

Pengaruh Etos Kerja Islami dan *Ethical Leadership* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada Karyawan

The Effect of Islamic Work Ethics and Ethical Leadership on Organizational Citizenship Behavior of Employees

Tamara Devina Sinaga^{1*}, Puti Archianti Widiasih²

^{1,2}Fakultas Psikologi/Universitas Muhammadiyah Prof. Dr. Hamka, Jakarta Selatan

*1 tamaradevina@gmail.com, ² puti@uhamka.ac.id

Abstract. *The achievement of productivity in work requires organizational citizenship behavior, which is considered beneficial to the organization because employees' roles in performing tasks that are not required within the organization, and without formal recognition by the reward system, will make employees maintain integrity and professionalism. This study aims to determine the influence of Islamic work ethic and ethical leadership on organizational citizenship behavior. The study involved 200 employees (149 males, 51 females). A quantitative approach was used in this study with multiple regression analysis techniques. The instruments adapted for this study consisted of a 16-item Islamic work ethic scale, a 10-item ethical leadership scale, and a 19-item scale measuring organizational citizenship behavior. The results of this study indicate that a higher Islamic work ethic leads to higher organizational citizenship behavior, while higher ethical leadership of the leader leads to higher organizational citizenship behavior of the employees. Based on the data analysis conducted, it was found that Islamic work ethic and ethical leadership have an influence on organizational citizenship behavior ($B = 0.322, 0.209; F = 31.088; Sig = 0.000; R^2 = 24\%$).*

Keywords: *Ethical Leadership; Islamic Work Ethic; Organizational Citizenship Behavior*

Abstrak. Pencapaian produktivitas dalam pekerjaan membutuhkan *organizational citizenship behavior* yang dianggap akan menguntungkan organisasi karena peran karyawan dalam melakukan tugas yang tidak diwajibkan dalam organisasi dan tanpa diakui oleh sistem *reward* secara formal akan menjadikan karyawan berintegritas dan profesionalitas. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh etos kerja islami dan *ethical leadership* terhadap *organizational citizenship behavior*. Penelitian ini melibatkan 200 karyawan ($L = 149, P = 51$). Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik analisis *multiple regresi*. Instrumen yang telah diadaptasi penelitian ini terdiri dari 16 aitem *islamic work ethic scale*, 10 item *ethical leadership* serta 19 item yang mengukur *organizational citizenship behavior*. Hasil penelitian ini bahwa semakin tinggi etos kerja Islami maka semakin tinggi *organizational citizenship behavior* sedangkan semakin tinggi *ethical leadership* pemimpinnya maka semakin tinggi *organizational citizenship behavior* karyawannya. Berdasarkan analisis data yang telah dilakukan didapatkan hasil bahwa etos kerja islami dan *ethical leadership* memiliki pengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* ($B = 0,322; 0,209; F = 31,088; Sig = 0,000; R^2 = 24\%$).

Kata Kunci: *Ethical Leadership; Etos Kerja Islami; Organizational Citizenship Behavior*

Pendahuluan

Industri yang menjalankan aktivitas berwirausaha dalam bidang layanan maupun produksi memiliki kepentingan untuk memperoleh keuntungan. Industri-industri ini terus bersaing secara kompetitif dalam memajukan usahanya. Organisasi yang mencapai keberhasilannya tentu saja didasari oleh kinerja dari setiap sumber daya manusia dengan kualitas

yang baik untuk mewujudkan visi dan misi pada tujuan organisasi (Lestari & Ghaby, 2018). Dalam industri akan terus dijumpai peristiwa hingga fenomena organisasi yang bergerak secara dinamis (Pribadi & Herlena, 2016). Sumber daya manusia dalam suatu organisasi bukan hanya melakukan pekerjaan utama saja namun harus memiliki kemauan dalam bekerja sama, aktif, dan melakukan pelayanan ekstra (Purba & Seniati, 2004). Selanjutnya, Individu tersebut harus memiliki pendidikan, bakat serta etos kerja yang baik untuk menjadikan dirinya berkualitas.

