

ANALISIS PENGARUH ISLAMIC WORK SATISFACTION DAN WORKPLACE SPIRITUALITY TERHADAP PENINGKATAN ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR ISLAMIC PERSPEKTIF

(Studi Kasus pada Bank Nagari Syariah Kota Payakumbuh)

Meisy Melani

melanimeisy05@gmail.com

Universitas Islam Negeri Sjech M. Djamil Djambek Bukittinggi

liz Izmuddin

Universitas Islam Negeri Sjech M. Djamil Djambek Bukittinggi

ABSTRACT

The method in this study uses a quantitative descriptive research method, descriptive research is a study that intends to describe the phenomenon in the research object as it is. It is said to be quantitative because of the testing of research results based on data in the form of numbers from statistical analysis results. This research uses the method of analyzing descriptive statistical information. Descriptive statistical analysis is a statistic that deals with how information can be described, described or described by methods that are easy to understand. As for the statistical techniques used such as linear regression analysis. Multiple, coefficient of determination, data quality test, normality test and hypothesis test. Research has examined the influence of Islamic Work Satisfaction and Workplace Spirituality on organizational citizenship behavior. The value of the coefficient R Square (R^2) is 0.362 which shows that the contribution of the variable x is able to explain the variable y by 436.2%. So it can be concluded that the magnitude of the influence. The variables of Islamic Work Satisfaction and Workplace Spirituality towards Organizational Citizenship Behavior of 0,362 (36,2%).

Keywords: *Islamic Work Satisfaction; Workplace Spirituality; Improving Organizational Citizenship Behavior Islamic Perspective*

ABSTRAK

Metode dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif kuantitatif, penelitian deskriptif merupakan penelitian yang bermaksud menggambarkan fenomena pada objek penelitian apa adanya. Dikatakan kuantitatif karena pengujian hasil penelitian yang didasarkan pada data berupa angka hasil analisis statistik. Riset ini memakai metode analisa informasi statistik deskriptif. Analisa statistik deskriptif merupakan statistik yang berhubungan dengan bagaimana informasi bisa dideskripsikan, dituturkan ataupun dideskripsikan dengan metode yang gampang dimengerti. Adapun teknik statistic yang digunakan seperti analisis regresi linier berganda, koefisien determinasi, uji kualitas data, uji normalitas dan uji hipotesis. Penelitian telah menguji pengaruh Islamic Work Satisfaction dan Workplace Spirituality terhadap organizational citizenship behavior. Diperoleh nilai koefisien R Square (R^2) sebesar 0,362 yang menunjukkan bahwa kontribusi variable x mampu menjelaskan variabel y sebesar 436,2%. Jadi dapat disimpulkan bahwa besarnya pengaruh variabel Islamic Work Satisfaction dan Workplace Spirituality terhadap Organizational Citizenship Behavior sebesar 0,362 (36,2%).

Kata Kunci: *Islamic Work Satisfaction; Workplace Spirituality; Peningkatan Organizational Citizenship Behavior Islamic*

INTRODUCTION

Hadirnya lembaga keuangan syariah sekarang ini merupakan fenomena baru, yang merupakan upaya memenuhi kebutuhan umat Islam dalam jasa keuangan. Meskipun pada dasarnya tidak hanya dikhususkan pada umat Islam saja. Produk dan jasa yang diberikan dan direncanakan untuk masa depan tanpa memandang jenis agama dan keyakinan, harus didasarkan pada pertimbangan yang seksama secara cermat tentang kecenderungan (trend) dalam masyarakat di masa yang akan datang ditambah lagi mayoritas penduduk Indonesia adalah beragama Islam yang semakin bergerak menuju masyarakat yang berusaha mengamalkan ajaran-ajaran Islam.

Tumbuhnya Industri keuangan syariah di Indonesia mengalami perkembangan dan kemajuan yang pesat. Bank syariah yang muncul pertama kali yaitu Bank Muamalat Indonesia (BMI) tahun 1992. Hadirnya Bank Muamalat Indonesia beriringan dengan munculnya UU No. 7 tahun 1992 yang berisi tentang perbankan yang memiliki dua sistem perbankan yaitu, bank yang berdasarkan sistem konvensional dan bank yang menggunakan sistem syariah (bagi hasil). Sekarang ini, berkembangnya perbankan syariah sudah diketahui oleh masyarakat, masyarakat mengetahui bahwa bank syariah merupakan lembaga keuangan ekonomi yang berbasis syariah. Bank syariah menjadi lembaga keuangan yang dikenal oleh masyarakat yang beroperasi tanpa menggunakan sistem bunga. (Amir Machmud, 2010)

Hal ini dapat dikatakan bahwa perbankan syariah yang operasional dan produk unggulannya memiliki tujuan untuk mensejahterakan masyarakat dan semua operasionalnya berlandaskan Al-Qur'an dan Hadist atau As-Sunah. Ekonomi Islam menjadi perhatian yang cukup besar di kalangan masyarakat pada saat ini, karena masyarakat sekarang mampu membayangkan kajian baru antara kegiatan ekonomi konvensional dengan kegiatan ekonomi berbasis syariah. Ekonomi Islam adalah pengetahuan ataupun adanya penerapan perintah serta tatanan yang telah ditetapkan oleh prinsip syariah yang bertujuan untuk mencegah terjadinya ketidakadilan dalam penggunaan sumber daya baik sumber daya alam maupun sumber daya manusia untuk memenuhi kebutuhan manusia dalam melaksanakan kewajibannya kepada Allah dan Masyarakat.

