

Membangun *Organizational Citizenship Behavior* pada Karyawan Perbankan Syariah di Indonesia

Muji Gunarto^{a*}, Dedy Ansari Harahap^b, Purwanto^c, Dita Amanah^d, Khairul Umam^e

^aUniversitas Bina Darma, Palembang, INDONESIA, ^bUniversitas Islam Bandung, Bandung, INDONESIA,

^cUniversitas WR Supratman, Surabaya, INDONESIA, ^dUniversitas Negeri Medan, Medan, INDONESIA,

^eUniversitas Indraprasta PGRI, Jakarta, INDONESIA,

* Corresponding author: mgunarto@binadarma.ac.id

ARTICLE INFO

DOI: 10.32832/jm-uika.v11i2.3484

Article history:

Received:

26-09-2020

Accepted:

17-11-2020

Available online:

01 Desember 2020

Keywords:

Organizational Citizenship Behavior; Etos Kerja Islami; Sumber Daya Insani; Kompetensi; Bank Syariah.

ABSTRACT

The development of Islamic Commercial Banks (ICB) in Indonesia is quite rapid, but the performance of Islamic banks is not optimal when compared to conventional banks. One of the advantages of Islamic banks is that employees have the same faith, so that Islamic values play an important role in organizational life. The purpose of this study was to determine whether the Organizational Citizenship Behavior (OCB) can be implemented and how to build OCB in Islamic banking so as to improve organizational performance. The survey was conducted on 300 employees of Islamic banking in Indonesia (Medan, Palembang, Jakarta, Bandung and Surabaya). The sampling technique was carried out by proportional random sampling. The data analysis technique was carried out by using the structural equation modeling (SEM) approach with the LISREL program application. The results of the analysis show that Islamic work ethic, Islamic personality and competence are the determining factors for building OCB for employees in Islamic banking. Employees who show work enthusiasm, hard work, sincere work, gratefulness, commitment and professionalism will produce quality, participatory performance, desire and have the ability to help, respect and maintain the organization. Employees with Islamic personalities, having a strong and humble belief will be better at work and care for their colleagues, leaders and also the organization. The willingness and willingness of employees in conveying ideas, sharing knowledge, giving mutual advice and taushiyah can increase employee gratitude, cooperation, sincerity and trust so that the OCB of employees at Islamic banks is increasing.

1. INTRODUCTION

Indonesia merupakan negara dengan penduduk mayoritas muslim, sehingga memiliki potensi dalam pengembangan industri keuangan Syariah. Kehadiran perbankan syariah di Indonesia merupakan suatu kebutuhan sistem perbankan alternatif yang memenuhi prinsip-prinsip syariah. Otoritas Jasa Keuangan (OJK) mencatat pertumbuhan industri keuangan syariah nasional sampai Mei 2019 sebesar 11,25%, kondisi ini melambat jika dibandingkan posisi pada akhir 2018 sebesar 13,98% (Statistik Perbankan Syariah, 2020).

Berdasarkan *Global Islamic Financial Report* (GIFR) tahun 2019, Indonesia menempati urutan pertama, dengan skor 81,93, menyalip Malaysia yang mendominasi indeks sejak 2011. Pemegang posisi teratas sebelumnya termasuk Iran dan Malaysia. Sebelum tahun ini, Malaysia menduduki peringkat nomor satu selama tiga tahun berturut-turut, mengambil alih dari Iran pada 2016. Indonesia telah melompat 5 posisi ke atas untuk merebut slot teratas tahun 2019 (Edbiz-Consulting, 2020).

Secara global, perkembangan perbankan syariah di Indonesia cukup menggembirakan, namun secara nasional jika dibandingkan dengan perbankan konvensional dirasa masih tertinggal. Bank Syariah dipandang belum mampu mem-

berikan kontribusi yang signifikan terhadap pertumbuhan ekonomi yang berkelanjutan dan berkeadilan. Secara objektif, Bank Syariah masih kalah jauh bersaing dengan bank umum konvensional dan perkembangannya pun sangat lamban (Syukron, 2013). Salah satu penyebab kalah bersaingnya Bank Syariah sehingga melambatnya laju perkembangan Bank Syariah dibandingkan dengan bank konvensional adalah belum diikuti dengan kualitas SDM yang memadai (Pratiwi & Sulistiyo, 2016). Ada empat kompetensi agar Bank Syariah mampu bersaing dengan Bank Konvensional yaitu empat kemampuan (*ability*) yang harus dimiliki yaitu: *functional ability*, *behavior ability*, *core ability* dan *role ability* (Hamsani, Sule, Hilmiana, & Kaltum, 2017).

Kemampuan *functional ability* ini terkait dengan masih lemahnya kompetensi di bidang syariah, terutama mengenai pemahaman tentang konsep syariah, pengetahuan dan keahlian bidang transaksi/muamalah. Kemampuan *behavior ability* mencerminkan dua hal perilaku, yaitu etos kerja dan kepribadian yang dimiliki karyawan. Kemampuan *core ability*, yaitu berkaitan dengan kemampuan karyawan untuk memahami dan mempraktikkan berbagai budaya atau kebiasaan yang terdapat dalam organisasi. Kemampuan *role ability*, yaitu mencerminkan kemampuan seorang karyawan dalam menunjukkan perannya dalam organisasi, terutama peran ekstra, peran di

luar tugas dan tanggung jawab inti seorang karyawan (Hamsani et al., 2017).

Pemahaman karyawan tentang nilai-nilai, norma, aturan dan kaidah yang tergolong dalam *core ability*, adalah sejauhmana karyawan memahami budaya kerja organisasi yang bernuansa islami, hal tersebut juga dapat memengaruhi *role ability* seperti sikap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* islami karyawan (Hamsani et al., 2017). Kompetensi sumber daya manusia pada BNI Syariah pada tingkat manajer sudah baik, didukung dengan pendidikan tinggi, pelatihan yang banyak, serta pengalaman. Sedangkan pada tingkat karyawan masih perlu banyak perhatian (Tho'in, 2016).