Industri biasanya memiliki nilai-nilai organisasi yang menjadi kebiasaan sumber daya manusianya dalam bersikap dan bertindak. *Value* dalam organisasi ini adalah nilai-nilai dan prinsip yang dipatuhi oleh para sumber daya organisasi yang ada sehingga, akan mempengaruhi cara seseorang dalam bertindak (Khairi, 2013). *Value* ini diharapkan menjadi cerminan dalam gambaran organisasi untuk dapat berjalan dengan maksimal. Industri yang menerapkan etika kerja akan mempengaruhi sikap dan mental karyawannya sehingga berdampak pada tujuan, fisik, dan target pekerjaannya (Prayudi, 2017). Industri tersebut diharapkan mampu memotivasi karyawannya untuk bersikap aktif di dalam pekerjaannya. Untuk mencapai produktivitas itu dibutuhkan sikap *organizational citizenship behavior* bagi setiap karyawan agar dapat menjadi contoh dalam memotivasi karyawan lainnya sehingga bersikap aktif dan efisien berdasarkan toleransi yang tinggi terhadap pekerjaannya (Suliman & Al Obaidli, 2013).

Organizational citizenship behavior merupakan perilaku karyawan yang melebihi peran yang diwajibkan dalam organisasi dengan secara tidak langsung maupun eksplisit diakui oleh sistem formal (Bateman & Organ, 1983). Pendapat lain menganggap *organizational citizenship behavior (OCB)* sebagai perilaku individu secara sukarela dalam melakukan pekerja diluar tanggung jawabnya tanpa memperoleh imbalan di dalam sebuah organisasi (Williams & Anderson, 1991). *Organizational citizenship behavior* terbentuk oleh budaya organisasi (Reyfaldi et al., 2023). Budaya organisasi sangatlah penting dalam mendorong perilaku untuk memenuhi penilaian pekerjaannya melebihi standar yang ada sehingga menciptakan organisasi yang efektif dan efisien berdasarkan etika dan moralitas (Fibrianto et al., 2020). Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Lai et al. (2013) *organizational citizenship behavior* menghasilkan peningkatan yang signifikan dalam tim secara individualis sehingga *organizational citizenship behavior* mendorong perilaku untuk memenuhi nilai-nilai kerja organisasinya.

Sumber daya manusia yang disiplin akan menunjukkan sikap taat dan patuh pada peraturan sehingga membentuk sikap dan mental individu. Etika dan norma dalam bisnis menjadi sebuah kajian dan prinsip untuk menciptakan nilai moralitas pekerjaannya (Baidowi, 2011). Karyawan yang menerapkan nilai-nilai baik akan menjadikan organisasi lancar dan mengurangi konflik pada organisasi serta meningkatkan efisiensinya (Asiedu & Sarfo, 2014). Nilai-nilai baik tersebut diciptakan oleh organisasi itu sendiri sebagai pegangan dalam menjalankan sebuah industri. Organisasi yang maju akan memandang bahwa kinerja karyawannya harus dilindungi dengan

nilai etika dan dampak kedepannya (Anik & Setijo, 2008). Salah satu penerapan nilai etika pada organisasi adalah etos kerja islami. Etos kerja islami merupakan pancaran *aqidah* yang berasal pada sistem keimanan islam sehingga individu dapat bekerja dengan etos kerja islami (Javed et al., 2020). Perilaku moral dan sosial sangat memiliki keterlibatan dalam etos kerja islami. Unsur-unsur dasar dalam etos kerja islami akan memberikan rasa layak dalam pekerjaan sehingga memperkuat komitmen karyawan dalam bekerja (Purnomo et al., 2023). Penelitian yang dilakukan oleh Wideasih dan Andriani (2023) mengatakan terdapat pengaruh positif antara etos kerja islami dengan *organizational citizenship behavior* sebanyak 36,7% sehingga semakin tinggi etos kerja islami dalam diri individu maka akan semakin mempengaruhi *organizational citizenship behavior*, yang mana etos kerja islami merupakan keyakinan yang dimiliki oleh seseorang dalam melakukan sesuatu hal dengan tekad untuk bekerja keras dan memberikan yang terbaik, maka akan timbul dorongan dalam diri individu yang didasarkan oleh inisiatif demi membantu keberlangsungan di dalam tempat kerja dalam mencapai tujuannya.

