

Pengaruh Religiusitas Dan Etika Kerja Islam Terhadap *Organizational Citizenship Behavior (Ocb)* Dengan Mediasi Kepuasan Kerja (Studi Pada BMT SM NU Kramat Cabang Kebumen)

Nafisatul Mustakhirah

S1 Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Putra Bangsa. mustakhirah@gmail.com

Dr. Irfan Helmy, S.E., M.M.

S1 Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Putra Bangsa. risetirfan@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh religiusitas dan etika kerja islam terhadap *organizational citizenship behavior* melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik *non probability sampling* yakni sampling jenuh yaitu mengambil sampel secara keseluruhan atau semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Responden pada penelitian ini adalah karyawan pada BMT SM NU Kramat Cabang Kebumen berjumlah 38 orang. Penelitian ini menggunakan metode analisis deskriptif dan statistik dilakukan uji validitas, uji reliabilitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, uji normalitas, uji korelasi, koefisien determinasi, uji t, analisis jalur, dan perhitungan pengaruh. Pengujian dalam uji t menunjukkan bahwa religiusitas berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pada BMT SM NU Kramat Cabang Kebumen. Etika kerja islam berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Religiusitas berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior*. Etika kerja islam berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior*. Religiusitas terhadap *organizational citizenship behavior* melalui kepuasan kerja BMT SM NU Kramat Cabang Kebumen kepuasan kerja dapat memediasi antara religiusitas dan *organizational citizenship behavior*. Etika kerja islam terhadap *organizational citizenship behavior* melalui kepuasan kerja BMT SM NU Kramat Cabang Kebumen, kepuasan kerja tidak dapat memediasi antara etika kerja islam dengan *organizational citizenship behavior*.

Kata kunci: religiusitas, etika kerja islam, *organizational citizenship behavior*, kepuasan kerja.

Abstract

This study aims to test the influence of religiosity and islamic work ethic on organizational citizenship behavior through job satisfaction as a variable mediation. The sampling method used is a non probability sampling technique that is saturated sampling that is taking samples in its entirety or all members of the population are used as samples. Respondents in this study were employees at BMT SM NU Kramat Kebumen Branch numbered 38 people. This research uses descriptive and statistical analysis methods conducted validity test, reliability test, multicollinearity test, heteroscedasticity test, normality test, correlation test, coefficient of determination, t test, path analysis, and influence calculation. Testing in t test showed that religiosity has a positive effect on job satisfaction in BMT SM NU Kramat Kebumen Branch. Islamic work ethic has a positive effect on job satisfaction. Religiosity has a positive effect on organizational citizenship behavior. Islamic work ethic has a positive effect on organizational citizenship behavior. Religiosity towards organizational citizenship behavior through job satisfaction BMT SM NU Kramat Kebumen Branch job satisfaction can mediate between religiosity and organizational citizenship behavior. Islamic work ethic towards organizational citizenship behavior through job satisfaction BMT SM NU Kramat Kebumen Branch, job satisfaction can not mediate between islamic work ethic and organizational citizenship behavior.

Keywords: religiosity, Islamic work ethic, *organizational citizenship behavior*, job satisfaction.

Pengaruh Religiusitas Dan Etika Kerja Islam Terhadap *Organizational Citizenship Behavior (Ocb)* Dengan Mediasi Kepuasan Kerja (Studi Pada BMT SM NU Kramat Cabang Kebumen)

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia yang kompeten dan berkualitas sangat dibutuhkan untuk memajukan sebuah perusahaan di era sekarang yang cukup kompetitif. Perusahaan sekarang ini juga lebih banyak menerapkan sistem kerja tim dimana keterampilan interpersonal menjadi sangat penting untuk bekerja dalam sebuah tim seperti sikap toleransi, saling membantu, sikap empati, sikap kerja sama yang baik. Perilaku tersebut merupakan perilaku individu yang positif dan konstruktif, atas kemauan sendiri dalam mendukung rekan tim dan memberi manfaat kepada perusahaan (Zhang, 2011).

Setiap organisasi membutuhkan individu yang bersedia melakukan tugas yang tidak tercantum dalam deskripsi pekerjaannya saja (*in-role*), tetapi juga perilaku tambahan (*extra-role*) atau yang biasa disebut dengan *organizational citizenship behavior* (Robbins dan Judge, 2013). Van Dyne *et.al*, (dalam Jahangir, Akbar, dan Haq, 2004) mengatakan bahwa *organizational citizenship behavior* adalah perilaku yang menguntungkan organisasi atau diarahkan untuk menguntungkan organisasi, dilakukan secara sukarela, dan melebihi ekspektasi peran yang ada. Artinya, *organizational citizenship behavior* secara sederhana dapat dikatakan sebagai perilaku individu yang berakar dari kerelaan dirinya untuk memberikan kontribusi melebihi peran inti atau tugasnya terhadap perusahaannya. Perilaku tersebut dilakukannya, baik secara disadari maupun tidak disadari, diarahkan maupun tidak diarahkan, untuk dapat memberikan manfaat dan keuntungan bagi perusahaannya. Hasil wawancara kepada kepala kantor BMT SM NU KRAMAT Cabang Kebumen menunjukkan adanya perilaku karyawan yang dengan sukarela membantu rekan kerja, seperti admin membantu marketing dan supervisi dalam hal penginputan data, bagian keuangan membantu marketing dan supervisi apabila terdapat selisih laporan kas setiap harinya. Selain itu, bersedia dengan suka rela mengerjakan pekerjaan rekan kerja yang tidak masuk tanpa ada paksaan pada tugas-tugas yang berkaitan erat dengan operasi-operasi organisasi. Penjelasan diatas, menunjukkan bahwa *organizational citizenship behavior* semakin baik. Oleh karena itu penting untuk diteliti faktor yang diduga berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior*.

Faktor yang berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* yaitu religiusitas, etika kerja islam dan kepuasan kerja. Religiusitas menurut King (2005) adalah sebagai kekuatan hubungan atau keyakinan seseorang terhadap agamanya. Atau, secara sederhana dapat dikatakan bahwa religiusitas adalah tingginya keyakinan seseorang. Religiusitas memberikan suatu dorongan kepada seorang karyawan untuk meningkatkan kinerja lebih baik, meningkatkan kualitas

kerjanya, serta bertanggung jawab terhadap pekerjaannya. Dapat disimpulkan bahwa berperilaku yang baik terhadap sesamanya sebagai bentuk kepatuhan pada Tuhan dapat dilakukan sehari-hari sesama ciptaan Tuhan sehingga kesejahteraan terwujud.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Budhiarti (2017) terdapat pengaruh yang signifikan religiusitas terhadap *organizational citizenship behavior*. Hasil penelitian Budhiarti (2017) sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Nursyahbana, 2020) membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan religiusitas terhadap *organizational citizenship behavior*. Berdasarkan hasil penelitian religiusitas diprediksi memberikan pengaruh terhadap perilaku *organizational citizenship behavior* pada karyawan. Fenomena religiusitas berdasarkan hasil wawancara kepala kantor BMT SM NU KRAMAT Cabang Kebumen memiliki berbagai kegiatan kegamaan yang dilaksanakan semua karyawan melaksanakan ibadah sholat berjamaah, selain itu di BMT SM NU KRAMAT juga semua karyawan berpakaian sesuai syariah. Tidak mementingkan hanya dalam hal bekerja saja, namun kebutuhan kerohanian untuk karyawan BMT SM NU KRAMAT juga turut diperhatikan. Kebutuhan kerohanian tersebut dilakukan setiap seminggu sekali yang harus diikuti oleh karyawan BMT SM NU KRAMAT Cabang Kebumen, kegiatan tersebut berupa kajian rutin selama seminggu sekali.