Sumber daya manusia (SDM) Syariah belum memiliki pengetahuan, keterampilan dan keahlian yang memadai di bidang syariah serta lemahnya integritas (Fahmi, Siswanto, Farid, & Arijulmanan, 2014). Penelitian (Alanoğlu & Demirtaş, 2016) menyebutkan bahwa *OCB* merupakan satu diantara banyak faktor esensial yang dapat menolong sekolah menjadi institusi yang sukses di masa depan. Komitmen, keberagaman dan iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap *OCB* (Arbiyanti & Sudibjo, 2020), sedangkan (Hm, 2018) menyebutkan bahwa kecerdasan spiritual dan *OCB* berpengaruh pada kinerja organisasi.

Berdasarkan permasalahan yang ada pada perbankan syariah dan *research gap* terkait

dengan *OCB*, maka peneliti tertarik untuk menganalisis bagaimana membangun *OCB* pada Bank Syariah di Indonesia.

2. LITERATURE REVIEW

Organizational Citizenship Behavior (OCB).

Organizational Citizenship Behavior (OCB) pertama kali ditulis oleh Barnard tahun 1938 yang menyatakan bahwa kemauan karyawan untuk kerjasama (*willingness to cooperative*) merupakan hal yang penting untuk efektivitas dan realisasi tujuan organisasi (Hamsani et al., 2017). *OCB* merupakan perilaku karyawan perusahaan yang ditujukan untuk meningkatkan efektivitas kinerja perusahaan tanpa mengabaikan tujuan produktivitas individual karyawan (Stamper & Dyne, 2001). *OCB* menggambarkan “nilai tambah karyawan” yang merupakan salah satu bentuk perilaku prososial, yaitu perilaku sosial yang positif, konstruktif dan bermakna membantu (Aldag & Reschke, 1997). Pengertian ini menekankan bahwa *OCB* yang ditunjukkan oleh karyawan tidak bermaksud untuk mendapatkan imbalan, gaji atau kompensasi yang lainnya, hanya bertujuan untuk membantu.

Mengacu kepada penelitian (Kamil, Sulaiman, Osman-Gani, & Ahmad, 2014) dan dari praktisi perbankan syariah, maka dimensi dan indikator *OCB* pada penelitian ini adalah:

1. Ikhlas dengan indikator: (1) ridho Allah, (2) kerja berkualitas, (3) kerja ibadah.

2. Moral kemasyarakatan dengan indikator: (4) perubahan positif dan (5) membantu.
3. Da'wah dengan indikator: (6) belajar islam, (7) memberi nasehat.
4. Menghilangkan kerugian, dengan indikator: (8) menghormati lembaga, (9) melindungi lembaga.

Etos Kerja Islam (*Islamic Works Ethics*)

Etos berasal dari bahasa Yunani (*ethos*) yang memberikan arti sikap, kepribadian, watak, karakter serta keyakinan atas sesuatu. Sikap ini tidak saja dimiliki oleh individu tetapi juga oleh kelompok bahkan masyarakat. Etos dibentuk oleh berbagai kebiasaan, pengaruh budaya serta sistem nilai yang diyakininya. Dari kata etos ini dikenal kata etika, *etiket* yang hampir mendekati pada pengertian akhlak atau nilai-nilai yang berkaitan dengan baik buruknya moral, sehingga dalam etos tersebut terkandung gairah atau semangat yang sangat kuat untuk mengerjakan sesuatu secara optimal, lebih baik dan bahkan berupaya mencapai kualitas kerja yang sempurna mungkin (Hamsani et al., 2017).

Dalam etos tersebut, ada semacam semangat untuk menyempurnakan segala sesuatu dan menghindari segala kerusakan (*fasad*) sehingga setiap pekerjaannya diarahkan untuk mengurangi bahkan menghilangkan sama sekali cacat dari hasil pekerjaannya. Sikap seperti ini dikenal dengan *ihsan*, sebagaimana Allah menciptakan

manusia dalam bentuknya yang paling sempurna (*fi ahsani taqwim*). Senada dengan kata *ihsan*, di dalam Al-Quran kita temukan pula kata *itqan* yang berarti proses pekerjaan yang sangat ber-sungguh-sungguh, akurat, dan sempurna (An-Naml: 88). Seorang muslim yang memiliki kepribadian Qur'ani pastinya akan menunjukkan etos kerja yang bersikap dan berbuat serta menghasilkan segala sesuatu secara sungguh-sungguh dan tidak pernah mengerjakan sesuatu setengah hati. Melalui etos kerja yang bersumber dari keyakinan Qur'ani, ada semacam keterpanggilan yang sangat kuat dari lubuk hati.

Ada 7 (tujuh) dimensi dengan 20 indikator Etos Kerja Islam (Chanzanagh & Akbarnejad, 2011), yaitu:

- 1) Dimensi niat bekerja, dengan indikator: (1) tulus, (2) ikhlas, (3) patuh;
- 2) Dimensi utusan, dengan indikator: (4) sungguh-sungguh, (5) menjaga, (6) pengembangan;
- 3) Dimensi jenis pekerjaan, dengan indikator: (7) halal, (8) memiliki prospek pekerjaan;
- 4) Dimensi hasil kerja untuk umat Islam dengan indikator: (9) bermanfaat, (10) kesejahteraan, (11) hubungan manusia, (12) hubungan dengan Allah, (13) untuk seluruh Ummat;
- 5) Dimensi kerjasama dan kolaborasi dengan indikator: (14) kerjasama, (15) saling tolong menolong dalam kebaikan bekerja.

- 6) Dimensi keadilan dan Kesetaraan dengan indikator: (16) adil, (17) hak, (18) kewajiban.
- 7) Dimensi bekerja sebagai satu-satunya sumber kepemilikan mempunyai indikator: (19) usaha, (20) tanpa putus asa.