Berkembangnya era globalisasi menyebabkan banyak munculnya permasalahan yang menyebabkan banyak perusahaan atau instansi mengalami kegagalan (gulung tikar). Permasalahan tersebut muncul dari berbagai hal, yang sering ditemukan pada umumnya yaitu permasalahan dari perusahaan yang tidak dapat beradaptasi dengan perkembangan globalisasi dan tidak mempunyai perusahaan untuk meningkatkan teknologi modern yang nantinya akan menyebabkan SDM atau hasil kerja karyawan tidak produktif. Faktanya SDM menjadi faktor terpenting dalam menentukan berhasil atau tidaknya suatu perusahaan.

Lembaga keuangan secara umum sudah semestinya menjadi salah satu alternatif untuk memenuhi kebutuhan finansial masyarakat. Hal ini perlu terus ditingkatkan guna mencapai kesejahteraan masyarakat secara merata. Berdasarkan fungsinya lembaga keuangan memiliki tugas sebagai intermediari, menghimpun dana dan menyalurkannya kembali pada masyarakat. Namun, pada perkembangannya saat ini, lembaga keuangan utamanya lembaga keuangan Islam dihadapkan pada tantangan yang mencengkram dari masyarakat. Adanya tudingan-tudingan miring yang menyebabkan masyarakat masih ragu untuk memilih lembaga keuangan Islam. Mereka beranggapan, lembaga keuangan Islam masih sama dengan lembaga keuangan konvensional dalam pengaplikasiannya. Tudingan inilah perlu untuk dijustifikasi oleh lahirnya kinerja-kinerja karyawan di lembaga keuangan Islam yang lebih profesional.

Suatu lembaga pasti dibutuhkan seorang pemimpin yang diharapkan mampu melayani serta menolong orang lain untuk maju dengan ikhlas yang sesuai dengan ciri-ciri kepemimpinan Islam. Kepemimpinan adalah suatu hubungan antar individu yang mempengaruhi orang lain agar mereka mau bekerja ke arah pencapaian sasaran tertentu. Kepemimpinan menurut Islam yaitu musyawarah, adil dan kebebasan berfikir. Melalui musyawarah proses pembuatan keputusan dapat dicapai. Dalam musyawarah semua pihak dapat berperan untuk memutuskan, tidak hanya pemimpin yang berkuasa disini. Seorang pemimpin juga harus bertindak adil tidak memihak siapapun yang benar harus dibela dan yang salah harus diberi sanksi. Prinsip yang terakhir adalah seorang pemimpin juga harus memberikan kebebasan berfikir kepada anggotanya, memberikan kesempatan untuk mengemukakan pendapatnya. Sehingga karyawan merasa dihargai keberadaannya.

Organizational Citizenship Behavior adalah : OCB merupakan perilaku individu yang bebas, tidak secara langsung atau eksplisit diakui dalam system pemberian penghargaan dan dalam mempromosikan fungsi efektif organisasi atau dengan kata lain OCB adalah perilaku karyawan yang melebihi peran yang diwajibkan, yang tidak secara langsung atau eksplisit diakui oleh system reward formal. (Silva, 2016) Karyawan yang memiliki kompetensi yang semakin tinggi cenderung akan bekerja lebih dari apa yang menjadi kewajibannya dengan berusaha membantu sesama rekan kerjanya yang mengalami kesulitan sehingga semakin tinggi kompetensi karyawan maka semakin tinggi OCB” (Suswati et al., 2021).

Islamic Work Satisfaction adalah : keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka. (Arifqi, 2020). Kepuasan kerja Islami (Islamic Job Satisfaction), menurut pandangan Muhammed (2014) meliputi meliputi: Pertama, kepuasan kerja spiritual. Kepuasan ini lebih mengarah pada kepuasan intrinsik dan ketulusan bertindak sesuai tuntutan Allah SWT. Kedua, Kepuasan kerja intelektual (Aqliyyah). Kepuasan ini

berlandaskan pada pengakuan terhadap intelektualitas pekerjaan mereka. Ketiga, kepuasan kerja sosial (Nafsiyyah). Kepuasan nafsiyyah berarti tercapainya keinginan yang diinginkan bersama. Keempat, Kepuasan kerja materi (maddiyah). Materi di sini dapat diukur berdasarkan banyak faktor, seperti, gaji, pemberian penghargaan, peningkatan jabatan dan lain-lain. Banyak faktor yang perlu mendapat perhatian dalam menganalisis kepuasan kerja seseorang, apabila dalam pekerjaannya seseorang mempunyai otonomi atau memberikan sumbangan penting dalam keberhasilan organisasi dan karyawan memperoleh umpan balik tentang hasil pekerjaan yang dilakukannya, maka karyawan yang bersangkutan akan merasa puas.

Workplace Spirituality adalah : Spiritualitas tempat kerja sebuah fitur budaya organisasi, yang bertujuan menumbuhkembangkan kesadaran akan makna hidup dengan menjalankan pekerjaan yang bermanfaat bagi komunitas. (Stephan P. Robbins, 2010) Hubungan antara spirituality dan kinerja telah dikaji dan menghasilkan tiga proposisi (Karakas, 2010). Proposisi pertama; spirituality meningkatkan kesejahteraan secara umum, proposisi kedua; spirituality memberikan kepada karyawan dan manajer makna tujuan kerja yang mendalam, dan proposisi ketiga spirituality memberikan karyawan rasa kebersamaan dan keterkaitan, peningkatan kecintaan karyawan, loyalitas dan rasa memiliki terhadap organisasi. Spirituality dapat mencapai kesejahteraan karyawan melalui peningkatan moral, komitmen dan produktivitas, mengurangi stres, dan kejenuhan.