Faktor yang diduga mempengaruhi *organizational citizenship behavior* yaitu etika kerja islam. Etika kerja islam adalah sikap kepribadian yang melahirkan keyakinan yang sangat mendalam bahwa bekerja itu bukan hanya untuk memuliakan dirinya, menampilkan kemanusiaannya, melainkan juga sebagai suatu manifestasi dari amal sholeh, Masruhin 2013 (dalam Hartanto, 2016). Sehingga bekerja yang didasarkan pada prinsip-prinsip iman bukan saja menunjukkan fitrah seorang muslim, melainkan sekaligus meningkatkan martabat dirinya sebagai hamba Allah yang didera kerinduan untuk menjadikan dirinya sebagai sosok yang dapat dipercaya, menampilkan dirinya sebagai manusia amanah dan menunjukkan sikap pengabdian. Etika kerja islam menurut Asifudin (dalam Alwiyah, 2016) diartikan sebagai pancaran dari akidah yang bersumber pada sistem keimanan Islam yakni sebagai sikap hidup yang mendasar berkenaan dengan kerja sehingga dapat dibangun etos kerja islam. Etika kerja islam memandang kerja sebagai sarana untuk meningkatkan kepentingan diri secara ekonomi, sosial dan psikologis, untuk mempertahankan status sosial, untuk memajukan kesejahteraan masyarakat masyarakat dan menegaskan kembali iman.

Penelitian menurut Pradana dan Mikhriani (2017) etika kerja islam mempunyai pengaruh signifikan

Pengaruh Religiusitas Dan Etika Kerja Islam Terhadap *Organizational Citizenship Behavior (Ocb)* Dengan Mediasi Kepuasan Kerja (Studi Pada BMT SM NU Kramat Cabang Kebumen)

terhadap *organizational citizenship behavior*. Etika kerja islam ini dapat mempengaruhi *organizational citizenship behavior*, karena jika karyawan memiliki etika kerja islam mereka akan membantu sesama. Etika kerja islam menekankan pentingnya muslim memiliki sifat kerja keras, dedikasi, kreatifitas, dan kerja sama dalam bekerja. Karyawan yang bekerja sesuai etika kerja islam akan bekerja dengan niat ikhlas karena Allah, bekerja dengan sebaik-baiknya, bekerja dengan profesional, bekerja tanpa melanggar prinsip-prinsip syariah, jujur dan amanah, menjaga etika sebagai seorang muslim dengan menjaga cara berbicara, berpakaian dan lain-lain. Fenomena etika kerja islam berdasarkan hasil wawancara kepada kepala kantor BMT SM NU KRAMAT Cabang Kebumen yaitu adanya interaksi sosial yang baik antara sesama karyawan, terciptanya sikap santun, rendah hati, jujur dan ramah terhadap orang lain dan menghargai pendapat orang lain, tidak melakukan berbagai bentuk kecurangan yang merugikan organisasi seperti penyalahgunaan wewenang. Setiap sebelum dan sesudah aktifitas bekerja melakukan doa bersama. Selain itu, karyawan di BMT SM NU Kramat Cabang Kebumen juga senantiasa menjaga segala bentuk perilaku baik lisan maupun tindakan yang sesuai dengan ajaran Islam seperti datang tepat waktu, pulang tepat waktu, serta amanah terhadap pekerjaan.

Faktor yang diduga mempengaruhi *organizational citizenship behavior* yang terakhir adalah kepuasan kerja. Umar (2010) menyatakan bahwa kepuasan kerja memperlihatkan perasaan karyawan tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan. Sedangkan hal yang serupa juga dinyatakan oleh Mathis dan Jackson (2011) bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang positif yang merupakan hasil dari evaluasi pengalaman kerja seseorang. Kepuasan kerja itu dianggap sebagai hasil dari pengalaman karyawan dalam hubungannya dengan nilai sendiri seperti apa yang dikehendaki dan diharapkan dari pekerjaannya. Pandangan tersebut dapat disederhanakan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu sikap dari individu dan merupakan umpan balik terhadap pekerjaannya.

Penelitian yang dilakukan oleh Mahendra (2009) yang menunjukkan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior*. Penelitian yang dilakukan oleh Rohayati (2014) menyatakan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*. Hal ini berarti bahwa tinggi rendahnya *organizational citizenship behavior* sebagai akibat dari tinggi rendahnya kualitas kepuasan kerja yang berjalan. Hasil yang sama ditunjukkan oleh penelitian yang dilakukan oleh Kencanawati (2014) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap *organizational*

citizenship behavior. Fenomena kepuasan kerja berdasarkan wawancara yang dilakukan kepada kepala kantor BMT SM NU KRAMAT Cabang Kebumen dimana karyawan merasa puas pada situasi atau kondisi lingkungan kerja yang nyaman bagi karyawan seperti hubungan dengan sesama karyawan yang saling bantu dan komunikasi yang baik. Selain itu karyawan merasa puas pada kemampuan pada pekerjaannya karena berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya. Bagi karyawan BMT SM NU Kramat Cabang Kebumen, ketika karyawan merasakan kepuasan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, maka karyawan akan bekerja secara maksimal dalam menyelesaikan pekerjaannya, bahkan akan melakukan beberapa hal di luar tugasnya.

KAJIAN TEORI

Religiusitas

Menurut Glock dan Stark (1994) religiusitas adalah tingkat konsep seseorang terhadap agama dan tingkat komitmen seseorang terhadap agamanya, sedangkan yang dimaksud dengan tingkat komitmen yaitu sesuatu hal yang perlu dipahami secara menyeluruh, sehingga terdapat berbagai cara bagi individu untuk menjadi religius. Menurut Glock dan Strack (1994) dimensi religiusitas dibagi menjadi lima yaitu sebagai berikut: (1) Keyakinan (2) Praktik agama (3) Pengalaman (4) Pengetahuan (5) Pengamalan

Etika Kerja Islam

Etika kerja islam menurut Ali dan Al-Owaihian (2008) adalah orientasi yang membentuk dan mempengaruhi keterlibatan dan partisipasi pengantunya di tempat kerja. Etika kerja islam memandang kerja sebagai sarana untuk meningkatkan kepentingan diri sendiri secara ekonomi, sosial dan psikologis, untuk mempertahankan status sosial, untuk memajukan kesejahteraan masyarakat dan menegaskan kembali iman. Indikator yang dapat dijadikan tolok ukur dalam menilai etika kerja islam berdasarkan Mas'ud 2004 (dalam Hartanto, 2016) sebagai berikut: (1) Nilai kerja berdasarkan niat (2) Dedikasi terhadap tugas (3) Konsep kemakmuran (4) Kerjasama dan konsultasi (5) Bekerja sebagai penghidupan (6) Kemampuan membedakan tujuan.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang senang atau emosi positif yang berasal dari penelitian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang. Kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting Luthans (2006). Adapun indikator-indikator kepuasan kerja menurut Luthans (2006) antara lain: (1) Pekerjaan itu sendiri (2) Gaji (3) Promosi (4) Pengawasan (5) Kelompok kerja (6) Kondisi kerja.