Kompetensi Sumber Daya Insani

Pengertian sumberdaya manusia pada konteks islam dikenal dengan sebutan insani. Oleh karena itu Manajemen Sumber Daya Insani (MSDI) didasari pada suatu konsep bahwa setiap karyawan adalah manusia (bukan mesin) dan bukan semata menjadi sumber daya bisnis (Hamsani et al., 2017). Adapun manajemen sumber daya berbasis insani (SDI), menjadikan spritualitas sebagai unsur vital dan tidak terpisahkan dari tempat kerja (Haryanto, 2017). SDI sebagai individu yang merancang dan memproduksi keluaran dalam rangka pencapaian strategi dan tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi (Yusuf, 2015). Lebih luas dapat dijelaskan bahwa SDI merupakan kemampuan potensial yang dimiliki oleh setiap manusia yang terdiri atas kemampuan berfikir, berkomunikasi, bertindak dan bermoral untuk melaksanakan suatu kegiatan baik bersifat teknis maupun manajerial (Ardana, Mujiati, & Utama, 2012).

Sedangkan menurut (Fahmi et al., 2014), dimensi KSDI terdiri dari:

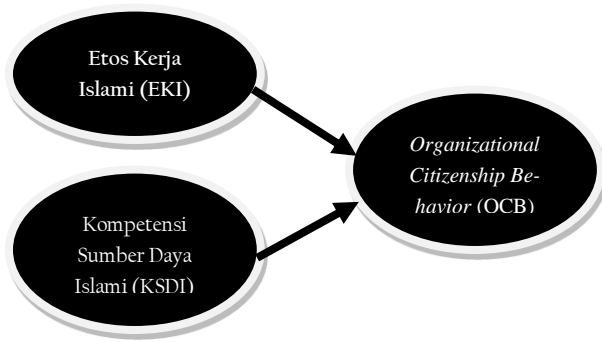
- 1) Pengetahuan Syariah. Pengetahuan umum yang berkaitan dengan perbankan

syariah, seperti perkembangan bank syariah, tingkat persaingan, konsep, tujuan, visi dan misi perbankan syariah.

- 2) Keahlian di bidang syariah. Beberapa keterampilan yang harus dilengkapi oleh SDM syariah seperti keahlian aplikasi muamalah, transaksi muamalah, mengoperasikan aplikasi komputer terkait dengan transaksi muamalah, dan lain sebagainya.
- 3) Perilaku sesuai Syariah. Kompetensi yang berkaitan dengan perilaku SDM syariah yang sesuai dengan tuntunan Nabi Muhammad saw, seperti *shidiq*, *amanah*, *tabligh*, dan *fathonah*.
- 4) Komitmen moral. Dimensi ini mencerminkan bahwa SDM syariah merupakan bagian dari syariah, sehingga harus memiliki tanggung jawab secara moral atas perkembangan dan kemajuan perbankan syariah.
- 5) Integritas pribadi. Integritas Pribadi adalah kualitas/mutu kepribadian yang melekat pada orang yang senantiasa melandasi setiap tindakan dan tingkah lakunya dalam kehidupan sehari-harinya dengan nilai-nilai moral dan etika. Kehormatan, martabat, harga diri, reputasi, dan kepercayaan adalah buah dari kepribadian yang berintegritas, sebaliknya pribadi

yang kehilangan integritas sama halnya dengan kehilangan hati nurani.

Kerangka berpikir dalam penelitian ini seperti pada Gambar 1.



Gambar 1. Kerangka Berpikir Penelitian

Hipotesis yang dikembangkan pada penelitian ini adalah:

1. Etos Kerja Islam (EKI) berpengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pada karyawan Bank Syariah di Indonesia.
2. Kompetensi Sumber Daya Insani (KSDI) berpengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pada karyawan Bank Syariah di Indonesia.

3. RESEARCH METHODS

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Teknik pengambilan data dilakukan menggunakan metode survei dengan kuesioner sebagai instrumen penelitian. Survei dilakukan selama 6 (enam) bulan dari bulan Maret sampai dengan Agustus 2019 yang dilakukan di 5 (lima)

kota besar di Indonesia, yaitu Medan, Palembang, Jakarta, Bandung dan Surabaya.

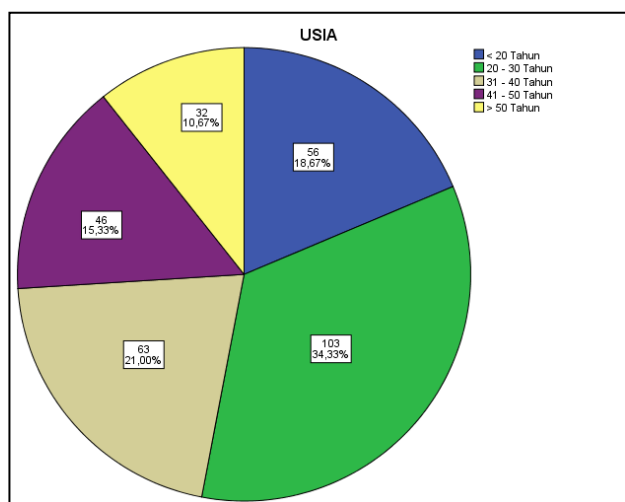
Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan perbankan syariah di Indonesia. Teknik pengambilan sampel dilakukan secara tidak acak (*non random sampling*). Teknik ini dilakukan karena jumlah populasi yang tidak diketahui secara pasti dan peneliti tidak bisa membuat kerangka sampling (Hurriyati & Gunarto, 2019), sehingga teknik sampling yang digunakan adalah kuota sampling. Sampel diambil secara proporsional di 5 (lima) kota di Indonesia dengan masing-masing kota sebanyak 60 orang responden, sehingga jumlah sampel keseluruhan sebanyak 300 orang responden.

Teknik analisis data dilakukan secara deskriptif dan inferensial. Analisis deskriptif dilakukan terhadap karakteristik responden dan masing-masing variabel. Analisis statistik secara inferensial dilakukan untuk menguji hipotesis penelitian. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan pendekatan model persamaan struktural (*structural equation models*) untuk menguji model secara struktural dan melakukan analisis model pengukuran pada variabel laten (Gunarto, 2018).

