain itu guru-guru MA Salafiyah Wonoyoso Kebumen juga senantiasa menjaga segala bentuk perilaku baik lisan maupun tindakan yang sesuai dengan ajaran Islam.

Menurut Podsakoff (2000) dalam (Indriani, 2017) ada faktor penting yang mempengaruhi OCB yaitu kecerdasan spiritual. Diketahui bahwa orang yang berbeda memiliki karakteristik yang berbeda, kepribadian, kemampuan, dan kecerdasan. Kecerdasan spiritual karyawan memberikan kontribusi kinerja yang lebih baik pada organisasi (Muhdar, 2014). Zohar dan Marshall (2007), kecerdasan spiritual diartikan sebagai kecerdasan yang bertumpu pada bagian dalam diri yang berhubungan dengan kearifan di luar ego atau jiwa kesadaran. Berdasarkan hasil penelitian Indriani dan Inayah (2017) bahwa kecerdasan spiritual memberi pengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* guru artinya tingginya pemahaman guru tentang cara menggunakan makna, nilai, tujuan, dan motivasi dalam proses berpikir dan pengambilan keputusan dapat meningkatkan *Organizational Citizenship Behavior*. Kecerdasan pada guru MA Salafiyah Wonoyoso Kebumen tercermin dengan adanya rasa keterpanggilan dalam diri untuk melakukan pekerjaan tanpa adanya perintah dari siapapun.

Berbagai aktifitas di tempat kerja dan disertai kompleksitas tugas mempengaruhi emosi dan persepsi seseorang di tempat kerjanya. Salah satu penyebab munculnya OCB adalah ketika seseorang merasakan afek positif, penilai yang positif ini merupakan indikator dari kesejahteraan (Arijati, 2010). Diener (2009) mengemukakan *subjective well-being* adalah situasi yang mengacu pada kenyataan bahwa individu secara subjektif percaya bahwa kehidupannya adalah sesuatu yang diinginkan, menyenangkan dan baik. Individu yang merasa afek positif lebih sering daripada afek negatifnya

disebut juga sebagai individu dengan *subjective well-being* yang tinggi (Filsafati & Ika, 2016). Pernyataan tersebut sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Tentama, Situmorang, dan kurniawan (2018) dimana terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara *organizational citizenship behavior* dengan *subjective well-being*.

Sama seperti dunia pekerjaan umumnya ada berbagai potensi konflik mungkin terjadi. Seperti konflik dengan siswa, situasi kerja yang kurang kondusif, ketidakjelasan regulasi, dan imbalan yang belum sepadan. Mengajar siswa yang mana MA Salafiyah Wonoyoso Kebumen adalah siswa atau dapat dikatakan remaja yang masih labil, membuat guru mengajar bukanlah perkara yang mudah. Di sini seorang guru perlu memiliki ketekunan yang lebih besar juga harus sangat sabar dalam melayani siswanya, oleh karenanya diperlukan unsur pengabdian, juga bisa ikhlas dalam memberikan pelajaran. Selain itu guru harus menganggap anak didiknya seperti anak sendiri, ketika mengajar harus memahami karakter anak didiknya karena sifat siswanya yang sensitif, perlu keikhlasan dalam pendekatannya.

Berdasarkan uraian di atas penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul **Pengaruh Etika Kerja Islam, Kecerdasan Spiritual, dan Kesejahteraan Subyektif terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Studi Pada Guru MA Salafiyah Wonoyoso Kebumen)**.

TUJUAN PENELITIAN

Penelitian ini mempunyai tujuan untuk menemukan bukti-bukti empiris mengenai etika kerja Islam, kecerdasan spiritual, dan kesejahteraan subyektif terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Guru MA Salafiyah Wonoyoso Kebumen, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh etika kerja Islam terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Guru MA Salafiyah Wonoyoso Kebumen.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kecerdasan spiritual terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Guru MA Salafiyah Wonoyoso Kebumen.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kesejahteraan subyektif terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Guru MA Salafiyah Wonoyoso Kebumen.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis secara bersama-sama pengaruh etika kerja Islam, kecerdasan spiritual, dan kesejahteraan subyektif terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Guru MA Salafiyah Wonoyoso Kebumen.