Keberhasilan organisasi juga dimulai dengan jiwa kepemimpinan dalam individu demi terciptanya integritas dan profesionalitas (López-Domínguez et al., 2013). Penelitian ini dilakukan di PT. HK yang berlokasi di wilayah Indonesia Timur tepatnya Sulawesi Selatan. Nilai-nilai organisasi yang menjadi norma dan etika dalam industri juga diterapkan oleh PT. HK atau disebut *K-Way*. *K-Way* merupakan *corporate culture* berdasarkan nilai dan filosofi pendirinya. Salah satu poin penting dalam *K-Way* adalah kerja ibadah dengan nilai-nilai islami. Kerja ibadah sebagai cerminan dalam bersikap integritas dan profesional yang dibentengi iman dan taqwa. Bekerja secara profesional akan menjadikan individu berkualitas dan sesuai dengan nilai moral yang tinggi (Lekatompessy, 2003). Namun realitas yang terjadi karyawan sering kali mengabaikan hal ini dengan melalaikan tugasnya sehingga membebani rekan kerja lainnya (Suryani & Maha Yoga, 2018). Perilaku ini mempengaruhi profesionalitas dan integritas setiap sumber daya manusianya. Hal ini diketahui berdasarkan survey yang dilakukan oleh majalah online *Forbes*, Selasa (28/2/2017) bahwa sebagian besar karyawan dengan rentang usia 18 sampai dengan 35 tahun atau sebanyak 73% memilih untuk menghabiskan waktu dengan tidak efektif di tempat kerjanya setiap hari. Karyawan tersebut seringkali melalaikan tugasnya ditempat kerja, melakukan politik kantor, berinteraksi dengan berlebihan terhadap rekan kerjanya. Sebanyak 64% karyawan sering sekali membuang waktu dengan menggunakan internet untuk kepentingan pribadinya, dalam seminggu lebih dari satu jam, sebanyak 39% karyawan yang mengakses internet, 29% dalam waktu dua jam perminggu, 21% dalam lima jam perminggu.

Peran pemimpin yang menciptakan *values* didalam organisasi akan dijadikan sebagai pedoman dan *rules* dalam setiap tindakan anggotanya. Sikap seorang pemimpin akan mencerminkan keprofesionalannya dengan mementingkan kepentingan organisasi dibandingkan kepentingan diri sendiri (Krisharyuli et al., 2020). Organisasi membutuhkan pemimpin untuk

menjalankan peran strategis dalam keefektifan organisasi berdasarkan nilai-nilai organisasi, keyakinan, serta sikap karyawan untuk mencapai sebuah perubahan (Suliman & Al Obaidli, 2013). Hal ini diharapkan akan dapat menciptakan karyawan yang memiliki tanggung jawab untuk mampu menyelesaikan target, ide, dan memiliki kualitas hasil serta berperilaku bertanggung jawab terhadap pekerjaannya berdasarkan kerja ibadah.

Kerja ibadah yang menjadi *values* dalam PT. HK, diartikan bahwa setiap karyawannya harus memiliki etos kerja islami berdasarkan panutan moral yang ada pada pemimpinnya. Etos kerja islami ini merupakan prinsip serta nilai moral dalam pekerjaan untuk membedakan hal yang benar dan salah dalam konteks islami. Perilaku ini akan menjadikan individu mampu menerapkan sebagai dasar sebelum melakukan suatu kegiatannya (Islam et al., 2022). Seorang pemimpin yang beretika akan menjadikan anggotanya lebih baik dalam bersikap dan memiliki hubungan yang baik dengan orang-orang yang ada di dalam organisasi. *Ethical leadership* berusaha membentuk nilai-nilai yang dijadikan sebagai panutan moral, mampu untuk mengkomunikasikan nilai-nilai etika yang lebih tinggi dan memperlakukan anggota menjadi lebih baik (Ng & Feldman, 2015). Peran setiap sumber daya manusia mendukung untuk terciptanya kinerja yang tinggi pada karyawan dengan bentuk *organizational citizenship behavior* sehingga mengurangi efek negatif dan memunculkan kerugian bagi organisasi (Lai et al., 2013).