Organizational citizenship behavior

Organ (1997) mendefinisikan *organizational citizenship behavior (OCB)* sebagai perilaku individu yang bebas, tidak berkaitan secara langsung atau eksplisit dengan

Pengaruh Religiusitas Dan Etika Kerja Islam Terhadap *Organizational Citizenship Behavior (Ocb)* Dengan Mediasi Kepuasan Kerja (Studi Pada BMT SM NU Kramat Cabang Kebumen)

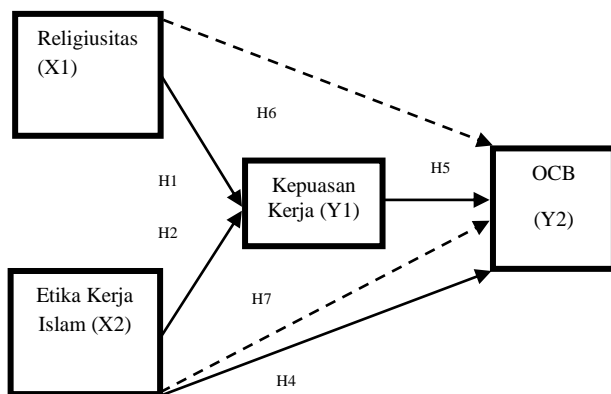
sistem *reward* dan bisa meningkatkan fungsi efektif organisasi. Adapun indikator-indikator *organizational citizenship behavior* menurut Organ (1997) antara lain:

Pengaruh Religiusitas Dan Etika Kerja Islam Terhadap *Organizational Citizenship Behavior (Ocb)* Dengan Mediasi Kepuasan Kerja (Studi Pada BMT SM NU Kramat Cabang Kebumen)

(1) *Altruism* (perilaku membantu orang lain) (2) *Conscientiousness* (ketelitian dan kehati-hatian) (3) *Sportmanship* (perilaku yang sportif) (4) *Courtesy* (menjaga hubungan baik) (5) *Civic virtue* (kebijaksanaan).

Model Empiris

Berdasarkan kajian teori dan penelitian terdahulu, maka dibawah ini disusun model empiris sebagai argumentasi yang menjelaskan hubungan antar berbagai faktor dalam membentuk gambaran permasalahan untuk memudahkan dalam membuat hipotesis. Model hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



Hipotesis

Hipotesis dapat diartikan sebagai suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul, mengacu landasan teori yang ada. Hipotesis penelitian ini adalah:

- H1: Religiusitas diduga berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada karyawan BMT SM NU Kramat Cabang Kebumen
- H2: Etika kerja islam diduga berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada karyawan BMT SM NU Kramat Cabang Kebumen
- H3: Religiusitas diduga berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* pada karyawan BMT SM NU Kramat Cabang Kebumen
- H4: Etika kerja islam diduga berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* pada karyawan BMT SM NU Kramat Cabang Kebumen
- H5: Kepuasan kerja diduga berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* pada karyawan BMT SM NU Kramat Cabang Kebumen
- H6: Religiusitas diduga berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* melalui kepuasan kerja pada karyawan BMT SM NU Kramat Cabang Kebumen
- H7: Etika kerja islam diduga berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* melalui kepuasan kerja pada karyawan BMT SM NU Kramat Cabang Kebumen

METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2018:148). Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan BMT SM NU KRAMAT Cabang Kebumen yang berjumlah 38 orang. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2018:149). Bila dalam metode *non probability sampling* dengan menggunakan teknik sampling jenuh, yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi yang dijadikan sampel (Sugiyono, 2009:85). Mengingat jumlah populasi hanya sebesar 38 orang, maka layak untuk diambil keseluruhan tanpa harus mengambil sampel dalam jumlah tertentu sehingga seluruh karyawan BMT SM NU KRAMAT Cabang Kebumen menjadi objek penelitian.

Teknik Pengumpulan Data dan Instrumen

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: (1) Wawancara (*Interview*), Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit atau kecil. (2) Angket (Kuesioner), Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2011). (3) Studi Pustaka, Studi pustaka merupakan cara pengumpulan data dengan sumber data dari buku, pustaka, internet dan jurnal yang berhubungan dengan penelitian.

Instrumen dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan kuesioner yang ditujukan untuk memperoleh jawaban dari responden. Setelah data dari penyebaran kuesioner terkumpul, kemudian dilakukan proses skoring yaitu pemberian nilai berupa angka pada jawaban untuk memperoleh data kuantitatif yang diperlukan dalam pengujian hipotesis dengan menggunakan *Skala Likert*. *Skala Likert* adalah skala yang digunakan untuk mengukur sikap pendapat dan persepsi seorang atau digunakan untuk mengukur sikap pendapat dan persepsi seorang atau sekelompok orang tentang kejadian atau gejala sosial (Riduwan, 2002). Menggunakan *skala likert*, variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi beberapa indikator yang nantinya akan dijadikan titik tolak untuk membuat item instrumen berupa pertanyaan atau pernyataan yang perlu

Pengaruh Religiusitas Dan Etika Kerja Islam Terhadap *Organizational Citizenship Behavior (Ocb)* Dengan Mediasi Kepuasan Kerja (Studi Pada BMT SM NU Kramat Cabang Kebumen)

dijawab oleh responden. Pemberian skor pada kuisisioner menggunakan 4 point skala likert yaitu: Sangat Setuju

Pengaruh Religiusitas Dan Etika Kerja Islam Terhadap *Organizational Citizenship Behavior (Ocb)* Dengan Mediasi Kepuasan Kerja (Studi Pada BMT SM NU Kramat Cabang Kebumen)

(SS) diberi skor = 4, Setuju (S) diberi skor = 3, Tidak Setuju (TS) diberi skor = 2, Sangat Tidak Setuju (STS) diberi skor = 1.

Teknik Analisis Data

Analisis data merupakan cara yang digunakan untuk menyederhanakan data agar lebih mudah dibaca dan diinterpretasikan. Analisis data penelitian ini menggunakan dua jenis analisis, yaitu deskriptif dan inferensial. Analisis Deskriptif Analisis kualitatif atau deskriptif yaitu analisis dengan merinci dan menjelaskan secara panjang lebar keterkaitan data penelitian dalam bentuk kalimat dari hasil jawaban kuesioner, misalnya jumlah responden, usia, jenis kelamin, pekerjaan dan lain sebagainya. Data ini biasanya tercantum dalam bentuk tabel dan analisis didasarkan pada data tersebut. Analisis Statistik Analisis statistika atau kuantitatif adalah metode analisis data dengan menggunakan angka-angka yang diperoleh dari pengolahan data melalui rumus yang tepat. Penelitian ini menggunakan pengujian validitas dan reliabilitas dengan program SPSS 25.00 for Windows.

Alat Analisis

Dalam penelitian ini penulis menggunakan pengujian validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik, uji hipotesis, analisis korelasi, analisis jalur dan perhitungan pengaruh. Lalu data statistik didapatkan menggunakan aplikasi SPSS 25.00 untuk perhitungan statistik penelitian ini.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis deskriptif dalam penelitian ini diperoleh dari hasil jawaban kuesioner yang telah diberikan kepada 38 responden, yaitu karyawan BMT SM NU Kramat Cabang Kebumen. Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil penelitian, maka dapat diidentifikasi karakteristik responden yang meliputi jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan dan masa kerja.