4. RESULTS

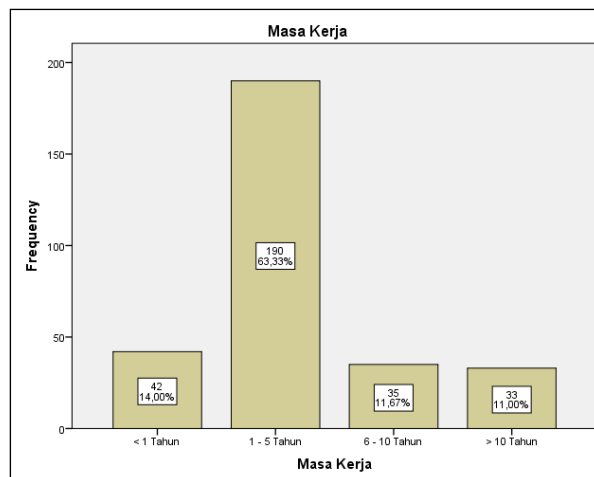
Karakteristik Responden

Karakteristik responden pada penelitian ini dilihat untuk meyakinkan bahwa sampel yang diambil telah memenuhi karakteristik populasi. Jenis kelamin responden sebagian besar responden (71,67%) adalah laki-laki sedangkan perempuan hanya 85 reponden (28,33%). Usia reponden terlihat seperti pada Gamabr 2.



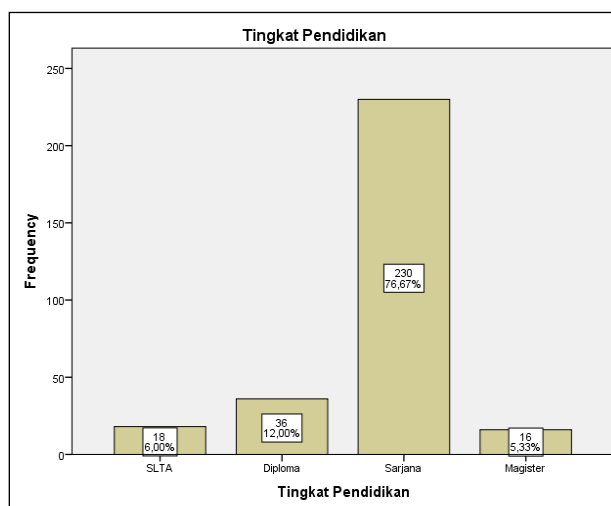
Gambar 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Gambar 2. Terlihat bahwa sebagian besar responden (34,33%) berusia antara 20-30 tahun. Hal ini menunjukkan bahwa memang sebagian besar karyawan Bank Syariah masih relatif muda. Masa kerja responden terlihat seperti pada Gambar 3.



Gambar 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Gambar 3. Terlihat sebagian besar responden (63,33%) memiliki masa kerja antara 1-5 tahun dan hanya ada 11% yang memiliki masa kerja lebih dari 10 tahun. Hal ini menunjukkan bahwa pengalaman kerja karyawan di perbankan syariah tersebut sebagian besar masih relatif muda baru. Tingkat pendidikan terakhir responden terlihat seperti pada Gambar 4.



Gambar 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Gambar 4. Terlihat sebagian besar responden (76,67%) memiliki tingkat pendidikan sarjana dan hanya ada 6% yang masih berpendidikan SLTA. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat

pendidikan karyawan di perbankan syariah sudah relatif tinggi.

Secara umum deskripsi responden untuk masing-masing kota penelitian terlihat seperti pada Tabel 1.

Tabel 1. Karakteristik Responden Masing-masing Kota Penelitian

Variabel	Kategori	Kota Penelitian					Total
		Medan	Palembang	Jakarta	Bandung	Surabaya	
Jenis Kelamin	Laki-laki	53	51	51	24	36	215
	Perempuan	7	9	9	36	24	85
Usia Responden	< 20 Tahun	15	12	11	10	8	56
	20 - 30 Tahun	30	24	26	16	7	103
	31 - 40 Tahun	7	4	14	10	28	63
	41 - 50 Tahun	0	2	5	24	15	46
	> 50 Tahun	8	18	4	0	2	32
Masa Kerja	< 1 Tahun	9	8	8	8	9	42
	1 - 5 Tahun	34	40	40	44	32	190
	6 - 10 Tahun	10	8	6	2	9	35
	> 10 Tahun	7	4	6	6	10	33
Tingkat Pendidikan	SLTA	8	0	3	3	4	18
	Diploma	10	5	8	6	7	36
	Sarjana	36	50	47	51	46	230
	Magister	6	5	2	0	3	16
Total		60	60	60	60	60	300

Sumber: data penelitian 2019.

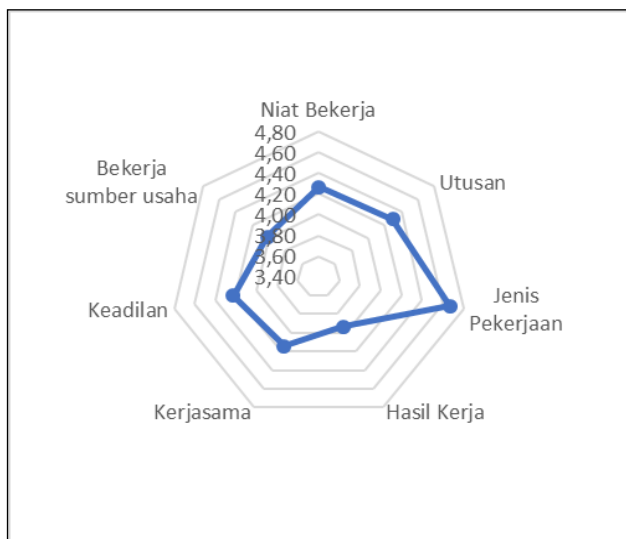
Tabel 1. Terlihat bahwa untuk jenis kelamin responden pada masing-masing kota penelitian relatif homogen, kecuali responden di Bandung di mana sebagian besar responden adalah perempuan. Usia responden juga relatif homogen pada Kota Medan, Palembang, Jakarta dan Surabaya, namun di Bandung sebagian besar berusia 41 – 50 tahun. Masa kerja dan tingkat

pendidikan responden hampir homogen pada semua kota penelitian. Kondisi ini menggambarkan bahwa karakteristik responden pada masing-masing kota penelitian relatif homogen.

Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif pada masing-masing variabel dapat dijelaskan sebagai berikut. Analisis ini dilakukan untuk melihat tingkat persepsi

responden pada masing-masing dimensi dalam satu variabel.

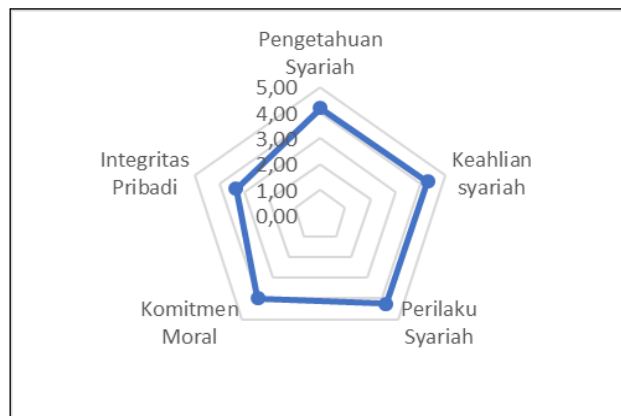


Gambar 5. Deskripsi Persepsi Responden pada Variabel EKI

Gambar 5. Terlihat bahwa dimensi yang dipersepsikan paling tinggi ada pada dimensi jenis pekerjaan. Artinya bahwa responden memiliki etos kerja yang tinggi karena menganggap bahwa jenis pekerjaannya sesuai dengan yang diinginkan atau sesuai dengan pilihan dari pegawai tersebut. Dimensi yang dipersepsikan rendah adalah terkait dengan hasil kerja, artinya bahwa responden menilai hasil kerja belum memenuhi harapan atau dianggap rendah jika dibandingkan dengan perusahaan lain yang sejenis seperti bank konvensional. Secara umum etos kerja islami dipersepsikan belum maksimal dengan berbagai kriteria terkait dengan berbagai dimensi dan indikator yang ada, khususnya etos kerja terkait

dengan hasil pekerjaan harus betul-betul mendapatkan perhatian yang lebih.

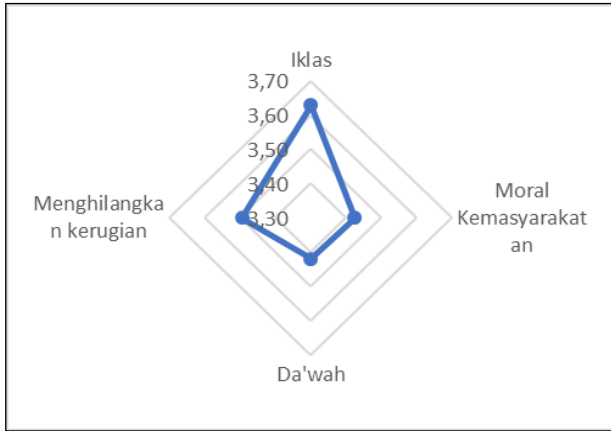
Deskripsi responden pada variabel kompetensi sumber daya insani terlihat pada Gambar 6.



Gambar 6. Deskripsi Persepsi Responden pada Variabel KSDI

Gambar 6. Terlihat bahwa dimensi yang dipersepsikan paling tinggi untuk variabel kompetensi sumber daya islami ada pada dimensi keahlian syariah. Hal ini menunjukkan bahwa para pegawai betul-betul harus memiliki keahlian dalam bidang syariah. Dimensi yang dipersepsikan rendah adalah integritas pribadi, artinya bahwa responden menilai integritas pribadi dari pegawai bank syariah masih belum optimal. Secara umum persepsi responden untuk semua dimensi pada variabel KSDI relatif homogen berada pada kriteria baik namun belum optimal.

Deskripsi responden pada variabel kompetensi sumber daya islami terlihat pada Gambar 7.



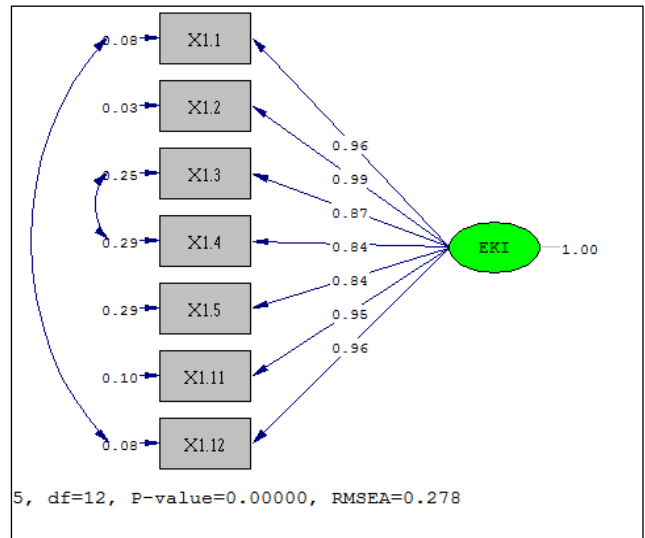
Gambar 7. Deskripsi Persepsi Responden pada Variabel OCB

Gambar 7. Terlihat bahwa dimensi yang dipersepsikan paling tinggi untuk variabel *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pada dimensi ikhlas. Hal ini menunjukkan bahwa para pegawai Bank Syariah telah menunjukkan keikhlasan dalam bekerja yang ditandai dengan bekerja ridho, menjaga kualitas dan bekerja sebagai ibadah kepada Allah. Dimensi yang dipersepsikan rendah adalah da'wah, artinya bahwa responden menilai peran da'wah dari para pegawai Bank Syariah masih belum optimal, kondisi ini juga menggambarkan bahwa para pegawai Bank Syariah lebih fokus pada kinerjanya memberikan pelayanan kepada nasabah. Secara umum persepsi responden terhadap variabel OCB relatif heterogen, di mana dimensi da'wah, moral kemasayarakatan dan menghilangkan kerugian relatif sama, namun dimensi ikhlas relatif tinggi.