KAJIAN TEORI

***Organizational Citizenship Behavior* (OCB)**

Menurut Organ (2014) dalam (Azizah, 2015) merupakan perilaku individu yang ekstra, yang tidak secara langsung atau eksplisit dapat dikenali dalam suatu sistem kerja yang formal, dan mampu meningkatkan efektifitas fungsi organisasi.

Organizational Citizenship Behavior (OCB) dalam penelitian ini diukur berdasarkan indikator menurut Organ, Podsakoff, dan MacKenzie dalam (Liqwiyanti & Yoseph, 2016) yaitu:

- a. *Altruism*
- b. *Conscientiousness*
- c. *Sportmanship*
- d. *Courtesy*
- e. *Civic virtue*

Etika Kerja Islam

Ahmad & Owoyemi (2012) dalam (Azizah & Diana, 2018) mendefinisikan etika kerja Islam sebagai seperangkat nilai atau sistem kepercayaan yang diturunkan dari Al-Qur'an dan Sunnah mengenai kerja dan kerja keras. Menurut Ali (1988) indikator etika kerja Islam yaitu:

- a. Pertanggung jawaban
- b. Keadilan
- c. Kebenaran

Kecerdasan Spiritual

Zohar & Marshall dalam (Indriyani & Inayah, 2017) kecerdasan spiritual adalah cara kita menggunakan makna, nilai, tujuan, dan motivasi dalam proses berpikir dan pengambilan keputusan. Indikator kecerdasan spiritual menurut Sukidi (2002) dalam (Mandala, 2016) meliputi:

- a. Jujur
- b. Keterbukaan
- c. Pengetahuan diri
- d. Fokus pada organisasi

Kesejahteraan Subyektif

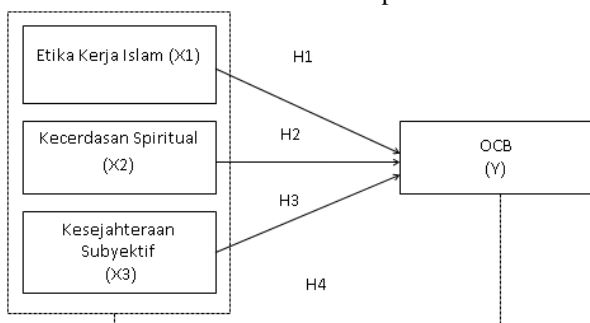
Diener (2009) mengemukakan kesejahteraan subyektif adalah situasi yang mengacu pada kenyataan bahwa individu secara subyektif percaya bahwa kehidupannya adalah sesuatu yang diinginkan, menyenangkan dan baik. Indikator kesejahteraan subyektif menurut Diener, Scollon, dan Lucas (2002) dalam (Liqwiyanti & Yoseph, 2016) yaitu:

- a. *Positive affect*
- b. *Negative affect*
- c. *Life satisfaction*

MODEL EMPIRIS

Penelitian ini menggunakan *Organizational Citizenship Behavior* sebagai variabel terikat yang dipengaruhi oleh etika kerja Islam, kecerdasan spiritual, dan kesejahteraan subyektif sebagai variabel bebas. Berikut adalah model empiris dalam penelitian ini:

Gambar 1. Model Epiris



Dalam penelitian ini diambil hipotesis sebagai berikut:

- H1: Etika kerja Islam diduga berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* guru di MA Salafiyah Wonoyoso Kebumen.
- H2: Kecerdasan spiritual diduga berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* guru di MA Salafiyah Wonoyoso Kebumen.
- H3: Kesejahteraan subyektif diduga berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* guru di MA Salafiyah Wonoyoso Kebumen.
- H4: Etika kerja Islam, kecerdasan spiritual, kesejahteraan subyektif secara bersama-sama diduga berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* guru di MA Salafiyah Wonoyoso Kebumen.

METODE

Rancangan penelitian ini menggunakan pengujian hipotesis dan jenis penelitian merupakan penelitian kuantitatif. Sampel dalam penelitian ini adalah Guru MA Salafiyah Wonoyoso Kebumen sebanyak 34 responden.