Oleh sebab itu perilaku beretika dan mengikuti norma dalam suatu organisasi dirasa sangat berpengaruh terhadap kinerja setiap karyawannya. *Values* pada PT. HK menerapkan etos kerja islami tersebut dalam kerja ibadah yang diharapkan karyawannya memiliki jiwa berintegritas dan profesionalitas. Hal ini didukung oleh penelitian pada etos kerja islami memiliki keterkaitan dimana semakin baik etos kerja islami pada karyawan maka akan semakin tinggi pula tingkat *organizational citizenship behavior* karyawan (Musoli & Yamini, 2020). Menerapkan nilai-nilai islami dalam pekerjaan menjadikan individu lebih bertanggung jawab secara integritas dan profesionalitas. Profesionalitas yang berhubungan dengan *ethical leadership* merupakan demonstrasi perilaku yang sesuai dengan norma melalui tindakan dan hubungan secara interpersonal dengan menggunakan komunikasi dua arah, penguatan, dan pengambilan keputusan. *Ethical leadership* juga sebagai moral dalam menciptakan perilaku yang dapat dipercaya, adil, dan bijaksana (Brown et al., 2005). Penelitian yang dilakukan oleh Bedi et al. (2016) menunjukkan bahwa perilaku prososial seperti *organizational citizenship behavior* tercipta dengan menirukan gaya *ethical leadership*. Pendapat pada penelitian lainnya bahwa hubungan sosial yang tinggi antara atasan dan karyawannya akan meningkatkan sikap positif dalam bekerja, serta menciptakan *organizational citizenship behavior* (Dirks & Ferrin, 2002). Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Sentoso dan Putra (2021) menampilkan bahwa *ethical leadership* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan *organizational citizenship behavior*.

Berdasarkan penjelasan yang telah dipaparkan di atas terkait etos kerja islami, *ethical leadership*, dan *organizational citizenship behavior*, peneliti membuat hipotesis bahwa terdapat pengaruh positif signifikan pada etos kerja islami dan *ethical leadership* untuk terciptanya *organizational citizenship behavior* pada karyawan.

Berdasarkan tinjauan di atas, peneliti tertarik untuk mencari tahu dan meneliti lebih lanjut keterkaitan antara pengaruh *islamic work ethic* dan *ethical leadership* untuk terciptanya *organizational citizenship behavior* karyawan.

Metode

Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan menggunakan *purposive sampling*. Pengambilan data menggunakan kuesioner melalui *Google Form* kepada 200 karyawan (L=149, P=51) di PT. HK dengan teknik analisis *multiple* regresi. Penelitian ini menggunakan alat ukur *Islamic Work Ethic Scale* (Yousef, 2000) dengan 17 aitem yang telah diadaptasi. Setelah dilakukan uji coba alat ukur *Islamic Work Ethic* didapatkan hasil nilai *Alpha Cronbach* instrument sebesar 0,868. *Ethical leadership* diukur dengan menggunakan alat ukur *Ethical Leadership Scale* (Brown et al., 2005) dengan 10 aitem total berdasarkan dua aspek yaitu *moral person* dan *moral manager* yang menunjukkan hasil nilai *Alpha Cronbach* instrument sebesar 0,908.

Perilaku karyawan juga diukur dengan menggunakan *Organizational Citizenship Behavior Scale* (Williams & Anderson, 1991) sebanyak 21 aitem yang telah diadaptasi dengan nilai *Alpha Cronbach* instrument sebesar 0,907 dengan jumlah aitem 19. Penelitian ini menggunakan skala Likert dengan menggunakan 5 (lima) pilihan respon jawaban, mulai dari 1 (satu) "Sangat Tidak Setuju" sampai 5 (lima) "Sangat Setuju".

Hasil

1. Deskripsi Data Penelitian

Hasil penelitian secara deskriptif terhadap responden penelitian ini ditampilkan dalam bentuk tabel 1. Karakteristik demografi subjek penelitian berdasarkan jenis kelamin menunjukkan bahwa terdapat 149 responden (74,5%) laki-laki dan 51 responden (25,5%) responden berjenis kelamin perempuan. Pada penelitian ini responden laki-laki lebih mendominasi dari pada responden perempuan.

Tabel 1.
Karakteristik Demografi Subjek Penelitian Berdasarkan Jenis Kelamin

Informasi Demografi		Frekuensi (n)	Presentase (%)
Jenis Kelamin	Laki-Laki	149	74,5
	Perempuan	51	25,5
Total		200	100

Sumber: data primer penelitian

Data pada tabel 2, menampilkan demografi berdasarkan usia responden yang didominasi oleh usia 26-30 tahun sebanyak 82 orang (41%), responden dengan usia 31-35 tahun sebanyak 50 orang (25%), responden dengan usia <25 tahun sebanyak 40 orang (20%), responden dengan usia 36-40 tahun sebanyak 20 orang (10%), dan terakhir responden dengan umur >41 tahun sebanyak 8 orang (4%).