Analisis Faktor Konfirmatori

Analisis faktor konfirmatori (*confirmatory factor analysis - CFA*) dilakukan untuk melihat model pengukuran pada masing-masing konstruk

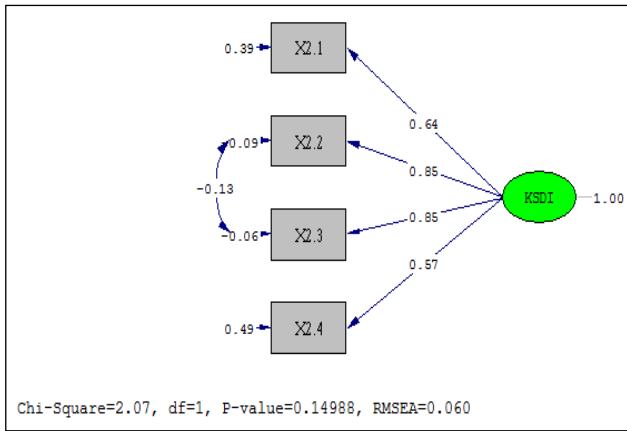
atau variabel (Gunarto, 2018). Variabel Etos Kerja Islam (EKI) terdiri atas 20 indikator dengan 7 (tujuh) dimensi. Hasil analisis faktor konfirmatori pada variabel EKI dilakukan secara iteratif untuk mendapatkan indikator-indikator yang valid pada variabel EKI. Setelah beberapa kali iterasi dilakukan diperoleh 7 indikator yang valid pada variabel EKI seperti pada Gambar 8.



Gambar 8. Hasil uji validitas pada Variabel EKI

Gambar 8. Terlihat bahwa dari 20 indikator yang ada pada variabel EKI hanya diperoleh 7 (tujuh) indikator yang valid karena nilai loading faktornya lebih dari 0,5. Beberapa indikator EKI yang dinyatakan valid adalah indikator: (1) tulus, (2) ikhlas, (3) patuh; (4) sungguh-sungguh, (5) menjaga amanah, (11) hubungan manusia, dan (12) hubungan dengan Allah.

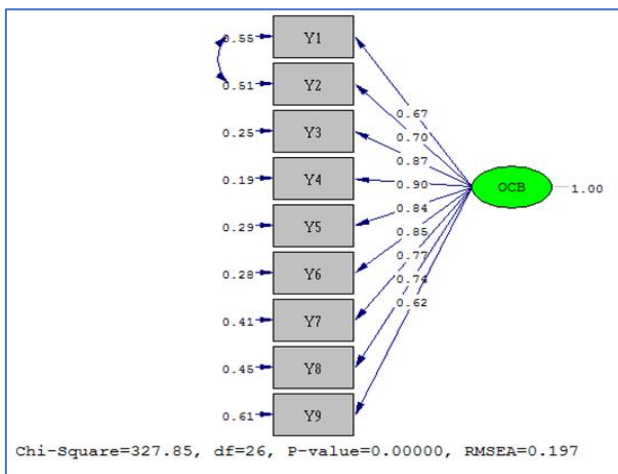
Variabel Kompetensi Sumber Daya Insani (KSDI) terdiri atas 5 (lima) indikator. Hasil analisis faktor konfirmatori pada variabel KSDI diperoleh 4 (empat) indikator yang valid pada variabel KSDI seperti pada Gambar 9.



Gambar 9. Hasil uji validitas pada Variabel KSDI

Gambar 9. Terlihat bahwa dari 5 (lima) indikator yang ada pada variabel KSDI diperoleh 4 (empat) indikator yang valid karena nilai loading faktornya lebih dari 0,5. Beberapa indikator KSDI yang dinyatakan valid adalah indikator: (1) Pengetahuan Syariah, (2) Keahlian di bidang syariah, (3) Perilaku sesuai Syariah; dan (4) Perilaku sesuai Syariah.

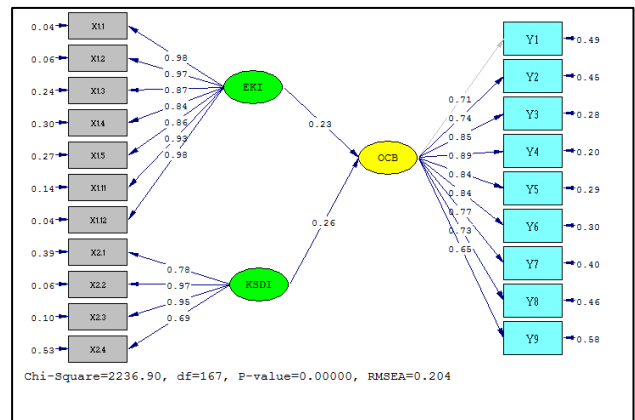
Variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terdiri atas 9 (sembilan) indikator. Hasil analisis faktor konfirmatori pada variabel OCB terlihat seperti pada Gambar 10.



Gambar 10. Hasil uji validitas pada Variabel OCB

Gambar 10. Terlihat bahwa dari 9 (sembilan) indikator yang ada pada variabel OCB diperoleh semua indikator valid karena nilai loading faktornya lebih dari 0,5.

Setelah dilakukan analisis faktor konfirmatori selanjutnya dilakukan analisis struktural dengan membangun *full model*. Hasil pendugaan model secara keseluruhan (*full model*) terlihat seperti pada Gambar 11.

