

**PENGARUH ETIKA KERJA ISLAM, KOMITMEN ORGANISASIONAL DAN
KEPUASAN KERJA TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR
(Studi Kasus Pada Guru Di SD Islam Al Hikmah Sempor)**

Yayuk Wisnu Wulandari

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Putra Bangsa Kebumen
Program Studi Manajemen (S-1)
Jl. Ronggowarsito No. 18 Pejagoan Kebumen
yayukwisnuwulandari@yahoo.co.id

ABSTRACT

The purpose of this study is to determine the influence of Islamic Work Ethics, Organizational Commitment And Job Satisfaction Against Organizational Citizenship Behavior (Case Study is Teachers In Islamic Elementary School Al Hikmah Sempor). The number of samples taken as many as 32 respondents with saturated sample method. Data collection using a Likert-scale closed questionnaire. The result of t test shows that the work ethic of Islam and job satisfaction give positive and significant influence to OCB whereas organizational commitment has negative and significant effect to OCB with regression equation $Y = 0,827 + 0,235X_1 - 0,367X_2 + 1,055X_3$. F test results show that the ethics of Islamic work, organizational commitment and job satisfaction have a positive and significant effect on OCB. While the value of coefficient determination is 0.892 which means that the work ethic of Islam (X_1), organizational commitment (X_2) and job satisfaction (X_3) have contribution to OCB (Y) of 89.2% while the rest 10.8% by another factor.

Keywords: Islamic Work Ethic, Organizational Commitment, Job Satisfaction, Organizational Citizenship Behavior

ABSTRAKSI

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Etika Kerja Islam, Komitmen Organisasional Dan Kepuasan Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Studi Kasus Pada Guru Di SD Islam Al Hikmah Sempor). Jumlah sampel yang diambil sebanyak 32 responden dengan metode sampel jenuh. Pengumpulan data menggunakan kuesioner tertutup berskala *likert*. Hasil uji t menunjukkan bahwa etika kerja islam dan kepuasan kerja memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap OCB sedangkan komitmen organisasional berpengaruh negatif dan signifikan terhadap OCB dengan persamaan regresinya $Y = 0,827 + 0,235X_1 - 0,367X_2 + 1,055X_3$. Hasil uji F menunjukkan bahwa etika kerja islam, komitmen organisasional dan kepuasan kerja memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap OCB. Sedangkan nilai koefisien determinasi diperoleh 0,892 yang artinya etika kerja islam (X_1), komitmen organisasional (X_2) dan kepuasan kerja (X_3) mempunyai sumbangan pengaruh terhadap OCB (Y) sebesar 89,2% sedangkan sisanya 10,8% disebabkan oleh faktor lain.

Kata kunci: Etika Kerja Islam, Komitmen Organisasional, Kepuasan Kerja,
Organizational Citizenship Behavior

PENDAHULUAN

SD Islam Al Hikmah Sempor adalah salah satu sekolah yang menerapkan sistem pendidikan *full day* yang berbasis Islami, sehingga segala aktivitas yang dilakukan dapat dijadikan sebagai sarana pembelajaran. Ditanamkan pula adab-adab baik dalam belajar, bermain, makan, bahkan saat di kamar mandi sesuai dengan ajaran Islam. Lebih khusus lagi adalah penanaman dalam ilmu beribadah. Dalam menjalankan segala program pembelajaran yang ada di SD Islam Al Hikmah Sempor tentunya tidak akan terlepas dari adanya peran dari guru.

Dalam proses pendidikan di sekolah, seorang guru biasanya akan memerankan tugas ganda yaitu sebagai pengajar dan pendidik. Pendidikan merupakan sesuatu yang harus diperhatikan kualitasnya, seperti yang kita ketahui untuk mendapatkan pendidikan yang berkualitas tentunya dibutuhkan tenaga pengajar yang memiliki peran *organizational citizenship behavior* (OCB). Terbentuknya perilaku OCB ini dapat menunjang pencapaian tujuan yang ada di sekolah.

Melihat begitu pentingnya peran OCB bagi organisasi maka berikut ini merupakan gambaran beberapa fenomena mengenai OCB guru yang ada di SD Islam Al Hikmah Sempor antara lain adanya inisiatif dari guru untuk mencari cara-cara baru yang lebih efisien dalam rangka melaksanakan tugas, membantu proses adaptasi guru baru disekolah, siap membantu ketika ada rekan kerja yang membutuhkan bantuan, bersedia menggantikan jam guru lain jika mereka tidak bisa datang ke sekolah, dapat bekerja sama dengan guru lain

dalam menyelesaikan tugas sekolah dan tidak menolak bantuan dari rekan guru yang pernah berkonflik dengan dirinya.

Berdasarkan beberapa contoh mengenai OCB yang terjadi di SD Islam Al Hikmah Sempor dapat dikatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi perilaku OCB guru di SD Islam Al Hikmah Sempor antara lain berasal dari etika kerja Islam, komitmen organisasional dan kepuasan kerja.