Dari sisi kebermaknaan, spirituality memberikan karyawan dan manajer rasa kebersamaan dan keterkaitan, peningkatan kecintaan mereka, loyalitas dan rasa memiliki terhadap organisasi. Untuk dapat bertahan dalam lingkungan yang kompetitif, setiap perusahaan membutuhkan pencapaian laba yang tinggi dan pangsa pasar yang besar. Tekanan ini menyebabkan perusahaan menetapkan target yang sangat tinggi dan tidak realistis kepada karyawan, dan kaitannya untuk mencapai target, karyawan ditekan untuk bekerja lembur dan di hari libur. Jumlah jam kerja yang panjang dan beban kerja yang berlebihan akan stress pada karyawan, dan menyebabkan kinerja yang buruk, interaksi keluarga dan masyarakat yang buruk, serta kesehatan yang buruk. Kesemuanya itu dapat berakibat mengurangi kepuasan kerja, dan dapat meningkatkan absensi dan turnover karyawan.

Masalah yang sering terjadi dalam menjalankan system syariah secara tidak sengaja membuat karyawan melakukan kesalahan dalam bekerja pada sampel produk yang diproduksi, yang menyebabkan perusahaan mengalami kerugian material dan waktu. Dalam lingkungan juga memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan. Bagaimana seorang karyawan berada di lingkungan yang baik, maka membuat karyawan tersebut meningkatkan kinerjanya sehingga OCB mengalami peningkatan. Pelatihan juga merupakan aspek penting untuk mencapai hasil kerja yang optimal dan untuk mengurangi kesalahan di tempat kerja, pelatihan digunakan untuk mempromosikan

serta meningkatkan kepuasan kerja karyawan, yang pada akhirnya juga mempengaruhi organizational citizenship behavior. Dengan adanya program pelatihan yang dijalankan secara teratur oleh perusahaan akan meningkatkan produktivitas karyawan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan, yang menunjukkan peningkatan organizational citizenship behavior.

Sebagai salah satu pengembangan dari Bank Nagari dibentuklah Bank Nagari Syariah dan salah satunya adalah Bank Nagari Syariah Payakumbuh. Bank Nagari Syariah mulai beroperasi sejak tahun 2007 yang merupakan cabang kedua dari Bank Pembangunan Daerah Sumatera Barat. Saat ini Bank Nagari Syariah mempunyai sekitar 30 orang karyawan yang akan membantu pengembangan dan operasional dari bank Nagari Syariah Payakumbuh. Namun dilihat di lapangan, banyak karyawan yang enggan untuk bekerja melebihi batas waktu kerja atau sekedar membantu rekan kerja. Karyawan tersebut beranggapan bahwa lebih pun bekerja, imbalan yang di dapat tetap sama. Hal ini juga disebabkan karena kurangnya motivasi karyawan padahal mereka punya kompetensi yang lebih. Dari karyawan ini lah nanti kita bisa melihat kompetensi dan motivasi kerja dengan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*.

LITERATUR REVIEW

Organizational Citizenship Behavior

Sumber daya manusia merupakan aset penting suatu organisasi, karena dapat menentukan tercapai atau tidaknya tujuan organisasi manusia. Organisasi akan dapat mewujudkan visi dan misi dengan baik dengan adanya karyawan, karena ditangan karyawan juga semua itu akan dapat terwujud. Teknologi yang digunakan sempurna, jika tidak diimbangi dengan kapasitas dan kualitas sumber daya manusia yang memadai, maka efektifitas dan efisiensi organisasi tidak dapat berjalan dengan baik. Seorang karyawan dalam melakukan segala sesuatu diluar deskripsi kerjanya, tidak tergerak oleh sesuatu hal yang menguntungkan bagi dirinya namun dikarenakan perilaku inisiatif individual memiliki perasaan yang puas jika dapat membantu dan mengerjakan sesuatu yang lebih yang dapat meningkatkan efektifitas organisasi maka kondisi tersebut bisa disebut dengan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*.

Menurut Robbins mengatakan bahwa OCB adalah perilaku individu yang sukarela bekerja diluar tanggung jawabnya atau extra-role yang bukan bagian dari syarat formal pekerjaan, tetapi dapat meningkatkan fungsi efektif organisasi. Pada era modernisasi ini persaingan usaha sangatlah pesat. Untuk itu perusahaan perlu memperhatikan komponen-komponen yang mensukseskan perusahaannya terutama pada Sumber Daya Manusia (SDM). Perusahaan sekarang tidak hanya membutuhkan SDM yang perilakunya senantiasa ditonjolkan di dalam perusahaan sesuai peranannya saja (in-role) akan tetapi diharapkan dapat lebih memunculkan perilaku di luar tanggung jawab

pekerjaannya (extra-role) atau biasa dikenal sebagai organizational citizenship behavior (OCB). Dengan adanya perilaku tersebut kerjasama tim sebagai nilai penting di dalam organisasi dapat dipertahankan dan bahkan ditingkatkan, selain itu juga efektivitas kerja perusahaan dapat berjalan dengan baik (P. Stephen Robbins, 2006).

Islamic Work Satisfaction

Seseorang dapat mempunyai ribuan sikap, tapi dalam hal ini terbatas pada yang berkaitan dengan pekerjaan. Dalam hal ini, ada tiga sikap yang memengaruhi terhadap suatu sikap pekerjaan salah satunya yaitu kepuasan kerja (work satisfaction) merujuk pada sikap umum seseorang individu terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap kerja itu; seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap yang negatif pekerjaan itu (Veithzal Rivai, 2004). Karyawan dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi pada umumnya memiliki sikap positif terhadap pekerjaannya, sedangkan seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya akan bersikap negatif terhadap pekerjaannya tersebut. Kepuasan kerja adalah keadaan emosi dari karyawan yang positif dari pengevaluasian pengalaman kerja karyawan, memandang kepuasan kerja dari dua sisi, sisi pertama yaitu dari sisi karyawan, dari sisi ini kepuasan kerja akan memunculkan perasaan menyenangkan dalam bertindak dan bekerja (Suwatno, 2011).