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah(Orang)	Persentase (%)
1	Perempuan	20	52,63%
2	Laki-laki	18	47,36%
	Jumlah	38	100%

Sumber: Data Primer Diolah, 2021

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia (Tahun)	Jumlah(Orang)	Persentase (%)
1	20 – 23	3	7,89%
2	24 – 30	16	42,10%
3	31 - 37	13	34,21%
4	38 – 44	6	15,78%
	Jumlah	38	100%

Sumber: Data Primer Diolah, 2021

Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Pendidikan Terakhir	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1.	SMK	20	52,63%
2.	D3	3	7,89%
3.	S1	15	39,47%
	Jumlah	38	100%

Sumber: Data Primer Diolah, 2021

Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja (Tahun)	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1.	<1tahun	7	18,42%
2.	1–2 tahun	6	15,78%
3.	3-6 tahun	11	28,94%
4.	>6 tahun	14	36,84%
	Jumlah	38	100

Sumber: Data Primer Diolah, 2021

Analisis statistik dalam penelitian ini diperoleh dari perhitungan pengelolaan data dengan sampel sebanyak 38 responden menggunakan alat bantu yang berupa program aplikasi computer SPSS (Statistical Product and Services Solutions) for windows versi 25.00. Hasil uji instrumen validitas dan reliabilitas menunjukkan bahwa semua item pengukuran dalam kuisisioner dinyatakan valid dan reliabel. Hal ini didasarkan pada hasil uji validitas rhitung untuk semua item pengukuran variabel $> r_{tabel} = 0,3202$ dengan tingkat signifikansi $< 0,05$, sedangkan hasil uji instrumen reliabilitas menunjukkan bahwa nilai Cronbach Alpha dari kelima variabel $> 0,6$.

Uji multikolonieritas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Ada tidaknya multikolonieritas dalam model regresi dapat diidentifikasi dengan melihat besaran VIF (Variance Inflation Factor) dan tolerance pada kolom collinearity statistics. Model regresi dikatakan bebas dari multikolonieritas apabila nilai tolerance $\geq 0,10$ atau sama dengan nilai $VIF \leq 10$. Berikut hasil dari uji multikolonieritas.

Uji Multikolinearitas Struktural I Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
RELIGIUSITAS	,601	1,665
ETIKA KERJA ISLAM	,601	1,665

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

Sumber: Data Primer Diolah, 2021

Pengaruh Religiusitas Dan Etika Kerja Islam Terhadap *Organizational Citizenship Behavior (Ocb)* Dengan Mediasi Kepuasan Kerja (Studi Pada BMT SM NU Kramat Cabang Kebumen)

Uji Multikolinieritas Struktural II

Sumber: Data Primer Diolah, 2021

Coefficients ^a		Collinearity Statistics	
Model		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	RELIGIUSITAS	,473	2,113
	ETIKA KERJA ISLAM	,465	2,153
	KEPUASAN KERJA	,396	2,526

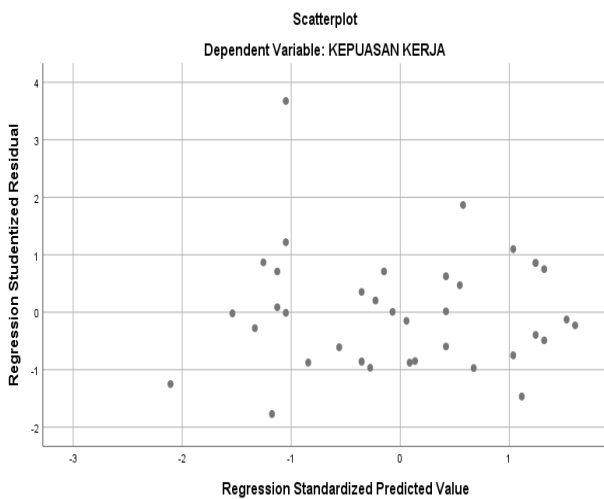
Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah data dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Jika data pada grafik menyebar disekitar garis diagonal dan mengikat arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas (Ghozali, 2013:160). Berikut hasil uji normalitas dalam penelitian ini :

a. Dependent Variable: OCB

Sumber: Data Primer Diolah, 2021

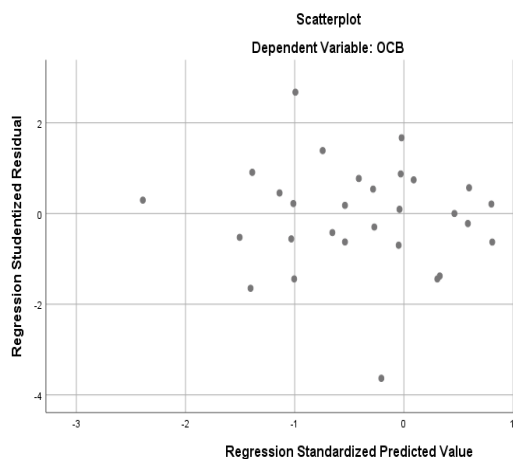
Uji heterokedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual pada sebuah pengamatan ke pengamatan lainnya. Jika terdapat pola yang tidak jelas atau tidak teratur, serta titik-titik menyebar di atas dan juga di bawah angka 0 (no) pada sumbu Y maka model regresinya dinyatakan tidak terjadi heteroskedastisitas. Berikut hasil uji heteroskedastisitas :

Uji Heteroskedastisitas Struktural I

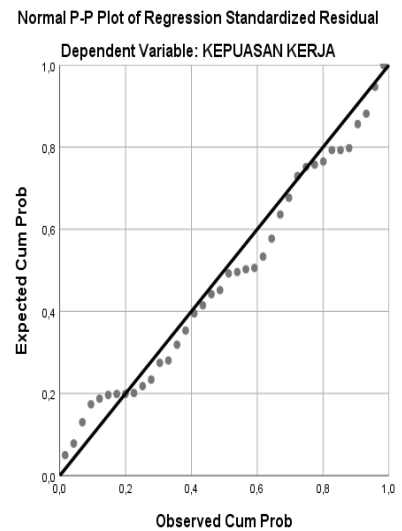


Sumber: Data Primer Diolah, 2021

Uji Heteroskedastisitas Struktural II

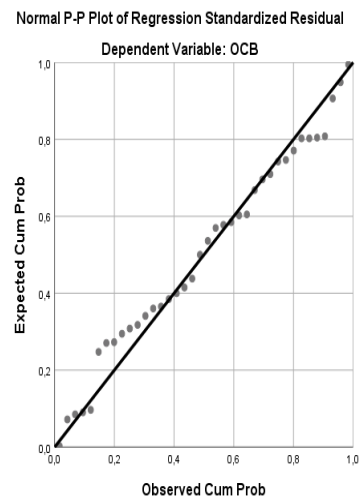


Uji Normalitas Struktural I



Sumber: Data Primer Diolah, 2021

Uji Normalitas Struktural II



Sumber: Data Primer Diolah, 2021

Uji parsial (Uji t) dilakukan untuk mengetahui pengaruh secara parsial antara variabelvariabel bebas dalam hal ini adalah pengaruh store environment,

Pengaruh Religiusitas Dan Etika Kerja Islam Terhadap *Organizational Citizenship Behavior (Ocb)* Dengan Mediasi Kepuasan Kerja (Studi Pada BMT SM NU Kramat Cabang Kebumen)

money availability dan impulse buying tendency
terhadap impulse buying

Pengaruh Religiusitas Dan Etika Kerja Islam Terhadap *Organizational Citizenship Behavior (Ocb)* Dengan Mediasi Kepuasan Kerja (Studi Pada BMT SM NU Kramat Cabang Kebumen)

behavior dengan urge to buy impulsively sebagai variabel intervening. Kriteria pengujian t dalam penelitian ini adalah jika t hitung > t tabel dan signifikansi < 0,05 diartikan bahwa ada pengaruh signifikan, sebaliknya jika t hitung < t tabel dan signifikansi > 0,05 diartikan bahwa tidak ada pengaruh signifikan.