Teknik pengumpulan data antara lain: (1) wawancara, (2) kuesioner, (3) studi pustaka. Alat bantu pengolahan data menggunakan *SPSS for windows versi 22.0*. Teknik analisis data menggunakan dua cara yaitu analisis deskriptif dan analisis statistik. Analisis data statistik meliputi: (1) Uji Validitas dan Uji Reliabilitas, (2) Uji Asumsi Klasik, (4) Uji Hipotesis, (5) Analisis Regresi Linear Berganda, (6) Uji Koefisien Determinasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner (Ghozali, 2011: 52).

Berdasarkan uji validitas pada variabel etika kerja Islam, kecerdasan spiritual, kesejahteraan subyektif, dan OCB menunjukkan bahwa pada kolom r hitung $>$ r tabel (0,3388) dengan nilai signifikansi $<$ 0,05 sehingga dapat disimpulkan semua butir instrumen pernyataan pada kuesioner variabel etika kerja Islam, kecerdasan spiritual, kesejahteraan subyektif, dan OCB dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk (Ghozali, 2011: 47). Berdasarkan uji reliabilitas menunjukkan bahwa nilai *Cronbach Alpha* untuk variabel etika kerja Islam 0,837, kecerdasan spiritual 0,905, kesejahteraan subyektif 0,840, dan OCB 0,891. Berdasarkan hasil perhitungan tersebut dapat dinyatakan bahwa seluruh pernyataan dalam instrumen semua variabel penelitian dinyatakan reliabel, karena nilai *Cronbach Alpha* $>$ 0,60.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Multikolinearitas

Tabel 1. Hasil Uji Multikolinearitas Coefficients^a

| Model | Collinearity Statistics | |
|-------------------------|-------------------------|-------|
| | Tolerance | VIF |
| 1 (Constant) | | |
| Etika Kerja Islam | ,514 | 1,947 |
| Kecerdasan Spiritual | ,327 | 3,056 |
| Kesejahteraan subyektif | ,487 | 2,055 |

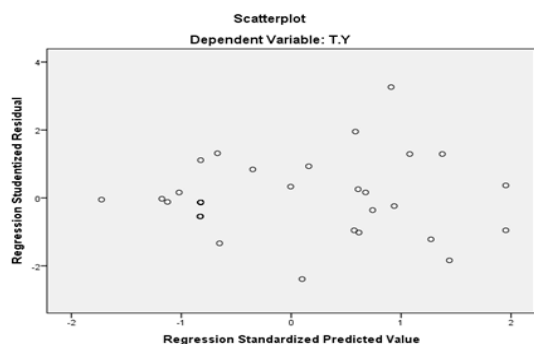
a. Dependent Variable: *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Berdasarkan tabel 1 di atas analisis menunjukkan nilai tolerance variabel bebas $>$ 0,01 dan nilai VIF $<$ 10 sehingga model regresi tidak terjadi multikolinearitas.

2. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain, (Ghozali, 2009:125).

Gambar 1. Hasil Uji Heteroskedastisitas



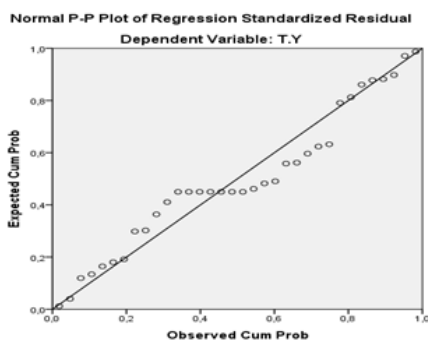
Berdasarkan gambar 1 tampilan *scatterplots* terlihat bahwa tidak ada pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk suatu pola tertentu yang teratur (melebar, menyempit), tidak ada pola yang jelas sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

3. Uji Normalitas

Uji normalitas menurut Ghozali, (2009:147) bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi kedua variabel dependen maupun independen mempunyai distribusi normal atau tidak normal. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal.

Berikut dengan melihat tampilan grafik normal P-Plot di bawah dapat dilihat bahwa data berada disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, hal ini menunjukkan pola distribusi normal dan regresi memenuhi asumsi normalitas.

Gambar 2. Hasil Uji Normalitas



Uji normalitas dengan kolmogorov-smirnov menggunakan uji statistik non-parametik. Merupakan uji normalitas yang menggunakan fungsi distribusi kumulatif, dimana nilai Sig > 0,05, maka data penelitian berdistribusi normal, dan begitu juga sebaliknya.