Prinsip Kerja Yaitu, *“Job satisfaction is the way employee feels about his or her job. It is generalized attitude toward the job based on evaluation of different aspect of the job. A person attitude toward his job reflect pleasant and unpleasant experiences in the job and his expectations about future experience.”* Kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja secara umum merupakan sikap terhadap pekerjaan yang didasarkan pada evaluasi terhadap aspek-aspek yang berbeda dari pekerjaan. Sikap seseorang terhadap pekerjaannya itu menggambarkan pengalaman-pengalaman menyenangkan atau tidak menyenangkan dalam pekerjaan dan harapan-harapannya mengenai pengalaman mendatang. *“Job satisfaction is the degree to which an individual feels positively or negatively about the various facets of the jobs tasks, the work setting and relationship with coworker.”* Kepuasan kerja adalah derajat positif atau negatifnya perasaan seseorang mengenai berbagai segi tugas-tugas pekerjaan, tempat kerja dan hubungan dengan sesama pekerja (Eka Pariyanti, 2020).

Workplace Spirituality

Keadaan lingkungan pada kehidupan manusia dapat mempengaruhi berbagai keadaan disekitarnya, oleh karena itu hubungan antara lingkungan dengan manusia sangatlah erat karena dalam menjalankan kehidupan dan pekerjaannya sehari-hari manusia tinggal dalam lingkungannya.

Beradaptasi dengan keadaan atau lingkungannya harus dilakukan manusia agar dapat bertahan hidup dan terus mengembangkan kemampuannya serta meningkatkan kualitas hidupnya. Lingkungan kerja merupakan bagian dari unsur yang dirasakan karyawan dalam berkerja atau pada saat manusia menjalankan rutinitasnya mencari nafkah. Kondisi dan berbagai permasalahan dalam bekerja tidak akan terlepas dari pekerjaan dan hal-hal rutin yang dilakukan serta dialami oleh karyawan sebagai bagian dari rutinitas kehidupan lingkungannya (Anthoni & Faisal, 2020).

Secara keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengatur kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan kinerja karyawan. Faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja antara lain seperti penerangan ditempat kerja, suhu udara, keamanan kerja, dan hubungan dengan karyawan. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja seorang pegawai. Seorang pegawai yang bekerja dilingkungan kerja yang mendukung dia untuk bekerja secara optimal akan menghasilkan kinerja yang baik, sebaliknya jika seorang pegawai bekerja dalam lingkungan kerja yang tidak memadai dan tidak mendukung untuk bekerja secara optimal akan membuat pegawai yang bersangkutan menjadi malas, cepat lelah sehingga kinerja pegawai tersebut akan rendah.

METHODS

Metode dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif kuantitatif, penelitian deskriptif merupakan penelitian yang bermaksud menggambarkan fenomena pada objek penelitian apa adanya. Dikatakan kuantitatif karena pengujian hasil penelitian yang didasarkan pada data berupa angka hasil analisis statistik. Penelitian yang berjudul "Analisis Pengaruh Islamic Work Satisfaction dan Workplace Spirituality terhadap Peningkatan Organizational Citizenship Behavior Islamic Perspektif (Studi Kasus : Bank Nagari Syariah Kota Payakumbuh)" Analisa informasi dalam riset kuantitatif merupakan aktivitas yang sehabis itu digabungkan data dari semua responden ataupun pangkal informasi yang lain. Riset ini memakai metode analisa informasi statistik deskriptif. Analisa statistik deskriptif merupakan statistik yang berhubungan dengan bagaimana informasi bisa dideskripsikan, dituturkan ataupun dideskripsikan dengan metode yang gampang dimengerti. Adapun teknik statistic yang digunakan seperti analisis regresi linier berganda, koefisien determinasi, uji kualitas data, uji normalitas dan uji hipotesis

RESULTS AND DISCUSSION

Pendirian kantor Cabang Syariah Payakumbuh merupakan strategi ekspansi Bank Nagari Syariah Cabang Payakumbuh dengan tujuan pendiriannya adalah untuk melayani kebutuhan

masyarakat terhadap jasa perbankan syariah di Sumatera Barat khususnya daerah Kota Payakumbuh dan Kabupaten Lima Puluh Kota.

Deskripsi Karakteristik Responden

Jenis Kelamin					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	13	43.3	43.3	43.3
	Perempuan	17	56.7	56.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Berdasarkan hasil responden setelah dilakukan uji deskriptif menggunakan *software* SPSS (*Statistical Program for Social Science*), dapat diketahui bahwa dari 30 responden, jenis kelamin yang paling banyak adalah perempuan dengan jumlah 17 orang (56,7%), sedangkan laki-laki berjumlah 13 orang (43,3%).

Usia					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	21-25	2	6.7	6.7	6.7
	26-30	4	13.3	13.3	20.0
	31-35	8	26.7	26.7	46.7
	36-40	9	30.0	30.0	76.7
	41-45	5	16.7	16.7	93.3
	46-50	2	6.7	6.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Presentase usia karyawan yang dimiliki sebagian besar mayoritas karyawan berusia berusia 36-40 tahun sebanyak 9 orang (30,0%), sedangkan jumlah responden yang sedikit berusia 21-25 dan 46-50 tahun sebanyak masing-masing 2 orang (6,7%). Usia 31-35 tahun memiliki jumlah responden sebanyak 8 orang (26,7%), usia 26-30 tahun sebanyak 4 orang (13,3%) dan usia 41-45 tahun sebanyak 5 orang (16,7%).