Faktor pertama yang mempengaruhi OCB guru di SD Islam Al Hikmah Sempor adalah etika kerja Islam. Etika kerja Islam dapat didefinisikan sebagai sebuah nilai atau sistem kepercayaan yang berasal dari Al-Qur'an dan Sunnah mengenai kerja. Etika kerja Islam memberikan pengaruh yang baik terhadap perilaku seseorang dalam pekerjaan karena dapat memberi stimulus untuk sikap kerja yang positif (Yousef, 2001).

Beberapa fenomena yang terjadi terkait etika kerja Islam guru di SD Islam Al Hikmah Sempor antara lain, adanya sikap interaksi sosial yang baik antara sesama guru, guru dengan wali murid maupun dengan muridnya. Terciptanya sikap santun, rendah hati, jujur dan ramah terhadap orang lain dan menghargai pendapat orang lain, menjaga diri dari menggunkan fasilitas organisasi untuk kepentingan pribadi 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 kedua yang mempengaruhi OCB adalah komitmen organisasional. Komitmen organisasional merupakan salah satu

faktor penting yang dapat meningkatkan peran OCB. Komitmen organisasional adalah sikap loyalitas karyawan dan proses berkelanjutan dari seorang anggota organisasi untuk mengekspresikan perhatian mereka kepada kesuksesan dan kebaikan organisasinya (Luthans, 2006:249).

Tingkat komitmen organisasional guru yang ada di SD Islam Al Hikmah Sempor diukur dari beberapa hal yakni tidak menolak tugas, mengutamakan kepentingan lembaga, menjaga nama baik lembaga secara lisan maupun tindakan, menerima keputusan pimpinan, menampilkan hasil kerja yang bermutu, tepat waktu dalam menyelesaikan tugas dan perintah dinas, melaksanakan tugas sampai selesai, serta mau terlibat di dalam setiap kegiatan yang diselenggarakan oleh sekolah.

Faktor ketiga yang mempengaruhi OCB adalah kepuasan kerja. Handoko (2001:193), menyatakan kepuasan kerja adalah perasaan puas atau tidaknya karyawan dalam bekerja yang berkaitan dengan pekerjaan mereka dalam suatu organisasi.

Kepuasan kerja guru di SD Islam Al Hikmah Sempor diukur berdasarkan gaji yang diberikan, promosi jabatan, kondisi di tempat kerja, ada tidaknya guru yang mengeluh terhadap tugas yang diberikan, kesediaan guru dalam melaksanakan tugas hingga selesai dengan hasil kerja yang teliti dan rapih. Selain itu, kepuasan kerja guru juga ditentukan dari sikapnya ketika mengajar. Jika guru puas akan keadaan yang mempengaruhi dia maka dia akan bekerja dengan baik atau mengajar dengan baik. Tetapi

jika guru kurang puas maka dia akan mengajar sesuai kehendaknya.

Terbentuknya perilaku *organizational citizenship behavior* guru ini tentunya dapat meningkatkan dalam pencapaian tujuan yang ingin dicapai oleh organisasi. Hal tersebut tentunya tidak terlepas dari adanya etika kerja Islam, komitmen organisasional dan kepuasan kerja guru. Sehingga dalam penelitian ini peneliti ingin melihat bagaimana “Pengaruh Etika Kerja Islam, Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Studi Kasus Pada Guru Di SD Islam Al Hikmah Sempor)”.

Rumusan Masalah

1. Bagaimana pengaruh etika kerja Islam terhadap *organizational citizenship behavior* guru di SD Islam Al Hikmah Sempor?
2. Bagaimana pengaruh komitmen organisasional terhadap *organizational citizenship behavior* guru di SD Islam Al Hikmah Sempor?
3. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* guru di SD Islam Al Hikmah Sempor?
4. Bagaimana pengaruh secara bersama-sama antara variabel etika kerja Islam, komitmen organisasional dan kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* guru di SD Islam Al Hikmah Sempor?

Batasan Masalah

1. Variabel yang akan diteliti adalah variabel etika kerja Islam, komitmen organisasional,

kepuasan kerja dan *organizational citizenship behavior*.

2. Responden yang akan diteliti adalah guru yang mengajar di SD Islam Al Hikmah Sempor.

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh etika kerja Islam terhadap *organizational citizenship behavior* guru di SD Islam Al Hikmah Sempor.
2. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh komitmen organisasional terhadap *organizational citizenship behavior* guru di SD Islam Al Hikmah Sempor.
3. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* guru di SD Islam Al Hikmah Sempor.
4. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh secara bersama-sama antara variabel etika kerja Islam, komitmen organisasional dan kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* guru di SD Islam Al Hikmah Sempor.

Manfaat Penelitian

1. Manfaat Praktis
Hasil penelitian diharapkan akan memberi manfaat bagi guru di SD Islam Al Hikmah Sempor dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan terutama kualitas guru. Bagi lembaga, penelitian ini diharapkan mampu digunakan sebagai bahan pertimbangan atau masukan kepada lembaga dalam rangka menentukan strategi yang tepat untuk meningkatkan OCB para guru.