Tabel 2. Hasil Kolmogorov Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

| | | Unstandardized Residual |
|----------------------------------|----------------|-------------------------|
| N | | 34 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | ,0000000 |
| | Std. Deviation | 2,36527090 |
| Most Extreme Differences | Absolute | ,128 |
| | Positive | ,128 |
| | Negative | -,124 |
| Test Statistic | | ,128 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | ,175 ^c |

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Berdasarkan pada tabel 2 di atas dapat dilihat bahwa nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,175 > 0,05, hal ini berarti nilai residual terstandarisasi dinyatakan menyebar secara normal.

Uji Hipotesis

1. Uji t

Uji parsial (uji t) dalam penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh secara parsial variabel independen (etika kerja Islam, kecerdasan spiritual, dan kesejahteraan subyektif) terhadap variabel dependen (*Organizational Citizenship Behavior/OCB*) dengan tingkat signifikansi 0,05

Tabel 3. Hasil Uji t

Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. |
|-------|-------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 2,659 | 4,528 | | ,587 | ,561 |
| | Etika Kerja Islam | ,683 | ,204 | ,472 | 3,343 | ,002 |
| | Kecerdasan Spiritual | ,556 | ,231 | ,426 | 2,406 | ,022 |
| | Kesejahteraan Subyektif | ,013 | ,285 | ,007 | ,047 | ,963 |

a. Dependent Variabel: *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Berdasarkan tabel 3 di atas dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Pengujian Hipotesis Satu (H1)

Pada pengujian hipotesis satu didapatkan hasil estimasi variabel etika kerja Islam dengan nilai t hitung $3,343 > t$ tabel $2,0395$ dengan signifikansi sebesar $0,002 < 0,05$ ini menunjukkan bahwa variabel etika kerja Islam berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), dan hipotesis kesatu (H1) dalam penelitian ini diterima.

2. Pengujian Hipotesis Dua (H2)

Pada pengujian hipotesis dua didapatkan hasil estimasi variabel kecerdasan spiritual dengan nilai t hitung $2,406 > t$ tabel $2,0395$ dengan signifikansi sebesar $0,022 < 0,05$ ini menunjukkan bahwa variabel kecerdasan spiritual berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), dan hipotesis kedua (H2) dalam penelitian ini diterima.

3. Pengujian Hipotesis Tiga (H3)

Pada pengujian hipotesis tiga didapatkan hasil estimasi variabel kesejahteraan subyektif dengan nilai t hitung $0,047 < t$ tabel $2,0395$ dengan signifikansi sebesar $0,963 > 0,05$ ini menunjukkan bahwa variabel kesejahteraan subyektif tidak berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), dan hipotesis ketiga (H3) dalam penelitian ini ditolak.

2. Uji F

Uji simultan (uji F) digunakan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang nyata antara variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y) secara bersama-sama.

Tabel 4. Hasil Uji F
ANOVA^a

| Model | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. | |
|-------|----------------|---------|-------------|---------|--------|-------------------|
| 1 | Regression | 415,499 | 3 | 138,500 | 22,506 | ,000 ^b |
| | Residual | 184,619 | 30 | 6,154 | | |
| | Total | 600,118 | 33 | | | |

a. Dependent Variable: OCB

b. Predictors: (Constant), Kesejahteraan Subyaektif, Etika Kerja Islam, Kecerdasan Spiritual

Dari tabel 4 dapat dilihat bahwa model persamaan ini memiliki F hitung sebesar $22,506 > F$ tabel $2,92$ dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000$. Nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel independen (etika kerja Islam, kecerdasan spiritual dan kesejahteraan subyektif) secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen (*Organizational Citizenship Behavior* / OCB).

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh dan hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependen. Regresi linear

berganda digunakan apabila variabel independen berjumlah dua atau lebih (Simamora, 2004: 339).