Tabel 2.
Karakteristik Demografi Subjek Penelitian Berdasarkan Usia

Informasi Demografi		Frekuensi (n)	Presentase (%)
Usia	<25	40	20
	26-30	82	41
	31-35	50	25
	36-40	20	10
	>41	8	4
Total		200	100

Sumber: data primer penelitian

Data pada tabel 3, menampilkan demografi berdasarkan lama bekerja yang didominasi oleh masa jabatan <3 tahun sebanyak 110 orang (55%) dan lama bekerja >3 tahun sebanyak 90 orang (45%).

Tabel 3.
Karakteristik Demografi Subjek Penelitian Berdasarkan Lama Bekerja

Informasi Demografi		Frekuensi (n)	Presentase (%)
Lama Bekerja	<3 Tahun	110	55
	>3 Tahun	90	45
Total		200	100

Sumber: data primer penelitian

2. Analisa Deskriptif

Selanjutnya dilakukan analisa dengan mencantumkan deskripsi data penelitian Mean (M), Standar Deviasi (SD) serta melakukan kategorisasi nilai skala untuk mengetahui nilai maksimum dan minimum pada variabel etos kerja islami, *ethical leadership*, *organizational citizenship behavior*. Tujuan dilakukan kategorisasi ini adalah untuk mengetahui pengelompokan responden berdasarkan kriteria yang sesuai dengan atribut pengukuran. Tabel 4, menunjukkan terkait *statistik deskriptif* dengan jumlah 200 responden dengan masing-masing variabel. Skala semua variabel tidak mendapatkan nilai minimum atau 0. Pada skala etos kerja islami nilai maksimal

sebesar 80 dengan nilai rata-rata atau *mean* sebesar 67,79 dengan SD sebesar 8,017, dimana nilai tersebut lebih kecil dari *mean* sehingga mampu mempresentasikan dengan baik dari keseluruhan data yang ada. Selanjutnya, pada variabel *ethical leadership* didapatkan nilai maksimal sebesar 50, *mean* sebesar 41,29 dan SD sebesar 5,681. Pada variabel *organizational citizenship behavior* didapatkan hasil maksimum sebesar 95 dengan *mean* 63,29 dan SD sebesar 9,357. Nilai SD pada tiap-tiap variabel lebih kecil dari nilai *mean* yang artinya keseluruhan data mempresentasikan dengan baik masing-masing variabel.

Tabel 4.*Statistik Deskriptif*

Variabel	N	Minimum	Maximum	M	SD
Etos Kerja Islami	200	22	80	67,79	8,017
Ethical Leadership	200	19	50	41,29	5,681
Organizational Citizenship Behavior	200	45	95	63,29	9,357
Valid N (listwise)	200				

Sumber: data primer penelitian

3. Uji Hipotesis

Berdasarkan tabel 5, hasil yang diperoleh pada 200 karyawan yang telah mengisi data dirinya melalui kuesioner etos kerja islami, *ethical leadership*, dan *organizational citizenship behavior*, menunjukkan bahwa ketiga variabel ini memiliki hubungan yang signifikan positif, dapat diartikan bahwa semakin tinggi etos kerja islami dan *ethical leadership* seseorang maka semakin tinggi pula *organizational citizenship behavior* yang tercipta.

Selanjutnya pada analisis regresi berganda untuk diketahui seberapa besar kontribusi etos kerja islami kepada *organizational citizenship behavior* ditunjukkan hasil pada *unstandardized coefficients*, didapatkan koefisien β pada etos kerja islami sebesar 0.322 ($p < 0.05$), dan pada variabel *ethical leadership* diperoleh nilai koefisien β 0.209 ($p < 0.05$). Artinya bahwa terdapat pengaruh positif pada variabel etos kerja islami dan *ethical leadership* terhadap *organizational citizenship behavior*. Diketahui bahwa nilai R^2 sebesar 0,240 dan nilai F sebesar 31,088 ($p < 0.05$), artinya etos kerja islami dan kepemimpinan etis memiliki pengaruh terhadap terciptanya *organizational citizenship behavior* karyawan sebesar 24% dan 76% kontribusi variabel lain yang tidak diketahui peneliti.