Pendidikan Terakhir					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	6	20.0	20.0	20.0
	D3	5	16.7	16.7	36.7
	S1	19	63.3	63.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Berdasarkan hasil responden dengan pendidikan terakhir mayoritas karyawan memiliki pendidikan terakhir S1 sebanyak 19 orang (63,3%), kemudian pendidikan terakhir SMA sebanyak 6

orang (20,0%), sedangkan pendidikan terakhir yang jumlah responden sedikit adalah D3 sebanyak 5 orang (16,7%).

Masa Kerja					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1-5 Tahun	11	36.7	36.7	36.7
	6-10 Tahun	9	30.0	30.0	66.7
	11-15 Tahun	5	16.7	16.7	83.3
	>15 Tahun	5	16.7	16.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Mayoritas karyawan memiliki lama bekerja 1-5 tahun adalah jumlah responden yang paling banyak berjumlah 11 orang (36,7%), kemudian lama waktu bekerja selama 6-10 tahun berjumlah 9 orang (30,0%), sedangkan jumlah responden yang sedikit berusia 11-15 tahun dan >15 tahun masing-masingnya berjumlah 5 orang (16,7%).

Analisis Data

Analisis data dalam penelitian menggunakan *Analisis Regresi Linier Berganda* dengan *software SPSS (Statistical Program for Social Science)*. Sebanyak 30 kuesioner yang disebarikan selama kurang lebih 3 hari ke 30 responden, dimana responden tersebut berasal dari karyawan/I Bank Nagari Syariah Payakumbuh. Jumlah kuesioner yang kembali berjumlah 30 kuesioner yang berarti tingkat pengembaliannya sebesar 100%.

1. Analisis Regresi Linier Berganda

Berikut hasil analisis regresi linear berganda pengaruh kompetensi kerja dan motivasi kerja terhadap organizational citizenship behavior :

Tabel 1
Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.077	8.942		1.239	0.026
	Islamic Work Satisfaction	0.508	.228	0.436	2.231	0.034
	Workplace Spirituality	0.229	.170	0.225	1.155	0.025

Nilai a sebesar 11,077 merupakan konstanta atau keadaan saat variabel OCB belum dipengaruhi variabel lain yaitu variabel Islamic Work Satisfaction (X1) dan Workplace Spirituality (X2). Jika variabel independen tidak ada maka variabel Organizational Citizenship Behavior tidak mengalami perubahan. b1 (nilai koefisien regresi X1 : 0,508) dan b2 (nilai koefisien regresi X2 : 0,229) menunjukkan bahwa

variabel Islamic Work Satisfaction dan Workplace Spirituality mempunyai pengaruh yang positif terhadap Organizational Citizenship Behavior yang berarti bahwa setiap kenaikan 1 satuan variabel Islamic Work Satisfaction dan Workplace Spirituality maka akan mempengaruhi Organizational Citizenship Behavior sebesar (X1 : 0,508) dan (X2 : 0,229) dengan asumsi bahwa variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini.

Tabel 2
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.601 ^a	.362	.314	2.77567

Diperoleh nilai koefisien R Square (R²) sebesar 0,362 yang menunjukkan bahwa kontribusi variable x mampu menjelaskan variable y sebesar 36,2%. Jadi dapat disimpulkan bahwa besarnya pengaruh variabel Islamic Work Satisfaction dan Workplace Spirituality terhadap Organizational Citizenship Behavior sebesar 0,362 (36,2%). Penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Sri Hindah Pujidhastyti & Endang Dwi Astuti bahwa Workplace Spirituality dan Islamic Work Ethics dengan nilai koefisien sebesar 54,8% (Pudjihastuti & Astuti, 2019), kemudian dari penelitian Ulfa Nurul Nikmah dan Fuad Mas'ud didapat pengaruh Analisis Pengaruh Spiritualitas Islam dan Komitmen Organisasional Afektif terhadap organizational citizenship behaviour dengan nilai koefisien sebesar 58,0% (Nikmah & Mas'ud, 2021).

2. Hasil Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Tabel 3
Hasil Uji Validitas

No	Variabel Penelitian	Pernyataan	Corrected Item-Total Correlation	r Tabel	Keterangan
1	Organizational Citizenship Behavior	Y.1	0,481	0,3610	Valid
		Y.2	0,538	0,3610	Valid
		Y.3	0,376	0,3610	Valid
		Y.4	0,863	0,3610	Valid
		Y.5	0,705	0,3610	Valid
		Y.6	0,639	0,3610	Valid
		Y.7	0,817	0,3610	Valid
		Y.8	0,719	0,3610	Valid

		Y.9	0,583	0,3610	Valid
		Y.10	0,627	0,3610	Valid
2	Islamic Work Satisfaction	X1.1	0,569	0,3610	Valid
		X1.2	0,555	0,3610	Valid
		X1.3	0,573	0,3610	Valid
		X1.4	0,507	0,3610	Valid
		X1.5	0,559	0,3610	Valid
		X1.6	0,462	0,3610	Valid
		X1.7	0,703	0,3610	Valid
		X1.8	0,809	0,3610	Valid
		X1.9	0,659	0,3610	Valid
		X1.10	0,477	0,3610	Valid
3	Workplace Spirituality	X2.1	0,587	0,3610	Valid
		X2.2	0,636	0,3610	Valid
		X2.3	0,362	0,3610	Valid
		X2.4	0,595	0,3610	Valid
		X2.5	0,628	0,3610	Valid
		X2.6	0,409	0,3610	Valid
		X2.7	0,613	0,3610	Valid
		X2.8	0,213	0,3610	Valid
		X2.9	0,576	0,3610	Valid
		X2.10	0,627	0,3610	Valid
		X2.11	0,697	0,3610	Valid
		X2.12	0,624	0,3610	Valid