Tabel 5. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. |
|-------|-------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 2,659 | 4,528 | | ,587 | ,561 |
| | Etika Kerja Islam | ,683 | ,204 | ,472 | 3,343 | ,002 |
| | Kecerdasan Spiritual | ,556 | ,231 | ,426 | 2,406 | ,022 |
| | Kesejahteraan Subyektif | ,013 | ,285 | ,007 | ,047 | ,963 |

a. Dependent Variable: *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Berdasarkan tabel 5 di atas, maka persamaan regresi linearnya adalah:

$$Y = 2,659 + 0,683X_1 + 0,556X_2 + 0,13X_3 + e$$

1. Nilai konstanta pada angka 2,659 menunjukkan bahwa jika variabel etika kerja Islam (X1), kecerdasan spiritual (X2), dan kesejahteraan subyektif (X3) tidak mengalami perubahan, maka nilai OCB adalah sebesar 2,659.
2. Variabel etika kerja Islam mempunyai koefisien regresi dengan arah positif sebesar +0,683. Jika diasumsikan dengan variabel independen yang lain konstan, ini berarti bahwa setiap kenaikan variabel etika kerja Islam sebesar 1 satuan, maka akan menaikkan variabel OCB sebesar +0,683 satuan dan sebaliknya.
3. Variabel kecerdasan spiritual mempunyai koefisien regresi dengan arah positif sebesar +0,556. Jika diasumsikan dengan variabel independen yang lain konstan, ini berarti bahwa setiap kenaikan variabel kecerdasan spiritual sebesar 1 satuan, maka akan menaikkan variabel OCB sebesar +0,556 satuan dan sebaliknya.
4. Variabel kesejahteraan subyektif mempunyai koefisien regresi dengan arah positif sebesar +0,013. Jika diasumsikan dengan variabel independen yang lain konstan, ini berarti bahwa setiap kenaikan variabel kesejahteraan subyektif sebesar 1 satuan, maka akan menaikkan variabel OCB sebesar +0,013 satuan dan sebaliknya.

Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi digunakan untuk mengukur besarnya kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen, sehingga dapat diketahui

variabel manakah yang paling mempengaruhi variabel dependen.

Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary^b

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | ,832 ^a | ,692 | ,662 | 2,481 |

a. Predictors: (Constant), Kesejahteraan Subyektif, Etika Kerja Islam, Kecerdasan Spiritual

b. Dependent Variable: *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Berdasarkan tabel 6 di atas besarnya koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) adalah 0,662 atau 66,2%, yang berarti bahwa 66,2% *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) bisa dijelaskan oleh variabel etika kerja Islam, kecerdasan spiritual, dan kesejahteraan subyektif, sedangkan sisanya (33,8%) dipengaruhi oleh variabel lainnya.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Etika kerja Islam memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Guru MA Salafiyah Wonoyoso Kebumen. Artinya apabila semakin baik etika kerja Islam yang dimiliki maka akan meningkatkan OCB guru.
2. Kecerdasan spiritual memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Guru MA Salafiyah Wonoyoso Kebumen. Artinya apabila semakin cerdas spiritual yang dimiliki seorang guru maka akan meningkatkan OCB guru dalam melakukan pekerjaannya.
3. Kesejahteraan subyektif tidak berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Guru MA Salafiyah Wonoyoso Kebumen. Artinya setiap perubahan yang terjadi pada kesejahteraan subyektif tidak mampu menimbulkan OCB guru dalam bekerja.
4. Variabel independen (etika kerja Islam, kecerdasan spiritual dan kesejahteraan subyektif) secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen (*Organizational Citizenship Behavior* / OCB) sebagaimana berdasarkan hasil uji F, bahwa F hitung $22,506 > F$ tabel $2,92$ dan memiliki signifikansi $0,000 < 0,05$.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, yang telah diuraikan di atas, maka saran-saran yang dapat dikemukakan penulis adalah sebagai berikut:

1. Kepala sekolah sebagai pemimpin di MA Salafiyah Wonoyoso Kebumen dalam meningkatkan OCB guru sebaiknya mempertahankan dan meningkatkan beberapa hal dalam etika kerja Islam, mengingat sebagai sekolah yang berbasis keIslaman. Hal yang perlu ditingkatkan dalam etika kerja Islam yaitu guru dalam bekerja harus sesuai dengan etika kerja Islam yang dianjurkan, dimana guru dalam bekerja harus dilandaskan dengan niatnya dari pada hasil kerjanya agar tercapainya pekerjaan yang maksimal dalam memenuhi harapan yang diinginkan untuk kemajuan organisasi.
2. Untuk meningkatkan OCB guru maka manajemen sekolah bisa memotivasi para guru agar lebih berperilaku sesuai etika kerja Islam seperti memberikan arahan atau masukan arti dari sebuah bekerja yang sesuai ajaran Islam karena variabel tersebut signifikan pengaruhnya terhadap OCB.
3. Sama seperti dunia pekerjaan umumnya ada berbagai potensi konflik mungkin terjadi. Dalam rangka meningkatkan OCB guru MA Salafiyah Wonoyoso Kebumen sebaiknya mempertahankan dan meningkatkan kecerdasan spiritual yang lebih baik lagi, seperti memahami tinggi rendahnya suatu permasalahan dan kemampuan untuk menghadapi tekanan yang dihadapi.
4. Guna meningkatkan kecerdasan spiritual guru, pihak manajemen sekolah memberikan seminar/pelatihan lebih, untuk mengarahkan para guru MA Salafiyah Wonoyoso Kebumen memiliki kemampuan yang kreatif dan inovatif untuk menghadapi tekanan dalam bekerja. Kecerdasan spiritual yang baik akan memberikan kesan kenyamanan yang kuat bagi para guru untuk memiliki nilai OCB yang lebih baik dari sebelumnya, karena mendatangkan nilai-nilai kemanusiaan dan memperbesar harapan untuk senantiasa membangun organisasi lebih baik.
5. Mengingat hasil penelitian menunjukkan bahwa kesejahteraan subyektif guru MA Salafiyah Wonoyoso Kebumen tidak berpengaruh terhadap OCB. Hal ini terjadi karena menjadi seorang guru bukanlah pilihan yang pertama dan kurangnya rasa puas. Mengingat hal itu, bagi pihak manajemen MA Salafiyah Wonoyoso Kebumen dapat meningkatkan fasilitas atau faktor-faktor penunjang lainnya agar adanya kesejahteraan subyektif bagi guru, sehingga dapat terciptanya OCB.
6. OCB guru MA Salafiyah Wonoyoso Kebumen sudah terjalin baik, dan harap dipertahankan. Namun ada hal yang perlu ditingkatkan yaitu ketertarikan guru MA Salafiyah untuk mencari informasi penting dan bermanfaat bagi organisasi masih belum terlaksana.

Penulis menyarankan pemimpin untuk mengimbuu bawahannya untuk lebih tertarik mencari informasi yang bermanfaat untuk kelangsungan hidup organisasi, karena memberikan rasa kepedulian individu nantinya akan meningkatkan efektifitas dan efisiensi organisasi lebih tinggi lagi.