Hasil Analisis Uji t (Parsial) Struktural I Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	T	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	2,401	2,495		,962	,343
RELIGIUSI TAS	,572	,186	,421	3,067	,004
ETIKA KERJA ISLAM	,414	,129	,439	3,201	,003

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA
Sumber: Data Primer Diolah, 2021

Hasil Analisis Uji t (Parsial) Struktural II Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	T	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	-4,038	1,917		-2,106	,043
RELIGIUSI TAS	,537	,159	,404	3,370	,002
ETIKA KERJA ISLAM	,256	,112	,278	2,297	,028
KEPUASAN KERJA	,298	,128	,305	2,324	,026

a. Dependent Variable: OCB
Sumber: Data Primer Diolah, 2021

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur besarnya kontribusi variabel independent dengan variabel dependen, sehingga dapat diketahui yang paling mempengaruhi variabel dependen. R² diambil dari kolom Adjusted R Square, data diolah dengan alat bantu analisis SPSS 25.0 for Windows. Hasil uji koefisien determinasi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Hasil Koefisien Determinasi Struktural I Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,777 ^a	,604	,581	1,67615

a. Predictors: (Constant), ETIKA KERJA ISLAM, RELIGIUSITAS

Sumber: Data Primer Diolah, 2021

Hasil Koefisien Determinasi Struktural II Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,876 ^a	,768	,748	1,27105

a. Predictors: (Constant), KEPUASAN KERJA, RELIGIUSITAS, ETIKA KERJA ISLAM

Sumber: Data Primer Diolah, 2021

Analisis korelasi dalam penelitian ini digunakan untuk menentukan kuatnya derajat hubungan linier antar variabel bebas, yaitu variabel store environment, money availability dan impulse buying tendency. Berikut hasil pengujian korelasi :

Hasil Analisis Korelasi Correlations

		RELIGIUSI TAS	ETIKA KERJA ISLAM
RELIGIUSITAS	Pearson Correlation	1	,632 ^{**}
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	38	38
ETIKA KERJA ISLAM	Pearson Correlation	,632 ^{**}	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	38	38

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Data Primer Diolah, 2021

Koefisien jalur merupakan perluasan dari analisis regresi yang digunakan untuk menerangkan akibat langsung atau tidak langsung seperangkat variabel, sebagai variabel penyebab terhadap variabel lain yang merupakan variabel akibat. Pada penelitian ini, koefisien jalur dapat dihitung dengan persamaan sebagai berikut :

Hasil Koefisien Jalur Struktural I

$$\epsilon_1 = \sqrt{1 - R^2} = \sqrt{1 - 0,604} = \sqrt{0,396} = 0,629$$

$$Y_1 = 0,421 X_1 + 0,439 X_2 + 0,629$$

Hasil Koefisien Jalur Struktural II

$$\epsilon_1 = \sqrt{1 - R^2} = \sqrt{1 - 0,768} = \sqrt{0,232} = 0,481$$

$$Y_2 = 0,404 X_1 + 0,278 X_2 + 0,305 Y_1 + 0,481$$

Untuk perhitungan pengaruh antar variabel secara langsung dan tidak langsung adalah sebagai berikut:

Pengaruh Religiusitas Dan Etika Kerja Islam Terhadap *Organizational Citizenship Behavior (Ocb)* Dengan Mediasi Kepuasan Kerja (Studi Pada BMT SM NU Kramat Cabang Kebumen)

Pengaruh Religiusitas Dan Etika Kerja Islam Terhadap *Organizational Citizenship Behavior (Ocb)* Dengan Mediasi Kepuasan Kerja (Studi Pada BMT SM NU Kramat Cabang Kebumen)

Pengaruh Langsung

Langsung
$X_1 \rightarrow Y_1 = 0,421$
$X_2 \rightarrow Y_1 = 0,439$
$X_1 \rightarrow Y_2 = 0,404$
$X_2 \rightarrow Y_2 = 0,278$
$Y_1 \rightarrow Y_2 = 0,305$

Pengaruh Tidak Langsung

Tidak Langsung
$X_1 \rightarrow Y_1 \rightarrow Y_2 = (0,421 \times 0,404) = 0,170084$
$X_2 \rightarrow Y_1 \rightarrow Y_2 = (0,439 \times 0,278) = 0,122042$

Pengaruh Total

Total
$X_1 \rightarrow Y_1 \rightarrow Y_2 = (0,421 + 0,170084) = 0,591084$
$X_2 \rightarrow Y_1 \rightarrow Y_2 = (0,439 + 0,122042) = 0,561042$

Untuk mengetahui pengaruh variabel mediasi yaitu religiusitas dan etika kerja islam berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* melalui kepuasan kerja melalui penggunaan Sistem Informasi *Sobel Test*. Hasil analisis pada uji sobel adalah sebagai berikut:

Hasil Uji Sobel Struktural I

Test Statistic	Standar Error	P-Value
2,27385749	0,13508498	0,02297456

Hasil Uji Sobel Struktural II

Test Statistic	Standar Error	P-Value
1,8617836	0,05692606	0,0626336

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Religiusitas Terhadap Kepuasan Kerja

Pengujian hipotesis yang pertama untuk mengetahui pengaruh religiusitas terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan hasil uji t hitung sebesar $3,067 > t$ tabel $2,02809$ dengan tingkat signifikan $0,004 < 0,05$. Hal ini menjelaskan bahwa hasil ini menyatakan bahwa religiusitas berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian ini didukung sebelumnya yang dilakukan oleh Baihaqi (2015) dapat disimpulkan bahwa hubungan antara religiusitas dengan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan. Religiusitas dapat memberikan kontribusi untuk dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan, artinya karyawan yang memiliki tingkat

religiusitas yang tinggi maka akan semakin mudah mendapatkan kepuasan dalam pekerjaannya. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Erlando (2019) yang hasilnya religiusitas berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, artinya karyawan yang memiliki tingkat religiusitas yang tinggi maka ia akan semakin mudah mendapatkan kepuasan dalam pekerjaannya.

2. Pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap Kepuasan Kerja

Hipotesis kedua dilakukan untuk mengetahui pengaruh etika kerja islam terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa etika kerja islam memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja yang ditunjukkan oleh uji t dengan t hitung sebesar t hitung $3,201 > t$ tabel sebesar $2,02809$ dengan tingkat signifikan sebesar $0,003 < 0,05$. Hasil ini menyatakan bahwa etika kerja islam berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian dari Khasanah (2017) menyatakan bahwa hubungan antara etika kerja islam dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan. Hal tersebut menunjukkan bahwa jika etika kerja islam diikuti dengan baik dan benar maka karyawan akan puas dengan apa yang mereka lakukan. Semakin tinggi etika kerja seorang karyawan, maka akan semakin tinggi kepuasan kerja yang didapat. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Catur (2016) bahwa etika kerja islam berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

3. Pengaruh Religiusitas Terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Hipotesis ketiga dilakukan untuk mengetahui pengaruh religiusitas terhadap *organizational citizenship behavior*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa religiusitas memiliki pengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* yang ditunjukkan oleh t hitung sebesar $3,370 > t$ tabel $2,03011$ dengan tingkat signifikan sebesar $0,002 < 0,05$. Hasil ini menyatakan bahwa religiusitas berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior*. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Budiharti (2017) menyatakan bahwa hubungan antara religiusitas dan *Organizational Citizenship Behavior* berpengaruh signifikan.