Berdasarkan hasil di atas dapat diketahui besarnya r hitung dari pernyataan Islamic Work Satisfaction (X1) dan Workplace Spirituality (X2) menunjukkan semua nilai r hitung $>$ r tabel (0,3610). Hasil perhitungan r tabel diperoleh nilai sebesar 0,3610. Jadi semua pernyataan variable tersebut dapat dinyatakan valid.

b. Uji Reliabilitas

Tabel 4
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien Alpha Cronbach	Nilai Batas Minimum	Keterangan
OCB	0,822	0,05	Reliable
Islamic Work Satisfaction	0,752	0,05	Reliable
Motivasi Kerja	0,751	0,05	Reliable

Hasil pengujian reliability diketahui nilai koefisien *Cronbach Alpha* pada variabel Organizational Citizenship Behavior sebesar (0,822), variabel Islamic Work Satisfaction sebesar (0,752) dan variabel Motivasi Kerja sebesar (0,751). Dengan demikian semua variabel penelitian memiliki nilai koefisien *Alpha Cronbach* $>$ 0,05 yang artinya pernyataan dalam variabel penelitian adalah reliable.

3. Hasil Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

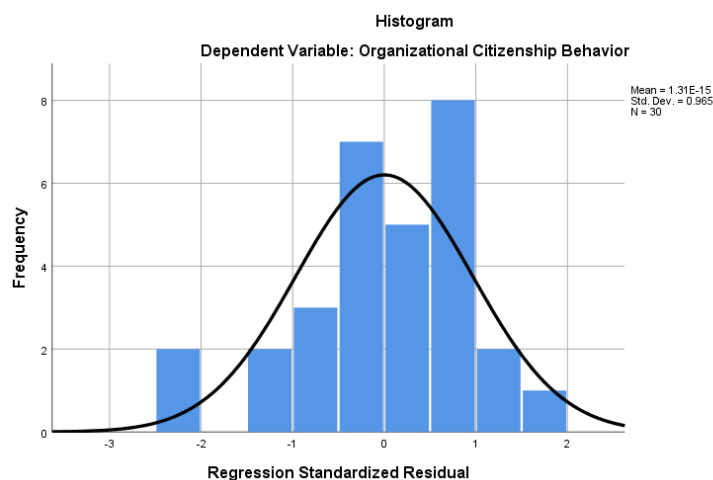
Uji normalitas dilakukan sebagai syarat untuk analisis regresi, berguna untuk melihat apakah data yang telah dikumpulkan mempunyai distribusi normal atau tidak. Uji normalitas menggunakan analisis grafik histogram dan grafik P-Plot serta dengan analisis statistic *One-Sample Kolmogorov Smirnov Test*.

Tabel 5
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.67824407
Most Extreme Differences	Absolute	.098
	Positive	.078
	Negative	-.098
Test Statistic		.098
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

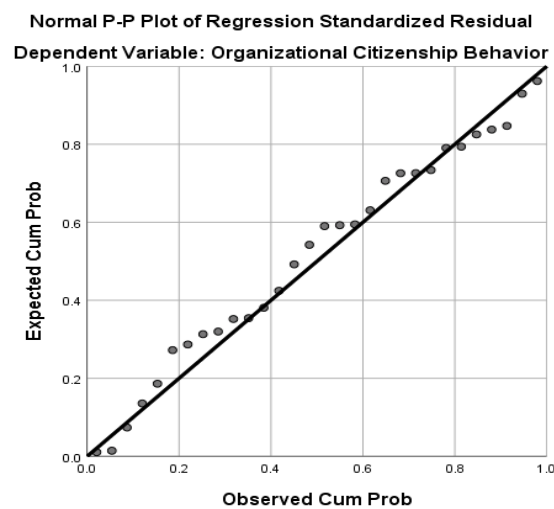
Hasil uji normalitas di atas menunjukkan bahwa residual hasil analisis regresi memiliki probabilitas sebesar $0,200 > 0,05$. Dengan demikian data terdistribusi normal. Salah satu cara untuk menguji normalitas yaitu dengan analisis grafik histogram, apabila grafik histogram menggambarkan pola distribusi yang tidak mereng ke kanan dan ke kiri, tetapi tepat ditengah seperti bentuk lonceng maka hasil tersebut menunjukkan data terdistribusi normal.

Uji Normalitas dengan Histogram



Grafik histogram di atas membentuk lonceng dan tidak condong ke kanan atau ke kiri sehingga grafik histogram tersebut dinyatakan normal. Selanjutnya, cara menguji normalitas yaitu dengan *Normal P-Plot*. Apabila data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Apabila data menyebar jauh dari diagonal dan/atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Grafik Normal Probability Plot Hasil Uji Normalitas



Gambar 2 merupakan grafik P-P Plot hasil uji normalitas. Grafik P-P Plot dapat difahami dengan melihat penyebaran item pada garis diagonal pada grafik. Dengan melihat gambar grafik normal probability plot di atas, dapat dilihat bahwa sebaran titik-titik pada grafik di atas mengikuti garis diagonal, hingga dapat disimpulkan bahwa data variabel dan point-point pernyataannya berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Tabel 6

Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Islamic Work Satisfaction	0,620	1,612	Bebas Multikolinearitas
Workplace Spirituality	0,620	1,612	Bebas Multikolinearitas