Tabel 5.*Hasil Uji Regresi*

Model	Constant	B	R	R ²	R ² Change	F	Sig
Etos Kerja Islami	23,450	0,322	0,490	0,240	0,232	31,088	0,000
Kepemimpinan Etis		0,209					

Sumber: Output Coefficients analisis regresi menggunakan IBM SPSS

Pembahasan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan etos kerja islami dan *ethical leadership* terhadap *organizational citizenship behavior* pada karyawan. Semakin tinggi etos kerja islami dan *ethical leadership* karyawan maka pengaruh terciptanya *organizational citizenship behavior* semakin tinggi. PT. HK memiliki peluang dalam menciptakan karyawan yang memiliki *organizational citizenship behavior* karyawan yang tinggi dengan menerapkan budaya organisasi dengan yaitu kerja ibadah. Peran dari pemimpin PT. HK memiliki pengaruh secara internal dan eksternal dalam meningkatkan kesadaran dan *organizational citizenship behavior*.

Unsur-unsur dasar dalam etos kerja islami akan memberikan rasa layak dalam pekerjaan sehingga memperkuat komitmen karyawan dalam bekerja (Purnomo et al., 2023). Etos kerja islami yang merupakan keyakinan yang dimiliki oleh seseorang dalam melakukan sesuatu hal dengan tekad untuk bekerja keras dan memberikan yang terbaik akan menimbulkan dorongan dalam diri individu yang didasarkan oleh inisiatif demi membantu keberlangsungan di dalam tempat kerja dalam mencapai tujuannya yaitu dengan melakukan *organizational citizenship behavior* (Widiasih & Andriani, 2023). Selain itu, peran pemimpin juga dapat menciptakan *values* didalam organisasi sebagai pedoman dan *rules* dalam setiap tindakan anggotanya. Sikap seorang pemimpin akan mencerminkan keprofesionalannya dengan mementingkan kepentingan organisasi dibandingkan kepentingan diri sendiri (Krisharyuli et al., 2020). Seorang pemimpin yang beretika akan menjadikan anggotanya lebih baik dalam bersikap dan memiliki hubungan yang baik dengan orang-orang yang ada di dalam organisasi. *Ethical leadership* berusaha membentuk nilai-nilai yang dijadikan sebagai panutan moral, mampu untuk mengkomunikasikan nilai-nilai etika yang lebih tinggi dan memperlakukan anggota menjadi lebih baik (Ng & Feldman, 2015). Peran setiap sumber daya manusia mendukung untuk terciptanya kinerja yang tinggi pada karyawan dengan bentuk *organizational citizenship behavior* sehingga mengurangi efek negatif dan memunculkan kerugian bagi organisasi (Lai et al., 2013).

Oleh karena itu, perilaku etos kerja islami dan *ethical leadership* harus terus dikembangkan untuk menciptakan *organizational citizenship behavior*. Peran pemimpin dalam mencontohkan sikap bijaksana kepada karyawan sangat memiliki pengaruh yang signifikan terhadap sikap karyawan untuk memberikan loyalitas kepada organisasi. Organisasi dengan karyawan yang memiliki *organizational citizenship behavior* tinggi akan menjadi lebih efektif dibandingkan organisasi yang memiliki nilai *organizational citizenship behavior* rendah pada karyawan. Pada penelitian sebelumnya didapatkan hasil positif signifikan pada etos kerja islami sehingga semakin baik etos kerja islami pada karyawan maka akan semakin tinggi pula tingkat *organizational citizenship behavior* karyawan (Musoli & Yamini, 2020). Penelitian lainnya juga mendukung gaya kepemimpinan terhadap *organizational citizenship behavior* dibutuhkan sikap

pemimpin yang mampu memotivasi anggotanya untuk menjadi pedoman dan inspirasi bagi setiap karyawan dalam berperilaku aktif secara positif didalam organisasi dengan bentuk *extra-role behavior* pada cerminan sikap karyawannya (Asrunputri et al., 2020). Menurut Wijaya dan Sukartha (2018), pemimpin yang memiliki gaya kepemimpinan dengan *emotional stability* yang baik secara spiritual dan intelektual akan mampu mengarahkan, mengatasi masalah, dan mengendalikan diri sehingga memiliki kemampuan dalam meningkatkan kinerja dan keyakinan lingkungannya.

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan diatas, maka penelitian mengenai pengaruh etos kerja islami dan *ethical leadership* terhadap *organizational citizenship behavior* pada karyawan memiliki pengaruh positif dan signifikan. Artinya bahwa nilai etos kerja islami dan *ethical leadership* memiliki pengaruh terhadap terciptanya *organizational citizenship behavior* pada karyawan. Selain itu, juga diketahui bahwa semakin tinggi etos kerja islami maka semakin tinggi *organizational citizenship behavior*, begitu pula sebaliknya dan semakin tinggi *ethical leadership* pemimpinnya maka semakin tinggi *organizational citizenship behavior* karyawannya.