Pengaruh Religiusitas Dan Etika Kerja Islam Terhadap *Organizational Citizenship Behavior (Ocb)* Dengan Mediasi Kepuasan Kerja (Studi Pada BMT SM NU Kramat Cabang Kebumen)

4. Pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Hipotesis keempat dilakukan untuk mengetahui pengaruh etika kerja islam terhadap *organizational citizenship behavior*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa etika kerja islam memiliki pengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* yang ditunjukkan oleh uji t diperoleh t hitung sebesar $2,297 > t$ tabel sebesar $2,03011$ dengan tingkat signifikan sebesar $0,028 < 0,05$. Hasil ini menyatakan bahwa etika kerja islam berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior*. Hasil penelitian Rahmanto (2016) dapat disimpulkan bahwa hubungan antara etika kerja islam dengan *Organizational Citizenship Behavior* berpengaruh positif dan signifikan. Pengaruh etika kerja Islam dengan *Organizational Citizenship Behavior*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa etika kerja Islam berpengaruh positif signifikan dengan *Organizational Citizenship Behavior* dengan kata lain guru yang menerapkan etika kerja Islam akan memiliki jiwa *Organizational Citizenship Behavior* yang tinggi begitu pula sebaliknya. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Fawzi dan Mikhrani (2017) yang hasilnya etika kerja islam berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

5. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Hipotesis kelima dilakukan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* yang ditunjukkan uji t diperoleh t hitung sebesar $2,324 > t$ tabel sebesar $2,03011$ dengan tingkat signifikan sebesar $0,026 < 0,05$. Hasil ini menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior*. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Saepudin dan Djati (2019) menyatakan bahwa adanya pengaruh antara kepuasan kerja dengan *organizational citizenship behavior*. Semakin baik kepuasan kerja maka semakin tinggi *organizational citizenship behavior*. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Dewi dan Suwandana (2016) bahwa kepuasan kerja dengan *organizational citizenship behavior* berpengaruh positif dan signifikan.

6. Pengaruh Religiusitas Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Melalui Kepuasan Kerja

Hipotesis keenam dilakukan untuk mengetahui pengaruh religiusitas terhadap *organizational citizenship behavior* dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi yaitu dengan melihat hasil uji sobel pada struktural I menunjukkan bahwa p-value atau signifikansi $< 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja berfungsi sebagai variabel mediasi. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja dapat menjadi variabel mediasi religiusitas terhadap *organizational citizenship behavior*.

Hasil penelitian menurut Budhiarti (2017) menyatakan bahwa hubungan antara religiusitas dan *organizational citizenship behavior* berpengaruh signifikan. Hal ini dapat terjadi karena karyawan mempunyai pengalaman agama dan perasaan religius. Pengalaman keagamaan karyawan menjadi dasar-dasar perilaku dari *organizational citizenship behavior*, dimana suatu akhlak dapat dilihat dari perilaku yang ditunjukkan. Meliputi rasa keikhlasan dalam menolong, bekerja dan juga beribadah, melakukan ibadah semata-mata karena Tuhan dan berharap keridhoan-Nya, sehingga perilaku bekerja dapat dilakukan secara sukarela tidak berdasarkan *reward* sangat membutuhkan suatu keikhlasan dalam menolong (susanti, 2015). Ketika karyawan memiliki pengalaman keagamaan, maka disaat itulah memunculkan perasaan karyawan menjadi religius dan mempengaruhi karyawan untuk bersikap baik di dalam lingkungan kerjanya. Hasil penelitian menurut Dewi dan Sudibya (2016) menyatakan bahwa hasil penelitian menyimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan sebagai variabel yang memediasi *organizational citizenship behavior* PT. PLN (Persero) rayon Denpasar. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja mampu memediasi *Organizational Citizenship Behavior* pada perusahaan tersebut.

7. Pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Melalui Kepuasan Kerja

Hipotesis ketujuh dilakukan untuk mengetahui pengaruh etika kerja islam terhadap *organizational citizenship behavior* dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi yaitu dengan melihat hasil uji sobel pada struktur II menunjukkan bahwa p-value atau signifikansi $> 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel etika kerja islam tidak berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Artinya variabel kepuasan kerja tidak berfungsi sebagai mediasi. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak dapat menjadi variabel mediasi etika kerja islam terhadap *organizational citizenship behavior*.

Hasil penelitian Fawzi dan Mikhrani (2017) etika kerja islam berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*. Hasil penelitian menurut Simon dan Naftalia (2016) menyatakan bahwa hasil penelitian menyimpulkan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh sebagai variabel yang mediasi *organizational citizenship behavior* restaurant Halim Surabaya. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak mampu memediasi *organizational citizenship behavior* pada perusahaan tersebut.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data kuesioner mengenai religiusitas dan etika kerja islam terhadap *organizational citizenship behavior* melalui kepuasan kerja dapat diperoleh hasil sebagai berikut:

Pengaruh Religiusitas Dan Etika Kerja Islam Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (*Ocb*) Dengan Mediasi Kepuasan Kerja (Studi Pada BMT SM NU Kramat Cabang Kebumen)

1. Religiusitas terhadap kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif pada karyawan BMT SM NU

Pengaruh Religiusitas Dan Etika Kerja Islam Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (*Ocb*) Dengan Mediasi Kepuasan Kerja (Studi Pada BMT SM NU Kramat Cabang Kebumen)

Kramat Cabang Kebumen. Artinya semakin tinggi religiusitas dapat mempengaruhi kepuasan kerja pada karyawan BMT SM NU Kramat Cabang Kebumen.

2. Etika kerja islam terhadap kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif pada karyawan BMT SM NU Kramat Cabang Kebumen. Mengidentifikasi bahwa semakin baik etika kerja islam seorang karyawan maka akan semakin baik pula tingkat kepuasan kerja karyawan tersebut pada pekerjaannya. Seseorang yang dalam bekerja didasarkan pada niat dalam melakukan pekerjaan dengan harapan mendapat ridho Allah. Segala bentuk niat, tindakan dan kegiatan yang diridohi Allah yang memiliki positif pula terhadap perusahaan dalam memutuskan suatu kebijakan.
3. Religiusitas terhadap *organizational citizenship behavior* memiliki pengaruh positif pada karyawan BMT SM NU Kramat Cabang Kebumen. Ini berarti bahwa jika karyawan religiusitas yang tinggi akan lebih berusaha untuk bekerja lebih baik, meningkatkan kualitas kerjanya dan bertanggung jawab atas pekerjaan.
4. Etika kerja Islam terhadap *organizational citizenship behavior* memiliki pengaruh yang positif pada BMT SM NU Kramat Cabang Kebumen. Ini menunjukkan bahwa jika etika kerja Islam dapat dilaksanakan dengan baik maka mampu meningkatkan *organizational citizenship behavior* karena dalam setiap bekerja menerapkan etika kerja Islam akan memiliki jiwa *organizational citizenship behavior* yang tinggi begitu pula sebaliknya.
5. Kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* memiliki pengaruh positif pada BMT SM NU Kramat Cabang Kebumen. Ini berarti bahwa jika tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan seperti beban kerja, gaji, promosi, pengawasan serta hubungan dengan rekan kerja maka *organizational citizenship behavior* akan meningkat.
6. Kepuasan kerja merupakan variabel pemediasi pengaruh religiusitas terhadap *organizational citizenship behavior*. Apabila ingin meningkatkan *organizational citizenship behavior* melalui religiusitas maka harus meningkatkan kepuasan kerja terlebih dahulu sebagai perantara antara religiusitas terhadap *organizational citizenship behavior*.
7. Kepuasan kerja merupakan variabel pemediasi pengaruh etika kerja islam terhadap *organizational citizenship behavior* tidak berpengaruh, maka dalam penelitian ini kepuasan kerja tidak dapat menjadi variabel mediasi antara etika kerja islam dan *organizational citizenship behavior*.