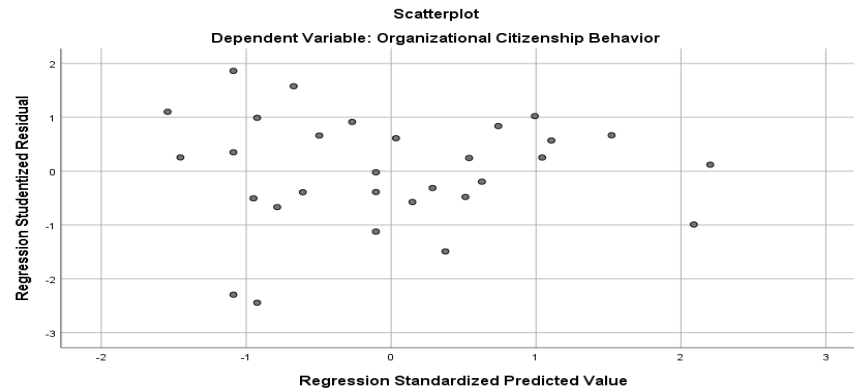
Sumber : Data primer yang diolah dengan SPSS

Dari tabel di atas, dapat diketahui nilai tolerance dan nilai VIF dari dua variabel independen yaitu Islamic Work Satisfaction(X1) dengan nilai Tolerance (0,620)>0,1 dan nilai VIF (1,612)<10 dan Workplace Spirituality(X2) dengan nilai Tolerance (0,620)>0,1 dan nilai VIF (1,612)<10. Jadi dapat

disimpulkan model regresi tidak terjadi multikolinieritas, karena nilai Tolerance tiap variabel bebas berada di atas nilai 0,1 dan nilai VIF tiap variabel independen di bawah angka 10.

c. Uji Heteroskedastisitas

Gambar 3
Hasil Uji Heteroskedastisitas



Dengan melihat grafik Scatter Plots pada gambar 3 di atas, dapat dilihat bahwa titik-titik pada grafik tidak membentuk pola yang jelas, dimana titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hasil ini menjelaskan bahwa variabel penelitian tidak mengalami heteroskedastisitas. Oleh karena itu, maka variabel tersebut dan point pernyataannya dipakai untuk peneliti pengaruh variabel Kompetensi Kerja dan Motivasi Kerja terhadap variabel Organizational Citizenship Behavior di Bank Nagari Syariah Kota Payakumbuh.

4. Hasil Uji Hipotesis

a. Uji f

Tabel 7
Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	Df.	Mean Square	F	Sig.
Regression	117,850	2	58,925	7,648	0.002
Residual	208,017	27	7,704		
Total	325,867	29			

Nilai df 1 : 3-1 = 2
Nilai df 2 : 30-3 = 27
Maka diperoleh nilai f tabel sebesar 3,35

Dari tabel 10 dapat diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh Islamic Work Satisfaction (X1) dan Workplace Spirituality (X2) adalah sebesar $0,002 < 0,05$ dan f hitung $7,648 >$ nilai f tabel $3,35$. Hal tersebut membuktikan bahwa H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima. Artinya terdapat pengaruh Islamic Work Satisfaction (X1) dan Workplace Spirituality (X2) terhadap Organizational Citizenship Behavior secara signifikan.

b. Uji t

Tabel 8
Hasil Uji t

Variabel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std.Error	B		
Constant	11,077	8,942		1,239	
Islamic Work Satisfaction	0,670	0,180	0,575	3,715	0,001
Workplace Spirituality	0,501	0,167	0,494	3,006	0,004
Df : 30 - 3 = 27					
Dengan taraf sig. 5% (0,05)					
Maka diperoleh nilai t tabel sebesar 1,70329					

Sumber : Data primer yang diolah dengan SPSS

Sesuai dengan tabel 8 yaitu hasil uji t (parsial) menunjukkan bahwa nilai sign. Pengaruh Islamic Work Satisfaction (X1) terhadap Organizational Citizenship Behavior (Y) adalah $0,001 < 0,05$ dan nilai t hitung $3,715 >$ nilai t tabel $1,70329$ maka H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima. Artinya terdapat pengaruh Islamic Work Satisfaction terhadap Organizational Citizenship Behavior secara signifikan. Workplace Spirituality (X2) terhadap Organizational Citizenship Behavior (Y) adalah $0,001 < 0,05$ dan nilai t hitung $3,006 >$ nilai t tabel $1,70329$ maka H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima. Artinya terdapat pengaruh Workplace Spirituality terhadap Organizational Citizenship Behavior secara signifikan.

CONCLUSIONS

Penelitian telah menguji pengaruh Islamic Work Satisfaction dan Workplace Spirituality terhadap organizational citizenship behavior. Diperoleh nilai koefisien R Square (R²) sebesar 0,362 yang menunjukkan bahwa kontribusi variable x mampu menjelaskan variable y sebesar 436,2%. Jadi dapat disimpulkan bahwa besarnya pengaruh variabel Islamic Work Satisfaction dan Workplace Spirituality terhadap Organizational Citizenship Behavior sebesar 0,362 (36,2%).

Penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Novi Nur Amalia bahwa kompetensi kerja berpengaruh terhadap organizational citizenship behaviour dengan nilai koefisien sebesar 71,7% (Amalia, 2019), kemudian dari penelitian Nio Erick Antonio dan Eddy M. Sutanto didapat pengaruh motivasi kerja terhadap organizational citizenship behaviour dengan nilai koefisien sebesar 64,7% (ARDEN, 1957).

Temuan riset mengungkap bahwa Islamic Work Satisfaction dan Workplace Spirituality memiliki pengaruh pada dorongan karyawan untuk mengembangkan diri dan membantu serta bekerja sama dengan sekerjanya demi memenuhi kebutuhan di masa yang akan datang. Temuan riset ini memberi implikasi pada perlunya memiliki karyawan yang memiliki kepuasan kerja maka cenderung akan bekerja lebih dari apa yang menjadi kewajibannya dengan berusaha membantu sesama rekan

kerjanya yang mengalami kesulitan sehingga membuat tingginya organizational citizenship behavior. Riset ini memiliki keterbatasan diantaranya jumlah responden dan variabel yang terbatas. Peneliti berikutnya dapat memperbanyak jumlah responden agar cakupan generalisasi hasil riset dapat lebih luas. Begitu pula variabel-variabel yang mempengaruhi OCB dapat diuji lebih banyak agar didapat informasi lebih komprehensif.

