

<https://journals.insightpub.org/index.php/imj>

Insight Management Journal

Volume 3, Issue 2, January 2023, pages 82-88

Peran employee engagement dalam memediasi etika kerja islam terhadap organizational citizenship behavior

Ezzah Nahrisah[✉], Adinda Novita

Universitas Harapan Medan, Medan, Indonesia

<https://doi.org/10.47065/imj.v3i2.232>

Article info

Received [03-12-2022]

Revised [31-12-2022]

Accepted [07-01-2023]

A b s t r a c t

This study aims to analyze and describe the effect of Islamic work ethics on organizational citizenship behavior with employee engagement as a mediating variable at a lecturer at the University of Harapan Medan. The data used are primary data through the distribution of questionnaires. In this study, there is an independent variable Islamic work ethics, and the dependent variable is organizational citizenship behavior. While the mediating variable is employee engagement. The population in this study were all lecturers at the University Harapan Medan totaling 146 lecturers with a saturated sampling technique. The data analysis technique used is path analysis. This study uses path analysis to determine the direct and indirect effects. The results of this study indicate that the Islamic work ethic variable has a positive and significant effect on organizational citizenship behavior. The results also show that employee engagement has a role as a mediating variable that strengthens the influence of Islamic work ethics on organizational citizenship behavior. For other researchers it is advisable to add other variables, such as affective commitment and spiritual intelligence to find out whether islamic work ethics have an effect on these variables.

Keywords: Islamic work ethics; employee engagement; organizational citizenship behavior

A b s t r a k

Corresponding author:

Ezzah Nahrisah

ezzahnahrisah@gmail.com

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan mendeskripsikan adanya peran employee engagement dalam memediasi etika kerja Islam terhadap organizational citizenship behavior pada Dosen Universitas Harapan Medan. Data yang digunakan adalah data primer melalui penyebaran kuesioner. Dalam penelitian ini terdapat variabel independen yaitu etika kerja Islam dan variabel dependen yaitu organizational citizenship behavior. Sedangkan variabel mediasi adalah employee engagement. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Dosen Universitas Harapan Medan berjumlah 146 orang Dosen dengan teknik pengambilan sampling jenuh. Teknik analisis data yang dilakukan adalah path analysis. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel etika kerja Islam berpengaruh positif dan signifikan terhadap organizational citizenship behavior. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa employee engagement memiliki peran sebagai variabel mediasi yang memperkuat pengaruh etika kerja Islam terhadap organizational citizenship behavior. Untuk peneliti lain disarankan untuk menambah variable lain, seperti komitmen afektif dan kecerdasan spiritual untuk mengetahui apakah etika kerja islam berpengaruh variable tersebut.

Kata kunci: etika kerja islam; employee engagement; organizational citizenship behavior

Pendahuluan

Kemampuan yang dimiliki oleh sumber daya manusia menjadi patokan dari keberhasilan organisasi. Sumber daya manusia adalah sumber daya yang memiliki perasaan, pikiran, keinginan, emosi serta latar belakang yang berbeda dari setiap individu dalam mempengaruhi suatu upaya organisasi dalam mencapai tujuan. Salah satu upaya dalam pengembangan sumber daya manusia yaitu mengembangkan perilaku ekstra peran atau biasa disebut dengan organizational citizenship behavior (OCB). Menurut (Husniati & Dewi, Pangestuti, 2018) menyebutkan bahwa organizational citizenship behavior (OCB) merupakan perilaku

sukarela pegawai, yang tidak secara langsung berhubungan dengan pengimbalan, namun berkontribusi dalam keefektifan organisasi. Untuk menjadikan organisasi yang efektif, maka OCB sangatlah penting untuk di terapkan karena meliputi perilaku yang tidak secara langsung dengan tugas kinerjanya tetapi sangat penting bagi keseluruhan kinerja organisasi. Menurut (Musoli & Yamini, 2020) organizational citizenship behavior merupakan suatu perilaku karyawan yang bekerja di luar dari tugas pokoknya dalam bekerja, memiliki sikap tolong menolong serta fokus terhadap tujuan organisasi serta tidak mengharapkan adanya suatu imbalan, baik secara langsung ataupun tidak langsung dari organisasinya.