IMPLIKASI

Berdasarkan atas temuan penelitian yang dibahas pada bab sebelumnya maka ada beberapa implikasi praktis sesuai dengan prioritas yang dapat diberikan sebagai masukan bagi organisasi yaitu sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian religiusitas berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Artinya, semakin tinggi tingkat religiusitas maka akan meningkatkan kepuasan kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Baihaqi (2015) dapat disimpulkan bahwa hubungan antara religiusitas dengan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan. Adanya religiusitas yang tinggi membuat para karyawan BMT SM NU Kramat Cabang Kebumen dapat mencapai kepuasan kerja. Oleh karena itu untuk mempertahankan religiusitas manajemen BMT SM NU Kramat Cabang Kebumen, perlu mengadakan kajian secara lebih rutin sebagai pedoman dalam berperilaku sehingga bertanggung jawab dalam menjalankan tugasnya untuk mempertahankan kepuasan kerja pada Karyawan BMT SM NU Kramat Cabang Kebumen. Adapun beberapa tema yang dapat dibawa untuk kajian yaitu menjaga niat bekerja dalam Islam, menjaga kejujuran dalam melakukan pekerjaan dan etika kerja seorang muslim. Manajemen perlu meningkatkan Religiusitas dengan cara memberikan pengetahuan tentang ilmu keagamaan kepada karyawan supaya karyawan lebih merasa senang atau puas bekerja di BMT SM NU Kramat Cabang Kebumen.
2. Berdasarkan hasil penelitian etika kerja islam berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Artinya, semakin baik etika kerja islam seorang karyawan maka akan semakin baik pula tingkat kepuasan kerja karyawan tersebut pada pekerjaannya. Hasil penelitian dari Khasanah (2017) menyatakan bahwa hubungan antara etika kerja islam dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan. Oleh karena itu, untuk mempertahankan etika kerja islam manajemen harus lebih meyakinkan bahwasanya pekerjaan yang dilaksanakan adalah suatu kebaikan dengan cara karyawan mengabdikan diri terhadap suatu tugas untuk kebaikan karena hal tersebut merupakan pelaksanaan suatu amanah. Sesuai seperti yang sudah ada pada Standar Operasional Prosedur BMT SM NU Kramat Cabang Kebumen prinsip tanggung jawab, setiap pengelola harus dapat menjalankan pekerjaannya dengan penuh tanggung jawab karena seseorang yang telah bersedia bekerja maka pekerjaan itu adalah amanat yang harus ditunaikan. Etika kerja islam perlu ditingkatkan dengan cara dari pihak manajemen memberikan tempat konsultasi antara atasan dan bawahan atau sesama rekan kerja, memberikan karyawan

Pengaruh Religiusitas Dan Etika Kerja Islam Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (*Ocb*) Dengan Mediasi Kepuasan Kerja (Studi Pada BMT SM NU Kramat Cabang Kebumen)

waktu untuk berpartisipasi dalam rapat dan melakukan kerjasama dan konsultasi tentang hambatan yang

Pengaruh Religiusitas Dan Etika Kerja Islam Terhadap *Organizational Citizenship Behavior (Ocb)* Dengan Mediasi Kepuasan Kerja (Studi Pada BMT SM NU Kramat Cabang Kebumen)

- dihadapi saat bekerja dan untuk menghindari kesalahan yang mungkin terjadi.
3. Berdasarkan hasil penelitian kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior*. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Saepudin dan Djati (2019) menyatakan bahwa adanya pengaruh antara kepuasan kerja dengan *organizational citizenship behavior*. *Organizational citizenship behavior* yang tinggi salah satu faktornya karena kepuasan kerja yang timbul dalam diri untuk meningkatkan *organizational citizenship behavior*. Karyawan BMT SM NU Kramat Cabang Kebumen dalam melakukan suatu pekerjaan merasa bahwa pekerjaan merupakan tanggung jawabnya maka karyawan akan mengerjakannya dengan baik. Oleh karena itu untuk mempertahankan kepuasan kerja dengan cara manajemen membuat lingkungan kerja dan memberikan tugas kepada karyawan dengan jelas seperti yang sudah ditentukan. Oleh karena itu, untuk meningkatkan kepuasan kerja manajemen harus lebih memperhatikan gaji yang sesuai diharapkan oleh karyawan sehingga karyawan dapat memperoleh kepuasan kerja. Sesuai seperti yang sudah ada pada Standar Operasional Prosedur BMT SM NU Kramat Cabang Kebumen prinsip tanggung jawab, setiap pengelola harus dapat menjalankan pekerjaannya dengan penuh tanggung jawab karena seseorang yang telah bersedia bekerja maka pekerjaan itu adalah amanat yang harus ditunaikan.
 4. Berdasarkan hasil penelitian kepuasan kerja tidak dapat menjadi variabel mediasi etika kerja islam terhadap *organizational citizenship behavior*. Hasil penelitian Fawzi dan Mikhrani (2017) etika kerja islam berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*. Hasil penelitian menurut Simon dan Naftalia (2016) menyatakan bahwa hasil penelitian menyimpulkan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh sebagai variabel yang mediasi *organizational citizenship behavior*. Untuk meningkatkan *organizational citizenship behavior* para karyawan dengan cara meningkatkan etika kerja islam melalui kepuasan kerja, hal yang perlu diperhatikan manajemen dalam meningkatkan etika kerja islam melalui kepuasan kerja dan terjadi *organizational citizenship behavior* yaitu lebih memperhatikan kerja sama dan konsultasi antar sesama karyawan, dengan cara saling bekerja sama antar karyawan dan melakukan konsultasi untuk mengatasi hambatan dan menghindari kesalahan sehingga akan timbul kepuasan kerja karyawan karena merasa kerja sama yang baik dengan rekan kerja meningkatkan kepuasan

kerja dan mencapai *organizational citizenship behavior* yang baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Ali, Abbas J dan Al-Owaidan, Abdullah. 2008. *Islamic Work Ethics: A Critical Review. Cross Cultural Management: An International Journal* Vol. 15, No.1.
- Alwiyah. 2016. *Peningkatan Etika Kerja Islam terhadap Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja* (Studi Kasus pada Staf Auditor Kantor Akuntan Publik Kota Semarang). *Jurnal Ekonomi Islami*, Vol 7, No 2.
- Ariyanti, Y. 2019. *The Effect of Religiosity on Organizational Citizenship behaviour. Advances in Social science, Education and Humanities Research (ASSEHR), 3rd Annual International Seminar and Conference on Global Issues (ISCoGI 2017)*, 140(ISCoGI 2017), 192-194
- Awuni, M., dan Zaidan Tanko, M. 2019. *Organizational Citizenship Behavior and Religiosity at the Workplace. International journal of Contemporary Research and Review*, 10(05), 21501-21514. Diambil dari <https://doi.org/10.15520/ijerr.v10i05.698>
- Arikunto, Suharsimi. 2009. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Edisi Revisi 6. Jakarta : Rineka Cipta.
- Asamani, L., & Mensah, A. O. 2016. *Religiosity as an antecedent of employees organizational citizenship behavior. Advances in Social Sciences Research Journal*, 3(7), 34-45. DOI: 10.14738/ASSRJ.37.2074
- Baihaqi, Ahmad. 2015. *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Religiusitas Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Unza Vitalis Salatiga*. *Jurnal Muqtasid. Salatiga*. Program Studi Perbankan Syariah (S1) STAIN Salatiga. Di akses dari <http://muqtasid.iainsalatiga.ac.id/index.php/muqtasid/article/view/929> pada 30 Oktober 2020
- Blogowska, J., & Saroglou, V. 2011. *Religious Fundamentalism and Limited Prosociality as a Function of the Target. Journal for the Scientific Study of Religion*, 50(1), 44-60. Diambil dari https://doi.org/10.1207/s15327043hup1002_3
- Budhiarti, Annisa Ayu . 2017. *Pengaruh Religiusitas, gaya kepemimpinan transformasional dan demografi terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. Jakarta : Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah

Pengaruh Religiusitas Dan Etika Kerja Islam Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (*Ocb*) Dengan Mediasi Kepuasan Kerja (Studi Pada BMT SM NU Kramat Cabang Kebumen)