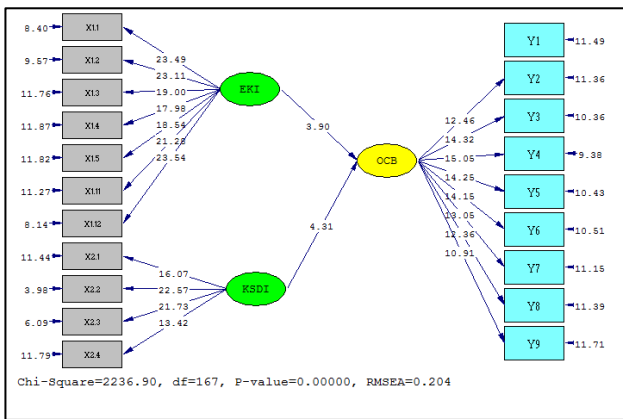


Gambar 11. Hasil Pendugaan Model Struktural

Gambar 11. Terlihat hasil pendugaan model secara keseluruhan baik untuk model pengukuran maupun model struktural. Hasil model pengukuran menunjukkan semua indikator sudah valid karena nilai *loading factor* lebih dari 0,5. Hasil pendugaan pada model struktural menunjukkan adanya pengaruh positif antara etos kerja islami (EKI) dan kompetensi sumber daya insani (KSDI) terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada Bank Syariah. Pengujian statistik pada model pengukuran dan model struktural terlihat seperti pada Gambar 12. Hasil pengujian hipotesis ditunjukkan dari nilai t-hitung yang terlihat pada Gambar 12. Kriteria uji statistik

dinyatakan signifikan jika nilai t-hitung lebih dari 1,96. Berdasarkan nilai t-hitung yang terlihat pada gambar tersebut semuanya menyatakan signifikan karena lebih dari 1,96. Hal ini menunjukkan bahwa etos kerja islami berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada Bank Syariah di Indonesia.

Gambar 12. Hasil Pengujian Model Struktural



Pengaruh Etos Kerja Islami (EKI) terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB).

Berdasarkan hasil pendugaan dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan diperoleh hasil bahwa terdapat pengaruh positif sebesar 0,23 antara EKI terhadap OCB. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik etos kerja Islami, maka OCB karyawan Bank Syariah semakin baik. Secara statistik juga menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara EKI terhadap OCB karena diperoleh nilai t-hitung sebesar 3,90 (lebih besar dari 1,96).

Etos Kerja Islami (EKI) yang ditandai dengan sikap bersyukur atas berbagai nikmat yang telah Allah anugerahkan kepada karyawan termasuk nikmat atas pekerjaan. Salah satu wujud dari rasa

syukur karyawan tersebut adalah dibuktikan dengan *mujahadah* yaitu kerja dengan sungguh-sungguh, mencurahkan segenap kemampuan untuk menghasilkan pekerjaan yang berkualitas atau sering disebut dengan *ihsan*-sempurna. Namun tidak mudah untuk mencapai *ihsan*, berbuat kesalahan terkadang tidak dapat dihindari, oleh karena itu, kita harus “memafkan” untuk kesalahan rekan dan pimpinan, dan harus mampu bangkit dari rasa terpuruk atas kesalahan yang telah kita perbuat. Selanjutnya perlu kerjasama yang berkualitas antara sesama rekan dan pimpinan untuk mencapai tujuan bersama. Kerjasama yang baik dan harmonis pada dasarnya mengemban tugas dan bertanggung-jawabkan dengan penuh “ketulusan”. Hanya karyawan yang memiliki tingkat ketulusan yang tinggi, yang sanggup dan berintegritas untuk melaksanakan “amanah”. Ketujuh indikator tersebut akan mampu meningkatkan perilaku *Organizational Citizenship Behavior* pada karyawan Bank Syariah di Indonesia, sehingga karyawan akan lebih giat, sungguh-sungguh, taat, siap menolong dan peduli. Sikap-sikap tersebut tidak hanya dibutuhkan untuk interaksi internal tetapi juga interaksi pihak eksternal terutama untuk meningkatkan pelayanan kepada nasabah.

Sejalan dengan penelitian (Mohamed, Karim, & Hussein, 2010) yang menyebutkan bahwa etos kerja Islami menekankan dan mendukung nilai-nilai luhur dan mulia seperti kejujuran, fleksibilitas, keadilan, kemurahan hati, dan tanggung jawab. Penelitian lain menyebutkan bahwa Etos

Kerja Islami didefinisikan sebagai seperangkat prinsip moral yang ditentukan dalam Al-Qur'an dan Sunnah yang memandu sikap dan perilaku karyawan di tempat kerja mereka (Mohammad, Quoquab, Rahman, & Idris, 2015). Penelitian ini menegaskan bahwa Etos Kerja Islami merupakan seperangkat nilai-nilai atau sistem keyakinan yang berasal dari Al-Qur'an dan Sunnah tentang pekerjaan dan kerja keras, sehingga karyawan yang memiliki EKI baik maka OCB pada Bank Syariah akan semakin baik.

Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Insani (KSDI) terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB).

Hasil pendugaan dan pengujian hipotesis diperoleh bahwa terdapat pengaruh positif sebesar 0,26 antara KSDI terhadap OCB. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kompetensi sumber daya insani, maka OCB karyawan Bank Syariah semakin baik. Secara statistik juga menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara KSDI terhadap OCB karena diperoleh nilai t-hitung sebesar 4,31 (lebih besar dari 1,96).

Hasil yang diperoleh dalam penelitian ini sejalan dengan temuan dari (Hamsani et al., 2017; Haryanto, 2017; Yusuf, 2015) yang menyatakan bahwa manusia merupakan sumber daya yang vital bagi suatu organisasi, karyawan hendaknya menjadikan spritualitas sebagai unsur utama dan tidak terpisahkan dari tempat kerja. KSDI karyawan Bank Syariah yang diwujudkan dalam “pengetahuan umum tentang syariah” sebagai modal awal,

dilanjutkan dengan memiliki “keterampilan di bidang syariah” terutama berkaitan dengan transaksi/muamalah syariah. Pengetahuan umum dan keterampilan di bidang syariah akan lebih bermanfaat jika didukung dan dilengkapi dengan “perilaku sesuai dengan sunnah”. Karyawan yang berperilaku sesuai dengan *sunnah*, akan memiliki “Komitmen Moral” yang memiliki tanggung jawab dan berpartisipasi untuk mengembangkan perbankan syariah. Karyawan Bank Syariah yang sudah memiliki etika dan moral, pengetahuan umum tentang syariah, keterampilan bidang syariah, didukung dengan perilaku sesuai syariah, kemudian memiliki komitmen moral dan akhirnya terciptalah “Integritas Pribadi” sebagai identitas karyawan Bank Syariah, yang memiliki keunikan dan karakteristik dibandingkan dengan karyawan bank konvensional.