2. Manfaat Teoritis

Secara teoritis hasil penelitian ini sebagai bahan rujukan untuk mengetahui seberapa besar hubungan antara etika kerja Islam, komitmen dan kepuasan kerja terhadap OCB sehingga dapat mengetahui pemanfaatannya di bidang pendidikan. Bagi pihak lain, hasil penelitian ini merupakan informasi, teori dan implementasi dari pengaruh etika kerja Islam, komitmen organisasional dan kepuasan kerja terhadap dan OCB.

KAJIAN PUSTAKA

1. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Organizational Citizenship Behavior (OCB) 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 (Organ, 2014).

Indikator *Organizational Citizenship Behavior* yang digunakan dalam penelitian ini menurut Podsakoff et al (2000), yaitu *helping behavior, sportmanship, organizational loyalty, organizational compliance, individual initiative, civic virtue* dan *self development*.

2. Etika Kerja Islam

Etika kerja Islam merupakan suatu prinsip-prinsip, sistem nilai, ataupun orientasi yang di pegang suatu organisasi dalam menentukan perilaku kerja ataupun pengambilan keputusan bisnis yang benar dan yang salah

berdasarkan Syariah yaitu Al-Qur'an dan Hadits Nabi Muhammad SAW. Etika kerja Islam dapat didefinisikan sebagai seperangkat nilai atau sistem kepercayaan yang dari Al-Qur'an dan sunnah mengenai kerja (Rokhman, 2010).

Dalam penelitian ini digunakan indikator etika kerja Islam yang dikembangkan oleh Chanzanagh dan Akbarnejad (2011) yaitu *work intention, trusteeship, work type, work for islamicummah, justice and fairness, cooperation and collaboration*, dan *work as the only source of ownership*.

3. Komitmen Organisasional

Komitmen organisasi adalah sikap loyalitas karyawan dan proses berkelanjutan dari seorang anggota organisasi mengekspresikan perhatian mereka kepada kesuksesan dan kebaikan organisasinya (Luthans, 2006:249).

Penelitian ini menggunakan tiga indikator komitmen organisasional menurut Meyer (1993), yaitu komitmen afektif, komitmen berkelanjutan dan komitmen normatif.

4. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah suatu perasaan menyenangkan yang merupakan hasil dari persepsi karyawan dalam rangka menyelesaikan tugas atau memenuhi kebutuhannya untuk memperoleh nilai-nilai kerja yang penting bagi diri karyawan (Wijono, 2007).

Indikator kepuasan kerja yang digunakan dalam penelitian ini menurut Luthans (2006), yaitu

gaji, promosi, pekerjaan itu sendiri, pengawasan, kondisi kerja dan kelompok kerja.

Penelitian Terdahulu

Berikut ini merupakan penelitian terdahulu yang terkait dengan etika kerja Islam, komitmen organisasional, kepuasan kerja dan *organizational citizenship behavior*.

1. Naafilah Lailatirrohmah (2014) tentang Analisis Pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional dan *Organizational Citizenship Behavior* (Studi kasus pada koperasi jasa keuangan syariah BMT Hudatama Semarang) menyatakan bahwa etika kerja islam secara parsial dan simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, komitmen organisasional dan *organizational citizenship behavior*.
2. Yuli Kiswari, Aziz Fatoni, Maria Magdalena Minarsih (2016) tentang Pengaruh Kepuasan Kerja, Persepsi Pegawai, dan Komitmen Organisasi Pegawai Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Studi Kasus Pada PT.Berkah Ilahi di Kota Semarang) menyatakan bahwa kepuasan kerja, persepsi pegawai, dan komitmen organisasi secara parsial dan simultan berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*.
3. Putu Aditya Prabandewi dan Ayu Desi Indrawati (2016) tentang Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional dan Gender Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* di PT BPR

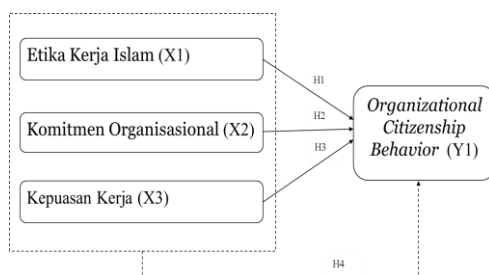
Pedungan menyatakan bahwa kepuasan kerja, komitmen organisasional dan gender secara parsial dan simultan berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*.