Pengaruh Religiusitas Dan Etika Kerja Islam Terhadap *Organizational Citizenship Behavior (Ocb)* Dengan Mediasi Kepuasan Kerja (Studi Pada BMT SM NU Kramat Cabang Kebumen)

- Darto, M. 2014. *Peran Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dalam peningkatan Kinerja Individu Di sektor Publik: Sebuah Analisis Teoritis Dan Empiris*. Jurnal Borneo administrator, 10(1), 10-30
- Dewi, Ni Luh Putu Yanti Astika dan Suwandana, I Gusti Made. 2016. *Pengaruh kepuasan kerja terhadap Organization Citizenship Behavior (OCB) dengan komitmen organisasional sebagai variabel mediasi*. E-jurnal Manajemen Unid, Vol 5, No. 9, 2016:5643-5670. ISSN : 2302-8912 Universitas Udayana.
- Dewi, Ni Made Sintya dan Sudibya, I Gede Adnyana. 2016. *Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi*. Bali: Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana.
- Durrotul, Khasanah. 2017. *Pengaruh Etika Kerja Islam dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Studi Pada guru SMK Ma'arif 4 Kebumen*. Kebumen: Sekolah Tinggi Ekonomi Putra Bangsa.
- Ghozali, Imam. 2002. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- _____. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- _____. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- _____. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- _____. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- _____. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Glock, Charles Y & Rodney Stark. 1994. *Religion and Society in Tension*. Chicago: Rand McNally and Company.
- Hartanto, Catur Sigit. 2016. *Analisis pengaruh etika kerja islam terhadap Kepuasan kerja, komitmen organisasional dan Kinerja karyawan pada Baitul Mal wat Tamwil (BMT) di kabupaten Banjarnegara*. Semarang: Universitas Negeri Semarang
- Jahangir, N., Akbar, M. M., & Haq, M. 2004. *Organizational Citizenship Behavior: Its nature and antecedents*. *Journal of Applied Psychology*, 68(4), 653-663. Diambil dari <https://doi.org/10.1037/0021-9010.68.4.653>
- Kutcher, E. J., Bragger, J. D., Rodriguez-Srednicki, O., & Masco, J. L. 2010. *The role of religiosity in stress, job attitudes, and organizational citizenship behavior*. *Journal of Bussiness Ethics*, 95(2), 319-337. Diambil dari <https://doi.org/10.1007/s10551-009-0362-z>
- Kencanawati, A.A.M. 2014. *Gaya kepemimpinan, komitmen organisasi dan kepuasan kerja mempengaruhi organizational citizenship behavior pada PT. (BPR) Cahaya Bina Putra Kerobokan Bandung*. Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan. 10 (1) : 44-45.
- King, J.E. and O. I. Williamson, I. O. 2005. *Workplace religious expression, religiosity, and job satisfaction: clarifying a relationship*. *Journal of Management, Spirituality, and Religion*, 2, 173-198, 2005.
- Luthans, Freed. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh. CV Andi Offset. Yogyakarta
- Locke, E. A., Fitzpatrick, W., & White, F. M. 1983. *Job satisfaction and role clarity among university and college faculty*. *The Review of Higher Education*, 6(4), 343-365
- Locke, E. A., 1969. *What is job satisfication. Organizational behavior and human performance*, 4(4), 343-365
- Mathis, R.L dan Jackson. 2011. *Human Resource Management*. Jakarta : Salemba Empat.
- Mahendra, Rully. 2009. *Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pegawai Bagian Umum Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Semarang*. Semarang: Universitas Negeri Semarang
- Nursyahbana, Deby. 2020. *Pengaruh Psychological Capital dan Religiusitas Terhadap Organizational Citizenship Behavior*. Jakarta : Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah
- Organ, D.W., et.al. 2006. *Organizational Citizenship Behavior. Its Nature, Antecedents, and Consequences*. California: Sage Publications, Inc.
- Pradana, Fawzi Rizki & Mikhriani. 2017. *Etika Kerja Islam dan Pengaruhnya Terhadap Organizational Citizenship Behavior Aparatur Negara*. Yogyakarta: UIN Sunan Kali Jaga

Pengaruh Religiusitas Dan Etika Kerja Islam Terhadap *Organizational Citizenship Behavior (Ocb)* Dengan Mediasi Kepuasan Kerja (Studi Pada BMT SM NU Kramat Cabang Kebumen)

- Podskaff, P. M., Mackenzie, S. B., Paine, J. B., & Bachrach, D. G. 2000. *OCB Organizational Citizenhsip Behviors: A critical review of the theoretical and future research*. Journal of management, 26(3), 513-563.
- Rahmanto, Efendi. 2017. *Pengaruh Etika Kerja Islam dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening*. Yogyakarta: Universitas Muhammadiyah Yogyakarta
- Robbins, Stephen. P & Coulter, Mary. 2005. *Manajemen Edisi 8*. PT Indeks. Jakarta
- Robbins, Stephen P. & Judge, Timothy A. 2008. *Perilaku Organisasi Edisi 10*. PT Indeks. Jakarta.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. 2013. *Organizational Citizenship Behavior*. Pearson education Limited (Vol. 27).
- Rohayati, Ai. 2014. *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior : Studi Pada Yayasan Masyarakat Madani Indonesia*. Study & Management Research. 11 (1) : 20-38.
- Samsari, Agustinus. 2004. *Pengaruh Religiusitas Terhadap Keterlibatan Kerja, Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, dan Produktivitas; Studi Empiris Pada Kantor Akuntan Publik di Semarang*. Fakultas Ekonomi Universitas Katolik Soegijapranata, Semarang.
- Saepudin, Ujang dan Djati, Sundring Pantja. 2019. *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior Guru Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Mediasi*. Bekasi: Jurnal Ilmiah Bisnis, pasar modal, dan UMKM Vol. 2 No.1
- Sekaran, Uma. 2006. *Metedologi Penelitian Untuk Bisnis*. Buku 1 Edisi 4. Jakarta: Salemba Empat
- Siagian, Sondang P. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Spector, Paul E. (1997). *Job Satisfaction, Application, Assessment, Causes, and Consequences (Vol.3)*. Sage Publications.
- Sugiyono. 2005. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- _____. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- _____. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- _____. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- _____. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Cetakan ke-11. Bandung: Alfabeta.
- _____. 2011. *Metode Penelitian Pendidikan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- _____. 2012. *Metode Penelitian Pendidikan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- _____. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- _____. 2018. *Metode Penelitian Manajemen*. Cetakan ke-6. Bandung: Alfabeta.
- Sulistyo, Heru, 2011. *Peran Nilai-Nilai Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Organisasi*. Media Riset & Manajemen. Vol.11,No.3,pp.252-270.
- Susanti, Rita. 2015. *Hubungan Religiusitas dan Kualitas Kehidupan kerja dengan Organizational Citizenship Behavior pada karyawan*. Riau: UIN Sultan Syarif Kasim Riau.
- Syahril, N., & Widyarini, M. N. 2007. *Kepribadian, kepemimpinan transformasional dan perilaku kewargaorganisasian*. 140(3), 379-391
- Umar .2010. *Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Wahyudin, Pradisti, L., & Wulandari, S. Z. 2018. *Dimensi Religiusitas dan Pengaruhnya Terhadap Organizational Citizenship Behavior*. Jurnal Ekonomi, Bisnis, dan Akuntansi (JEBA) Vol 20.
- Zhang, D. 2015. *Organizational citizenship behavior*. White Paper, 23(2), 285-301. Diambil dari <https://doi.org/10.1108/jjoa-08-2012-0586>