Ucapan terimakasih peneliti sampaikan kepada semua pihak yang telah berkontribusi dalam penyelesaian penelitian ini terkhusus untuk pegawai Bank Nagari Syariah Kota Payakumbuh yang telah mengisi kuisisioner penelitian.

REFERENCES

- Amalia, N. N. (2019). Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Efektivitas Manajerial terhadap Organizational Citizenship Behavior (Studi Kasus pada Kantor Pemerintahan Dinas Perhubungan Kota Bekasi). *Jurnal STEI Ekonomi*, XX(Xx), 1–27.
- Amir Machmud, & R. (2010). *Bank Syariah : Teori, Kebijakan, dan Studi Empiris di Indonesia*. Erlangga.
- Anthoni, L., & Faisal, R. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan PT AJS Amanahjiwa Giri Artha. *Keberlanjutan : Jurnal Manajemen Dan Jurnal Akuntansi*, 5(1), 24. <https://doi.org/10.32493/keberlanjutan.v5i1.y2020.p24-37>
- ARDEN. (1957). *Terhadap Organizational Citizenship Behavior Di Cv Supratex*.
- Arifqi, M. M. (2020). Pengaruh kepemimpinan islami, motivasi kerja islami dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja islami dan kinerja karyawan baitul maal wa tamwil (bmt). *Jurnal La Riba : Jurnal Perbankan Syariah*, 2(01), 61–83.
- Eka Pariyanti, R. (2020). , "Mengurangi Perilaku Menyimpang di Tempat Kerja Melalui Spiritual Islami dan Kepuasan Kerja Karyawan". *JBE: Jurnal Bisnis Dan Ekonomi*, 27.
- Juliansyah, Muhtadi Ridwan & Wahidmurni, (2022). The Effect of Islamic Leadership, Organizational Culture, and Self-Efficacy on Lecturer Performance Mediated Organizational Citizenship Behavior (OCB) at Islamic Religious Colleges in West Kalimantan Indonesia. *JURNAL PENDIDIKAN ISLAM*, Volume 11 Nomor 1.
- Lukito, Ricky. (2020). Pengaruh Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada Produksi Pvc Di Ud. *Untung Jaya Sidoarjo. Agora*, Volume 8, Nomor 2.
- Nikmah, U. N., & Mas'ud, F. (2021). ANALISIS PENGARUH SPIRITUALITAS ISLAM DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL AFEKTIF TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR ISLAMIC PERSPECTIVE (OCBIP) (Studi Pada Pegawai Bank Syariah Indonesia Di Kota Semarang). *Diponegoro Journal of Management*, 10(5), 1–13. <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/dbr>
- Nurcholis, Lutfi, Ibnu Khajar & Santi Retno Ayu Palupi. (2022). Peningkatan Komitmen Afektif berbasis Islamic Work Ethics, Spiritual Leadership dan Perceived Orgaizational Support terhadap

Organizational Citizenship Behavior. *Jurnal Riset Ekonomi dan Bisnis*, ISSN 1979-4800 E-ISSN 2580-8451, 234-254

- Pasaribu, Desty Maulina, Fendy Suhariadi & Seger Handoyo. (2023). Analysis of Islamic Spirituality in the Workplace and Islamic Work Ethics on OCB (Organizational Citizenship Behavior) in an Islamic Perspective. *Jurnal Imiah Psikologi*, Volume 11 Nomor 3
- P. Stephen Robbins. (2006). *Perilaku Organisasi. Terj. Benyamin Morlan*,. Erlangga.
- Pudjihastuti, S. H., & Astuti, E. D. (2019). Pengembangan Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Melalui Peningkatan Workplace Spirituality Dan Islamic Work Ethics. *Business Management Analysis Journal (BMAJ)*, 2(2), 15–33. <https://doi.org/10.24176/bmaj.v2i2.3878>
- Ridlo, Musalim Ifan Arin Wardhana & Kristiani Gracelia Jessica. (2020). The effect of job satisfaction, workplace spirituality and organizational commitment on work productivity with organizational citizenship behavior (OCB) as intervening variable (Case study on Bank Muamalat Indonesia KC Solo). *Journal of Business and Banking*, Volume 10 Number 2.
- Rismawati, Lince Bulutoding & Eka Suhartini. (2021). Pengaruh Organizational Citizenship Behavior, Self Efficacy Dan Professional Ethical Sensitivity Terhadap Kinerja Auditor Dengan Employee Engagement Sebagai Moderasi. *Islamic Accounting and Finance Review*, Volume 2 Nomor 1.
- Silva, M. B. (2016). Percepção da população assistida sobre a inserção de estudantes de medicina na Unidade Básica de Saúde. *Trabalho de Conclusão de Curso*, 1(9), 1–10. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Stephan P. Robbins, M. C. (2010). *Manajemen, Terj. Suryadi Saat dan Wibi Hardani, M.M.* Erlangga.
- Suswati, E., Alhasani, I., & Wahyono, G. B. (2021). Pengaruh Kompetensi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Organizational Citizenship Behaviour (OCB) sebagai Mediasi. *Jurnal Sosial Teknologi*, 1(9), 106–120. <https://doi.org/10.59188/jurnalsostech.v1i9.206>
- Suwatno, P. D. J. (2011). Suwatno, 2011, Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis. In *Bandung: Alfabeta*. Alfabeta.
- Veithzal Rivai. (2004). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. PT Raja Grafindo Persada.