4. Dora Vicky Permatasari, Saladin Ghalib, dan Irwansyah (2016) tentang Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Dan Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja Karyawan PT. Bank Panin, Tbk Banjarbaru menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional terhadap ocb, kepuasan kerja dan komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan. kepuasan kerja terhadap OCB tidak berpengaruh signifikan, kepuasan kerja terhadap komitmen berpengaruh positif signifikan dan komitmen organisasional berpengaruh negatif dan signifikan terhadap OCB

Kerangka Teoritis

Berikut ini merupakan bagan kerangka teoritis berdasarkan landasan teori dan penelitian terdahulu:

Gambar II-1
Kerangka Teoritis



Hipotesis

- H₁ : Ada pengaruh etika kerja Islam terhadap *Organizational Citizenship Behavior* guru di SD Islam Al Hikmah Sempor.
- H₂ : Ada pengaruh komitmen organisasional terhadap *Organizational Citizenship Behavior* guru di SD Islam Al Hikmah Sempor.
- H₃ : Ada pengaruh kepuasan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* guru di SD Islam Al Hikmah Sempor.
- H₄ : Ada pengaruh secara bersama-sama antara variabel etika kerja Islam, komitmen organisasional dan kepuasan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* guru di SD Islam Al Hikmah Sempor.

METODOLOGI PENELITIAN

Subjek dan Objek Penelitian

1. Subjek Penelitian
Subjek dalam penelitian ini adalah guru di SD Islam Al Hikmah Sempor dengan jumlah responden adalah 32 orang.
2. Objek Penelitian
Objek penelitian ini adalah variabel etika kerja islam, komitmen organisasional, kepuasan kerja dan *organizational citizenship behavior*.

Data dan Teknik Pengumpulan Data

1. Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari dua jenis yaitu Data Primer yang merupakan data yang diperoleh langsung dari responden (Ferdinand, 2006). Sedangkan

data sekunder merupakan data yang bersumber dari berbagai pusat data yang ada antara lain pusat data di organisasi, badan-badan penelitian dan sebagainya yang memiliki pola data (Ferdinand, 2006).

2. Teknik Pengumpulan Data

- a. Kuesioner
Kuesioner adalah daftar pertanyaan yang mencakup semua pertanyaan dan pernyataan yang akan digunakan untuk mendapatkan data.
- b. Studi Pustaka
Studi pustaka merupakan cara pengumpulan data dengan sumber data dari buku pustaka, internet dan jurnal yang berhubungan dengan penelitian.
- c. Wawancara
Wawancara merupakan cara pengumpulan data dengan mengajukan pertanyaan secara langsung kepada responden untuk memperoleh informasi yang berguna bagi penelitian.

Instrument atau Alat Pengumpul Data

Menurut Arikunto (2005:101), instrumen pengumpulan data adalah alat bantu yang dipilih dan digunakan oleh peneliti dalam kegiatannya mengumpulkan agar kegiatan tersebut menjadi sistematis dan di permudah olehnya.

Instrumen atau alat yang digunakan dalam penelitian ini berupa kuesioner. Penskoran digunakan dengan menggunakan skala *Likert* yang telah dimodifikasi dengan jawaban alternatif Sangat Setuju,

Setuju, Tidak Setuju dan Sangat Tidak Setuju.

Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Ferdinand (2007) populasi adalah gabungan dari seluruh elemen yang berbentuk peristiwa, hal atau orang yang memiliki karakteristik yang serupa yang menjadi pusat perhatian seorang peneliti karena itu dipandang sebagai sebuah semesta penelitian. Dalam penelitian ini, yang menjadi populasi adalah seluruh guru di SD Islam Al Hikmah Sempor yang berjumlah 32 orang.

2. Sampel

Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki populasi tersebut (Sugiyono, 2005:73). Menurut Arikunto (2012:112) apabila subjek kurang dari 100 maka lebih baik diambil semua sebagai sampel. Dikarenakan jumlah responden dalam penelitian ini kurang dari 100 maka digunakan metode sensus untuk pengambilan data kuesioner yaitu terhadap seluruh guru di SD Islam Al Hikmah Sempor.

Metode dan Alat Analisis Data

1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan berdasarkan potongan dan pemikiran secara teoritis dalam bentuk keterangan dan penjelasan yang sifatnya non statistik. Analisis statistik bertujuan untuk mendeskripsikan data responden dalam bentuk tabel, dan dari hasil jawaban kuesioner (jenis kelamin, usia, pendidikan dan masa kerja).

2. Analisis Statistika

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ ($\alpha = 0,05$) berarti item tersebut valid (Ghozali, 2009:49).

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Jika $Alpha\ Cronbach > 0,60$ atau 60%, maka butir atau variabel tersebut reliable (Ghozali, 2009:49).

3. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dimaksudkan untuk mengetahui apakah model regresi dapat dipakai.

a. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas digunakan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas.

Pedoman suatu model regresi yang tidak terjadi multikolinieritas adalah mempunyai nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) dibawah 10 dan *tolerance* diatas 0,1.

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari *residual* suatu pengamatan ke pengamatan yang lain.

Jika grafik *plot* tidak membentuk pola yang jelas, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

c. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah data yang akan digunakan dalam model regresi berdistribusi normal atau tidak (Ghozali, 2009).

Distribusi normal akan membentuk satu garis lurus diagonal dan *ploting* data *residual* akan dibandingkan dengan garis diagonal.

4. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengukur pengaruh pengaruh antar satu variabel *independen* terhadap variabel *dependen*. Rumusnya adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

5. Uji Hipotesis

a. Uji Hipotesis Parsial

Menurut Ghozali (2009), uji *t* pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel *independen* secara individual dalam menerangkan variabel *dependen*.

Terdapat pengaruh yang signifikan apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan signifikansi $< 0,05$

b. Uji Hipotesis Simultan

Menurut Ghozali (2011), uji *F* pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel *independen* atau bebas yang dimasukan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel *dependen* atau terikat.

Apabila nilai F_{hitung} yang diperoleh dari hasil perhitungan regresi, nilai signifikansinya lebih kecil dari

0,05 dan $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka hipotesis diterima.

- Koefisien Determinasi Menurut Ghazali (2009:87), koefisien determinasi pada dasarnya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen.

4. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja.

Tabel IV-4
Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja

No	Lama Kerja (Tahun)	Jumlah (Orang)	Prosentase (%)
1.	1-5	21	65,6
2.	6-10	6	18,8
3.	11-15	1	3,1
4.	16-20	4	12,5
5.	> 20	0	0
Jumlah		32	100

Sumber: Data primer yang di olah, 2017

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif

- Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.

Tabel IV-1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Prosentase (%)
1.	Laki-laki	11	34,4
2.	Perempuan	21	65,6
Jumlah		32	100

Sumber: Data primer yang di olah, 2017

- Karakteristik Responden Berdasarkan Umur.

Tabel IV-2
Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

No	Umur (Tahun)	Jumlah (Orang)	Prosentase (%)
1.	21-30	15	46,9
2.	31-40	12	37,5
3.	41-50	5	15,6
4.	>50	0	0
Jumlah		32	100

Data primer yang di olah, 2017

- Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.

Tabel IV-3
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah (Orang)	Prosentase (%)
1.	SMA	5	15,6
2.	D3	1	3,1
3.	S1	26	81,3
4.	S2	0	0
Jumlah		32	100

Sumber: Data primer yang di olah, 2017

Analisis Statistika

- Uji Validitas

Tabel IV-9
Hasil Uji Validitas Etika Kerja Islam

Butir	Nilai r hitung	Nilai r tabel	Keterangan
1	0,435	0,349	Valid
2	0,419	0,349	Valid
3	0,412	0,349	Valid
4	0,420	0,349	Valid
5	0,579	0,349	Valid
6	0,686	0,349	Valid
7	0,634	0,349	Valid
8	0,610	0,349	Valid
9	0,706	0,349	Valid
10	0,497	0,349	Valid
11	0,636	0,349	Valid
12	0,626	0,349	Valid
13	0,568	0,349	Valid
14	0,719	0,349	Valid

Sumber: Data primer yang di olah, 2017

Tabel IV-10
Hasil Uji Validitas Komitmen Organisasional

Butir	Nilai r hitung	Nilai r tabel	Keterangan
1	0,833	0,349	Valid
2	0,749	0,349	Valid
3	0,742	0,349	Valid
4	0,458	0,349	Valid
5	0,571	0,349	Valid
6	0,827	0,349	Valid

Sumber: Data primer yang di olah, 2017

Tabel IV-11
Hasil Uji Validitas Kepuasan kerja

Butir	Nilai r hitung	Nilai r tabel	Keterangan
1	0,631	0,349	Valid
2	0,717	0,349	Valid
3	0,775	0,349	Valid
4	0,835	0,349	Valid
5	0,788	0,349	Valid
6	0,827	0,349	Valid
7	0,802	0,349	Valid
8	0,761	0,349	Valid
9	0,646	0,349	Valid
10	0,879	0,349	Valid
11	0,782	0,349	Valid
12	0,766	0,349	Valid

Tabel IV-12
Hasil Uji Validitas OCB

Butir	Nilai r _{hitung}	Nilai r _{tabel}	Keterangan
1	0,836	0,349	Valid
2	0,669	0,349	Valid
3	0,819	0,349	Valid
4	0,785	0,349	Valid
5	0,862	0,349	Valid
6	0,842	0,349	Valid
7	0,910	0,349	Valid
8	0,803	0,349	Valid
9	0,776	0,349	Valid
10	0,836	0,349	Valid
11	0,825	0,349	Valid
12	0,886	0,349	Valid
13	0,704	0,349	Valid
14	0,849	0,349	Valid

Tabel diatas menunjukkan bahwa seluruh butir pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel OCB, etika kerja Islam, komitmen organisasi dan kepuasan kerja dinyatakan valid, karena diperoleh angka r_{hitung} secara keseluruhan mempunyai nilai lebih besar dari nilai r_{tabel} .