Implikasi

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat mengenai peningkatan *organizational citizenship behavior* dengan etos kerja islami dan *ethical leadership* sehingga nantinya menciptakan sumber daya manusia yang kompetitif, efektif, dan efisien dengan profesionalisme dan berintegritas. Riset selanjutnya dapat dilakukan dengan menggunakan variabel etika bisnis untuk mengukur tanggung jawab sumber daya manusia pada organisasi yang diharapkan nantinya akan melengkapi kekurangan pada penelitian ini.

Ucapan Terima Kasih

Penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah terlibat dan berkontribusi dalam penelitian ini, kepada seluruh responden penelitian yaitu organisasi PT. HK.

Daftar Pustaka

- Anik, L. A., & Setijo, B. (2008). Etika bisnis dan perilaku etis manajer pengaruhnya terhadap tanggung jawab perusahaan pada lingkungan sosial. *Bisnis dan Manajemen*, 1(1), 1-13. <https://doi.org/https://doi.org/10.26740/bisma.v1n1.p1-13>
- Asiedu, M., & Sarfo, J. O. (2014). Organizational Commitment and Citizenship Behaviour: Tools To Improve Employee Performance; An Internal Marketing Approach. *European Scientific Journal*, 10. <https://doi.org/10.13140/2.1.3661.7923>
- Asrunputri, A. P., Supriyadi, E., & Putriana, L. (2020). Pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan iklim organisasi terhadap *organizational citizenship behaviour* di perusahaan

- dengan kepuasan kerja sebagai mediating variable (Studi Kasus: PT EVI). *Journal Ekobisman*, 4(3).
- Baidowi, A. (2011). Etika Bisnis Persfektif Islam. *Jurnal Hukum Islam*, 9(2), 1829–7382. e-journal.stain-pekalongan.ac.id/index.php/jh
- Bateman, T. S., & Organ, D. W. (1983). Job satisfaction and the good soldier: The relationship between affect and employee "citizenship." *Academy of Management Journal*, 26(4), 587–595. <https://doi.org/10.2307/255908>.
- Bedi, A., Alpaslan, C. M., & Green, S. (2016). A Meta-analytic Review of Ethical Leadership Outcomes and Moderators. *Journal of Business Ethics*, 139(3), 517–536. <https://doi.org/10.1007/s10551-015-2625-1>
- Brown, M. E., Treviño, L. K., & Harrison, D. A. (2005). Ethical leadership: A social learning perspective for construct development and testing. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 97(2), 117–134. <https://doi.org/10.1016/j.obhdp.2005.03.002>
- Dirks, K. T., & Ferrin, D. L. (2002). Trust in leadership: Meta-analytic findings and implications for research and practice. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 611–628. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.4.611>
- Fibrianto, A. S., & Yuniar, A.D. (2020). Peran budaya organisasi dalam pembentukan karakter, etika dan Moral Siswa SMA Negeri di Kota Malang. *Jurnal Analisa Sosiologi*, 9(1), 267–282. <https://doi.org/10.20961/jas.v9i1.41372>
- Islam, T., Ahmed, I., Ali, M., Ahmer, Z., & Usman, B. (2022). Understanding despotic leadership through the lens of Islamic work ethics. *Journal of Public Affairs*, 22(3). <https://doi.org/10.1002/pa.2521>
- Javed, S., Malik, A. and Alharbi, M.M.H. (2020), "The relevance of leadership styles and Islamic work ethics in managerial effectiveness", *PSU Research Review*, Vol. 4 No. 3, pp. 189-207. <https://doi.org/10.1108/PRR-03-2019-0007>
- Khairi, M. S. (2013). Memahami spiritual capital dalam organisasi bisnis melalui perspektif islam. *Jurnal Akuntansi Multiparadigma*. <https://doi.org/10.18202/jamal.2013.08.7198>
- Krisharyuli, M., Himam, F., & Ramdani, Z. (2020). Ethical Leadership: Conceptualization and Measurement. *Journal of Leadership in Organizations*, 2(1). <https://doi.org/10.22146/jlo.46929>
- Lai, J. Y. M., Lam, L. W., & Lam, S. S. K. (2013). Organizational citizenship behavior in work groups: A team cultural perspective. *Journal of Organizational Behavior*, 34(7), 1039–1056. <https://doi.org/10.1002/job.1840>
- Lekatompessy, J. E. (2003). Hubungan profesionalisme dengan konsekuensinya: komitmen organisasional, kepuasan kerja, prestasi kerja, dan keinginan berpindah. *Jurnal Bisnis dan Akuntansi*, 5(1), 69–84.
- Lestari, E. R., & Ghaby, N. K. F. (2018). The influence of organizational citizenship behavior (OCB) on employee's job satisfaction and performance. *Industria: Jurnal Teknologi dan Manajemen Agroindustri*, 7(2), 116–123. <https://doi.org/10.21776/ub.industria.2018.007.02.6>
- López-Domínguez, M., Enache, M., Sallan, J. M., & Simo, P. (2013). Transformational leadership as an antecedent of change-oriented organizational citizenship behavior. *Journal of Business Research*, 66(10), 2147–2152. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2013.02.041>
- Musoli, & Yamini, E. A. (2020). Peran etika kerja islam dan keterikatan karyawan dalam meningkatkan organizational citizenship behaviour. *JBTI: Jurnal Bisnis: Teori dan Implementasi*, 11. <https://doi.org/10.18196/bti.113145>
- Ng, T. W. H., & Feldman, D. C. (2015). Ethical leadership: Meta-analytic evidence of criterion-related and incremental validity. *Journal of Applied Psychology*, 100(3), 948–965. <https://doi.org/10.1037/a0038246>
- Prayudi, A. (2017). *Analisis pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap prestasi kerja karyawan: Studi kasus pada sebuah Badan Usaha Milik Negara*. 3(desember). <http://jklmii.org>
- Pribadi, M. L., & Herlena, B. (2016). Peran Budaya Organisasi terhadap Disiplin Kerja Karyawan Direktorat Produksi PT Krakatau Steel (Persero) Tbk Cilegon. *Psychopathic: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 3(2), 225–234. <https://doi.org/10.15575/psy.v3i2.1112>