7. Bagi peneliti selanjutnya yang akan meneliti dengan tema yang sama sebaiknya menambahkan jumlah variabel independen, agar hasil penelitian yang didapat lebih baik lagi dalam membuktikan hipotesis serta mencari variabel lain yang mendukung OCB guru.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, S & Owoyemi, M. 2012. "The Concept of Islamic Work Ethic: An Analysis of Some Salient Points in The Prophetic Tradition". *International Journal of Bussines and Behavioral Sciences*, Vol.3, No.20, Hal.117-118.
- Ali, Abbas. 1988. Scalling an Islamic Work Ethic. *The Journal of Social Psikology*. hal 575-583.
- Arijati, J. 2010. "Subjective Well-Being (Kesejahteraan Subjektif) Dan Kepuasan Kerja Pada Staff Pengajar (Dosen) Di Lingkungan Fakultas Psikologi Universitas Diponegoro". *Jurnal Psikologi Undip*, Vol.8, No.2, Hal.117-122. Diambil dari <https://ejournal.undip.ac.id> diakses tanggal 6 Desember 2018.
- Azizah, Siti Nur. 2105. "OCB Guru Dengan Antecedent Spiritualitas, Komitmen Dan Etika Kerja Islami Pada Guru SD It Al Huda Kebumen". *Jurnal Fokus Bisnis*, Vol. 14, No. 01, 61-65. Diambil dari <http://journal.stieputrabangsa.ac.id>. Diakses tanggal 17 Oktober 2018.
- Azizah, Siti Nur, dan Diana Ma'rifah. 2018. "Analisis Pengaruh Etika Kerja Islami Terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi Dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Karyawan Di Yayasan Al Huda Kebumen". *Riset Ekonomi Manajemen*, ISSN. 2580-8893 (cetak), 2614-2953 (online), 19-26. Diambil dari <http://jurnal.untidar.ac.id>. Diakses tanggal 13 Oktober 2018.
- Diener, E. 2009. "Subjective Well-Being The Science Of Well Being, Social Indicator Research Serise". *The Collected Works Of Ed. Champaign: Springer*. <http://books.google.co.id>. Diakses tanggal 5 Desember 2018.
- Filsafati, Anita Intan, dan Ika Zenita Ratnaningsih. 2016. "Hubungan Antara Subjective Well Being Dengan Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan PT. Jateng Sinar Agung Sentosa Jawa Tengah & DIY". *Jurnal Empati*, Vol. 5, No. 4, 757-764. Diambil dari <http://ejournal.undip.ac.id> . Diakses tanggal 22 Oktober 2018.
- Fitriastuti, Triana. 2013. "Pengaruh Kecerdasan Emosional, Komitmen Organisasional, dan Organizational Citienship Behavior Terhadap Kinerja Karyawan". *Jurnal Dinamika Manajemen*, Vol.4, No.2, ISSN: 2086-0668 (cetak) 2337-5434 (online), Hal.103-114. Diambil dari <http://journal.unnes.ac.id>. Diakses tanggal 5 Desember 2018.
- Ghozali, Imam. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS. Edisi Keempat*. Semarang: Univaersitas Diponegoro.
- _____. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS. Edisi Keenam*. Semarang: Univaersitas Diponegoro.
- Indriani, Heny, dan Inayah Adi Sari. 2017. "Pengaruh Kecerdasan Spiritual, Kecerdasan Emosi, Sikap Budaya Organisasi, dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior pada Guru Sekolah Menengah Kejuruan Negeri Kelompok Teknologi dan Industri di Kabupaten Tegal". *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, Vol. 5, No. 2, ISSN: 2338-9729, Hal. 107-121. Diambil dari <https://www.journal.peradaban.ac.id>. Diakses tanggal 19 Oktober 2018.
- Liqwiyanti, Anggi Effry, dan D, Yoseph Jangkung. 2016. "Hubungan Subjective Well Being Dan Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan Hotel Aryaduta Jakarta". *Jurnal Ilmiah Psikologi*, Vol. 9, No. 2, 152-160. Diambil dari <http://www.ejournal.gunadarma.ac.id>. Diakses tanggal 20 Oktober 2018.
- Muhdar. 2014. "Studi Empirik Pengaruh Kecerdasan Spiritual Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dan Kinerja: Sebuah Kajian Literatur". *Jurnal Al-Bhuhuts*, Vol.10, No.1, Hal.35-58. Diambil dari <http://journal.iaiangorontalo.ac.id>. Diakses tanggal 6 Desember 2018.
- Saragih, A.H. 2008. "Kompetensi Minimal Seorang Guru Dalam Mengajar". *Jurnal Tabularasa PPS Unimed*, Vol.5, No.1, Hal.23-34. Diambil dari <http://digilib.unimed.ac.id>. Diakses tanggal 4 Desember 2018.
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Ketiga*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Tentama, Fatwa et.al. 2018. "Peran Organizational Citizenship Behavior Terhadap Subjective Well-Being Pada Guru Perempuan". *Jurnal Psikologi*. Diambil dari <http://eprints.uad.ac.id>. Diakses tanggal 4 Juli 2019.
- Yusef, D.A. 2001. "Islamic Work Ethic, a Moderator Between Organizational Commitment and Job Satisfaction in a Cross-Cultural Context". *Personel Review*, Vol.30 No.2, Hal.152-169.

Diambil dari <https://www.emeraldinsight.com>.
Diakses tanggal 6 Desember 2018.

Zohar, D. Marshall, I. 2007. *SQ: Spiritual Intelligence The Ultimate Intelligence*. Alih Bahasa Rahmani Astuti dkk. Bandung: Mizan Media Utama.