2. Uji Reliabilitas

Tabel IV-13
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Etika kerja islam	0,839	Reliabel
Komitmen organisasional	0,790	Reliabel
Kepuasan kerja	0,937	Reliabel
OCB	0,961	Reliabel

Sumber: Data primer yang di olah, 2017

Tabel diatas menunjukkan bahwa seluruh butir pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel dinyatakan reliabel atau handal, karena keseluruhan variabel memiliki nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari nilai 0,60.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Multikolinearitas

Tabel IV-14
Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Etika Kerja Islam	.872	1.147
	Komitmen Organisasional	.835	1.198
	Kepuasan Kerja	.771	1.298

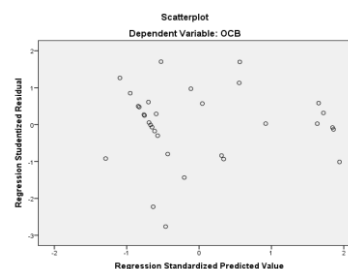
a. Dependent Variable: OCB

Variabel etika kerja Islam, Komitmen organisasi dan

kepuasan kerja memiliki nilai VIF dibawah 10 dan *tolerance* diatas 0,1 sehingga model regresi tersebut dinyatakan tidak terjadi multikolinearitas dan model regresinya dapat digunakan.

2. Uji Heteroskedastisitas

Gambar IV-2
Grafik Hasil Uji Heteroskedastisitas

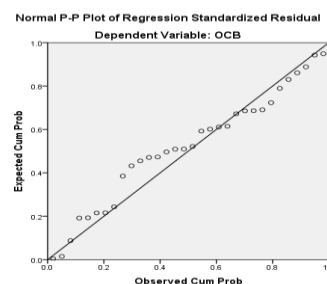


Sumber: Data primer yang di olah, 2017

Gambar diatas menunjukkan grafik *plot* tidak membentuk pola yang jelas, maka tidak terjadi heteroskedastisitas atau dapat dikatakan bahwa data homokedastisitas sehingga asumsi bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas terpenuhi.

3. Uji Normalitas

Gambar IV-3
Grafik Hasil Uji Normalitas



Sumber: Data primer yang di olah, 2017

Gambar diatas menunjukkan bahwa distribusi data *residual* normal dan garis yang menggambarkan data yang sesungguhnya mengikuti garis diagonalnya. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data normal.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel IV-15
Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.827	4.012		.206	.838
Etika_Kerja_Islam	.235	.077	.192	3.043	.005
Komitmen_Organisasional	-.367	.156	-.152	-2.353	.026
Kepuasan_Kerja	1.055	.077	.919	13.675	.000

a. Dependent Variable: OCB

Sumber: Data primer yang di olah, 2017

Persamaan regresinya sebagai berikut:

$$Y = 0,827 + 0,235X_1 - 0,367X_2 + 1,055X_3$$

Uji Hipotesis

1. Uji Hipotesis Parsial

Tabel IV-15
Hasil Uji Hipotesis Parsial

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.827	4.012		.206	.838
Etika_Kerja_Islam	.235	.077	.192	3.043	.005
Komitmen_Organisasional	-.367	.156	-.152	-2.353	.026
Kepuasan_Kerja	1.055	.077	.919	13.675	.000

a. Dependent Variable: OCB

Sumber: Data primer yang di olah, 2017

Secara keseluruhan, variabel etika kerja Islam, komitmen organisasional dan kepuasan kerja mempunyai nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} 2,048 dengan tingkat signifikan lebih kecil dari 0,05. Hasil ini menyatakan bahwa keseluruhan variabel mempunyai pengaruh terhadap OCB

2. Uji Hipotesis Simultan

Tabel IV-16
Hasil Uji Hipotesis Simultan

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	977.994	3	325.998	86.542	.000 ^b
Residual	105.474	28	3.767		
Total	1083.469	31			

a. Dependent Variable: OCB

b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Etika Kerja Islam, Komitmen_Organisasional

Sumber: Data primer yang di olah, 2017

Berdasarkan hasil uji ANOVA, diperoleh nilai F sebesar 86,542 lebih besar dari F_{tabel} 2,947 dengan tingkat signifikan 0,000. Sehingga secara bersama-sama etika kerja Islam, komitmen organisasional dan kepuasan kerja

berpengaruh signifikan terhadap OCB.

Koefisien Determinasi

Tabel IV-17
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.950 ^a	.903	.892	1.94086

a. Predictors: (Constant), Kepuasan_Kerja, Etika_Kerja_Islam, Komitmen_Organisasional

Sumber: Data primer yang di olah, 2017

Hasil analisis diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,892 atau 89,2% menandakan bahwa etika kerja islam (X_1), komitmen organisasional (X_2) dan kepuasan kerja (X_3) mempunyai sumbangan pengaruh terhadap OCB (Y) sebesar 89,2% sedangkan sisanya 10,8% dipengaruhi oleh variabel lain di luar variabel yang diteliti dalam penelitian ini.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

- Etika kerja Islam berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB guru di SD Islam Al Hikmah Sempor. Hal ini membuktikan bahwa etika kerja Islam mempengaruhi OCB guru, apabila etika kerja islam di SD Islam Al Hikmah Sempor meningkat maka OCB gurunya juga meningkat.
- Komitmen organisasional berpengaruh negatif dan signifikan terhadap OCB guru di SD Islam Al Hikmah Sempor. Hal ini membuktikan bahwa komitmen organisasional mempengaruhi OCB guru, apabila komitmen organisasional guru di SD Islam Al Hikmah

Sempor meningkat maka OCB gurunya akan turun.

3. Kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap OCB guru di SD Islam Al Hikmah Sempor. Hal ini membuktikan bahwa kepuasan kerja guru sangat diperlukan untuk meningkatkan OCB. Ketika kepuasan guru naik, maka OCB guru di SD Islam Al Hikmah Sempor juga akan naik.
4. Etika kerja islam, komitmen organisasional, dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap OCB guru di SD Islam Al Hikmah Sempor. Hal ini membuktikan bahwa etika kerja islam, komitmen organisasional, dan kepuasan kerja sangat diperlukan organisasi untuk meningkatkan OCB.

Saran

1. SD Islam Al Hikmah Sempor perlu memperhatikan mengenai pembagian tugas yang diberikan kepada masing-masing guru, sebab bila pembagian tugas tidak sesuai maka akan menyebabkan guru merasa terbebani dan hasil yang dicapai tidak maksimal. Serta perlunya untuk tetap menjaga sikap santun, rendah hati, dan ramah terhadap orang lain, menghargai pendapat orang lain dan memperbaiki tingkat absensi kehadiran agar OCB SD Islam Al Hikmah Sempor meningkat.
2. SD Islam Al Hikmah Sempor perlu lebih memperhatikan mengenai hal-hal yang berhubungan dengan bentuk komitmen yang ada. Sebab guru dengan komitmen afektif yang

kuat akan melanjutkan pekerjaannya karena mereka memang ingin melakukannya. Berbeda dengan komitmen berkelanjutan, guru akan berada diorganisasi karena mereka membutuhkan organisasi tersebut. Dengan kata lain, nilai ekonomilah yang membuat guru tetap bertahan di organisasi..

3. SD Islam Al Hikmah Sempor perlu memperhatikan tentang pemberian gaji atau insentif sebab hal ini gambaran bagaimana organisasi memandang kontribusi guru terhadap organisasi. Program pengembangan juga perlu dipertimbangkan oleh organisasi seperti program pelatihan bagi guru berprestasi yang akan memacu semangat guru untuk bekerja dengan maksimal.
4. Bagi peneliti yang akan datang, penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan referensi dan masukan untuk menambah pengetahuan serta sekaligus sebagai bahan perbandingan untuk penelitian yang serupa. Untuk mengembangkan penelitian ini dapat dilakukan dengan menambahkan variabel yang lain karena masih banyak faktor-faktor yang mempengaruhi OCB guru.

DAFTAR PUSTAKA

- Abbasi & Rana (2012). "Impact of Islamic Work Ethic, Reward System and Organizational Environment on Citizenship Behavior of Employees". *Sci.Int.(Lahore)*,24(4),513--519, 2012.ISSN 1013-5316; CODEN: SINTE 8.
- Achmad, Mudhor. 2000. *Etika Dalam Islam, Usaha Offset Printing*. Surabaya.
- Aditya, Rizky. 2008. Penerapan SMK3. Diakses tanggal 20 Desember 2009. <http://www.csrreview-online.com>
- Agustin, Pratiwi. 2013. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Cabang Bangkalan. Madura: Universitas Trunojoyo.
- Agustina, Rahmi., dan Sulaiman. 2013. Hubungan Motivasi dan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Guru pada SMA Negeri di Kabupaten Pidie. *Sains Riset* Volume 3 - No. 1, 2013, hlm. 1-10.
- Ahmad, S & Owoyemi, M. Y. 2012. "The Concept of Islamic Work Ethic: An Analysis of Some Salient Points in the Prophetic Tradition". *International Journal of Business and Social Science*, Vol. 3 No. 20, pp. 116-123.
- Ali, J.A. and Al-Oqaihan, A. 2008. "Islamic work ethic: A critical review". *Cross Cultural Management an International Journal*. Vol 15 Vol. 1
- Arikunto, Suharsimi. 1993. *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktek*. Edisi Kesembilan. Jakarta: Rineka Cipta.
- _____. 2002. *Metodologi Penelitian*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- _____. 2005. *Metodologi Penelitian*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- _____. 2012. *Metodologi Penelitian*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Augusty, Ferdinand. 2006. *Metode Penelitian Manajemen*. Semarang: Penerbit Universitas Diponegoro.
- Beekun, Rafiq Issa. *Islamic Business Ethics*. Virginia. 1997. Terj. Fakhri, Majid, *Etika dalam Islam*. Jakarta: Pustaka Pelajar.
- Chanzanagh, H. E & Akbarnejad, M. 2011. "The meaning and dimensions of Islamic work ethic". *Procedia - Social and Behavior Sciences*, Vol 30, pp. 916-924.
- Departemen Pendidikan Nasional, 2008. *Teknik Penyusunan Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan Dan Silabus Sekolah Menengah Kejuruan*. Direktorat Pendidikan Menengah Kejuruan. Jakarta.
- Falah, Syaikhul. 2007. Pengaruh Budaya Etis Organisasi dan Orientasi Etika Terhadap Sensitivitas Etika (Studi Empiris Tentang Pemeriksaan Internal Bawasda). Simposium Nasional