5. CONCLUSION AND SUGGESTION

Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada Bank Syariah di Indonesia dapat terwujud melalui etos kerja islami dan kompetensi sumber daya insani. Semakin baik etos kerja islami yang ditandai dengan rasa syukur, pemaaf, mampu bekerja sama dan bekerja dengan penuh tanggung jawab dan tulus maka OCB karyawan Bank Syariah akan semakin baik. Semakin baik kompetensi sumber daya insani yang dimiliki karyawan Bank syariah seperti tingkat pengetahuan tentang syariah, perilaku sunah, komitmen moral, serta integritas yang tinggi juga

akan dapat meningkatkan OCB karyawan Bank Syariah di Indonesia.

Penelitian ini memiliki sejumlah keterbatasan yang menunjukkan arah penelitian di masa yang akan datang. *Pertama*, penelitian ini menggunakan survei *cross-sectional* dalam menguji hipotesis. Penelitian selanjutnya dapat menggunakan pendekatan *longitudinal* untuk memahami hubungan sebab-akibat antara variabel penelitian. *Kedua*, sampel penelitian ini adalah karyawan organisasi bank syariah, yang membatasi generalisasi penelitian ini hanya pada bank syariah yang memang konteksnya lebih Islami. Penelitian selanjutnya dapat mereplikasi temuan penelitian ini dan mengujinya di berbagai sektor jasa lainnya untuk meningkatkan generalisasi populasi.

REFERENCES

- Alanoğlu, M., & Demirtaş, Z. (2016). The Relationships between Organizational Learning Level, School Effectiveness and Organizational Citizenship Behavior. *Journal of Education and Training Studies*, 4(4). doi:10.11114/jets.v4i4.1262
- Aldag, R., & Reschke, W. (1997). Employee Value Added: Measuring Discretionary Effort and Its Value to the Organization. *Center for Organization Effectiveness*.
- Arbiyanti, R., & Sudibjo, N. (2020). Pengaruh Keberagaman, Iklim Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior. *Jurnal Manajemen*, 11(1). doi:10.32832/jm-uika.v11i1.2845
- Ardana, I. K., Mujiati, N. W., & Utama, I. W. M. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Chanaznagh, H. E., & Akbarnejad, M. (2011). The Meaning and Dimensions of Islamic Work Ethic: Initial Validation of A Multidimensional IWE in Iranian Society. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 30, 916-924. doi:10.1016/j.sbspro.2011.10.178
- Edbiz-Consulting. (2020). *Islamic Finance Country Index – IFCI 2019*. Retrieved from
- Fahmi, U. A., Siswanto, A., Farid, M. F., & Arijulmanan. (2014). *HRD Syariah Teori dan Implementasi: Manajemen Sumber Daya manusia Berbasis Syariah*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Gunarto, M. (2018). *Analisis Statistika dengan Model Persamaan Struktural (SEM): Teoritis dan Praktis*. Bandung: Alfabeta.
- Hamsani, Sule, E. T., Hilmiana, & Kaltum, U. (2017). Islamic Perspective On Competence To Increasing Organizational Citizenship Behavior (OCB) With Knowledge Sharing Behavior As A Moderation Variable Of Sharia Bank Employees In The Bangka Belitung Islands Province. *Academy of Strategic Management Journal*, 16(3), 13.
- Haryanto, R. (2017). Urgensi Sumber Daya Insani dalam Membentuk Budaya Kerja Islami. *Islamuna Jurnal Studi Islam*, 4(1), 32.
- Hm, M. (2018). The Effects of Spiritual Intelligence and Organizational Citizenship Behavior to Employees Performance: Study at Sharia Banks in Gorontalo Province. *Economica: Jurnal Ekonomi Islam*, 9(2). doi:10.21580/economica.2018.9.2.2806
- Hurriyati, R., & Gunarto, M. (2019). *Metode Statistika Bisnis untuk Bidang Ilmu Manajemen dengan Aplikasi Program SPSS*. Bandung: Refika Aditama.
- Kamil, N. M., Sulaiman, M., Osman-Gani, A. M., & Ahmad, K. (2014). Investigating The Dimensionality Of Organisational Citizenship Behaviour From Islamic Perspective (OCBIP): Empirical Analysis Of Business Organisations In Southeast Asia. *Asian Academy of Management Journal*, 19(1).
- Mohamed, N., Karim, N. S. A., & Hussein, R. (2010). Linking Islamic Work Ethic to Computer Use Ethics, Job Satisfaction and Organisational Commitment in Malaysia. *Journal of Business Systems, Governance and Ethics*, 5(1). doi:10.15209/jbsge.v5i1.175
- Mohammad, J., Quoquab, F., Rahman, N. M. N. A., & Idris, F. (2015). Organizational citizenship behaviour in the Islamic financial sector: Does Islamic work ethic make sense? *Journal of Business Governances and Ethics*, 10(1), 27. doi:10.1504/IJBGE.2015.068674
- Pratiwi, L. C. D., & Sulistiyo, A. B. (2016). pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Bank Muamalat dan BNI Syariah Cabang Jember dan Banyuwangi. *Artikel Ilmiah Mahasiswa*.
- Stamper, C. L., & Dyne, L. V. (2001). Work status and organizational citizenship behavior: a field study of

- restaurant employees. *Journal of Organizational Behavior*, 22(5), 517-536. doi:10.1002/job.100
- Syukron, A. (2013). Dinamika perkembangan perbankan sharia di Indonesia. *Economic: Journal of Economic and Islamic Law*, 3(2), 25.
- Tho'in, M. (2016). Kompetensi Sumber Daya Manusia Bank Syariah Berdasarkan Prinsip-Prinsip Syariah Islam (Studi Kasus Pada BNI Syariah Surakarta). *JURNAL ILMIAH EKONOMI ISLAM*, 2(3), 14.
- Yusuf, B. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah*. Depok: Grafindo Persada.