- Purnomo, I., Nasor., Anggaraeni, E. (2023). Peran Islamic Work Ethic pada Kinerja Karyawan dengan di Moderasi Religiusitas. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 9(01), 2023, 867-875.
- Reyfalda, M., Kurniawan, A. W., & Dipatmojo, T. S. P. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior pada PT. Bujaya Karya Makmur. *Jurnal Art, Humanity & Social Studies*, 3(1).
- Sentoso, A., & Putra, F. S. (2021). Analysis of the Ethical Effect Of Leadership On Employee Performance and Moderated With Employee Engagement and Organizational Citizenship Behavior. *International Journal of Economics, Business and Accounting Research (IJEBAR)*, 5(4). <https://jurnal.stie-aas.ac.id/index.php/IJEBAR>
- Suliman, A., & Al Obaidli, H. (2013). Leadership and organizational citizenship behavior (OCB) in the financial service sector: The case of the UAE. *Asia-Pacific Journal of Business Administration*, 5(2), 115-134. <https://doi.org/10.1108/17574321311321603>
- Suryani, N. K., & Maha Yoga, G. A. D. (2018). Konflik dan Stres Kerja Dalam Organisasi. *Jurnal Widya Manajemen*, 1(1). <https://doi.org/https://doi.org/10.32795/widyamanajemen.v1i1.209>
- Widiasih, P. A., & Andriani, R. (2023). Pengaruh Etos Kerja Islami terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan UMKM Bidang Fashion di Pasar Tanah Abang Jakarta. *Jurnal Psikologi Terapan (JPT)*, 3(2), 13. <https://doi.org/10.29103/jpt.v5i1.8656>
- Wijaya, R. S., & Sukartha, I. M. (2018). Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, dan Kecerdasan Spiritual Pemilik Pada Kinerja Usaha Mikro Kecil Menengah. *E-Jurnal Akuntansi*, 1369. <https://doi.org/10.24843/eja.2018.v25.i02.p21>
- Williams, L. J., & Anderson, S. E. (1991). Job Satisfaction and Organizational Commitment as Predictors of Organizational Citizenship and In-Role Behaviors. *Journal of Management*, 17(3), 601-617. <https://doi.org/10.1177/014920639101700305>
- Yousef, D. A. (2000). Organizational commitment as a mediator of the relationship between Islamic work ethic and attitudes toward organizational change. *Human Relations*, 53(4), 513-537. <https://doi.org/10.1177/0018726700534003>