- Akuntansi X. Makassar 26-28 Juli.
- Ghozali, Imam. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Edisi Keempat. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Edisi Keempat. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2012. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Edisi Keempat. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hadi, Sutrisno. 1991. *Analisa Butir untuk Instrument*. Edisi pertama. Yogyakarta: Andi Offset
- Handoko, Hani. 2001. *Manajemen Personalia*. BPFE Yogyakarta.
- Harahap, Sofyan Syafri. 2003. *Menilai Perkembangan Penerapan Akuntansi Syariah, Media Akuntansi Edisi 33/Mei*.
- Herminingsih, A. 2012. Spiritualitas dan Kepuasan Kerja sebagai faktor Organizational Citizenship Behaviour. *Jurnal Ilmu Ekonomi dan Sosial*. Jilid 1, No. 2 : 126-140.
- Iswara, I Putu Gede dan Sriatbi Anak A. A. 2016. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Organizational Citizenship Behavior Di PT BPD Bali. *E-Journal Manajemen Unud*. Vol. 5.No. 9.
- Kiswari, Yuli, Fathoni Aziz, Minarsih M.M. 2015. "Pengaruh Kepuasan Kerja, Persepsi Pegawai dan Komitmen Organisasi Pegaawai Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Studi Kasus Pada PT. Berkah Ilahi Di Kota Semarang)". *Journal Of Management* . Vol.2. No.2.
- Koesmono. 2011. *Measuring and Interpreting Organizational Cultur*. Jakarta: Erlangga.
- Kreitner, R & Kinicki, A. 2003. *Perilaku Organisasi*. Buku 1. Jakarta: Penerbit Salemba.
- Lailatirrohmah, Naafilah. 2014. *Analisis Pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional dan Organizational Citizenship Behavior (Studi pada Koperasi Jasa Keuangan Syariah BMT Hudatama Semarang)*. Skripsi Sarjana. Semarang: Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro.
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi*, (Alih Bahasa V.A Yuwono, dkk), Edisi Bahasa Indonesia. Yogyakarta: ANDI.
- Mas'ud, Fuad. 2004. *Survey Diagnosis Organisasional Konesep dan Aplikasinya*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- McShane, Steven, M. Von Glinow. 2008. *Organizational Behavior*. Edition No. 5. Chicago, IL: McGraw Hill.
- Meyer, J.P., Allen, N.J., Smith, C.A. 1993. *Commitment to Organizations and Occupation: Extension and Test of Three Component Conceptualization*. *Journal of Applied Psychology*. 78 (4): 538-551.
- Noe, Raymond A., et. Al. 2010. *Human Resource Management*,

- Gaining Competitive Advantage* 3 Edition. McGraw-Hill.
- Nofika Mustikasari, Intan. 2015. Analisis Pengaruh Keadilan Organisasi, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Studi pada Karyawan PT. PLN Persero Distribusi Jawa Tengah dan DIY). Skripsi Sarjana. Semarang: Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro.
- Prabandewi, Putu Aditya dan Indrawati A.D. 2016. Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan Gender Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Di PT BPR Pedungan. *E-Journal Manajemen Unud*. Vol.5. No.10.
- Podsakoff, P. M., Mackenzie, S. B., Paine, B. P., & Bachrach, D. G. 2000. *Organizational citizenship behavior: A critical review of the theoretical and empirical literature and suggestions for future research*, *Journal of Management*, Vol. 26, No. 3, pp.513-563.
- Purpa, Tri Satria Putri dan I Nyoman Sudharma. 2014. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Pada Warung Mina Peguyangan. Skripsi Sarjana. Semarang: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana Bali.
- Robbins dan Judge. 2008. *Perilaku Organisasi*, Edisi Duabelas, Penerbit Salemba Empat: Jakarta.
- Rokhman, W. and Hassan, A. 2012. “*The Effect of Islamic Work Ethic on Organisational Justice*”, Vol.15. No.1, pp 21-27.
- Sekaran, Uma. 2006. *Metodologi Penelitian untuk Bisnis*, Buku 2 Edisi 4. Jakarta: Salemba Empat.
- Sugiyono. 2005. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : Alfabeta.
- _____. 2009. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : Alfabeta.
- Yousef, D. A. 2000. “*The Islamic Work Ethic as Mediator of Relationship between Locus of Control, Role Conflict, and Role Ambiguity*”. *Journal of Managerial Psychology*, Vol.15 No.4, p. 283-302.
- Widyanto, Ribke., Jennie, S.L, Kartika, E.W. “Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Melalui Komitmen Organisasi Karyawan *Cleaning Service* di ISS Surabaya”. *E-Journal Universitas Kristen Petra*.