Menurut (Wibowo & Izzati, Anugerah, 2019) organizational citizenship behavior dilihat secara objektif memiliki dua kepentingan yaitu kepentingan bagi karyawan, dimana organizational citizenship behavior mampu menjadi peran pendukung secara emosional dalam melakukan pekerjaannya. Sedangkan kepentingan bagi organisasi, organizational citizenship behavior mampu menjadi peran pendukung untuk produktivitas karyawan yang memunculkan hubungan positif sehingga terjadi produktivitas organisasi. Menurut (Nahrisah & Imelda, 2019) rganizational citizenship behavior merupakan perilaku yang diberikan oleh karyawan yang melebihi dari tugasnya yang bisa disebut dengan extra role. faktor-faktor yang mempengaruhi organizational citizenship behavior yaitu [1] karakteristik individu, [2] karakteristik pemimpin, [3] persepsi peran, [4] karakteristik tugas, [5] karakteristik organisasi. Menurut Podsakoff dalam (Rao & Prakash, 2018), dimensi pengukuran dalam organizational citizenship behavior adalah: Altruism (perilaku membantu orang lain), Conscientionsness (ketelitian dan kehati-hatian), Sportmanship (sikap positif), Courtest (menjaga hubungan baik), dan Civic Virtue (moral kemasyarakatan). Dengan banyaknya karyawan yang memiliki perilaku OCB, maka karyawan akan terlibat secara bekerjasama serta berusaha untuk menciptakan kondisi kerja yang harmonis dan ideal, untuk menciptakan suasana yang mendukung dalam mencapai tujuan yang diharapkan. Oleh sebab itu, seorang pemimpin dalam organisasi harus mampu meningkatkan perilaku OCB karyawannya. Salah satu faktor yang mempengaruhi OCB tersebut yaitu karena adanya faktor employee engagement pada karyawan di tempat bekerjanya.

Menurut Schaufeli dalam (Wibowo & Izzati, Anugerah, 2019) mengartikan bahwa employee engagement merupakan adanya rasa keterikatan dalam karyawan secara emosional dengan pekerjaan dan organisasi, sehingga termotivasi serta mampu memberikan kemampuan terbaik mereka dalam membantu dan memberikan manfaat bagi individu dan tujuan perusahaan. Karyawan yang memiliki employee engagement yang kuat terhadap organisasinya, akan berusaha melakukan tugas secara maksimal dengan menunjukkan sikap seperti tolong menolong, bekerja sama, memberikan saran dan pendapat, berpartisipasi secara aktif, memberikan pelayanan maksimal, serta memanfaatkan waktu kerjanya secara efektif dan efisien. Apabila karyawan memiliki employee engagement yang tinggi, maka organisasi mampu menghindari turnover serta dapat mengurangi tingkat keluar masuk karyawan dalam organisasi tersebut (Erwina, 2020). Menurut (Musoli & Yamini, 2020), menjelaskan bahwa employee engagement adalah adanya sikap positif karyawan yang dapat memunculkan pemikiran positif bahwa bekerja bukan hanya untuk mendapatkan gaji dan reward yang menjadi target melainkan ketercapaiannya tujuan dari organisasi.

Rasa keterikatan karyawan (employee engagement) yang tinggi mampu menjadikan karyawan untuk melakukan pekerjaan apapun yang diberikan oleh organisasi di luar dari tugas pokoknya agar tujuan organisasi tercapai. Hal ini menujukkan apabila seseorang memiliki etika kerja Islam yang tinggi, maka akan meningkatkan employee engagement yang berdampak dalam meningkatnya sikap OCB menurut (Musoli & Yamini, 2020). Karyawan yang memiliki employee engagement yang kuat terhadap organisasinya, akan berusaha melakukan tugas secara maksimal dengan menunjukkan sikap seperti tolong menolong, bekerja sama, memberikan saran dan pendapat, berpartisipasi secara aktif, memberikan pelayanan maksimal, serta memanfaatkan waktu kerjanya secara efektif dan efisien. Apabila karyawan memiliki employee engangement yang tinggi, maka organisasi mampu menghindari turnover serta dapat mengurangi tingkat keluar masuk karyawan dalam organisasi tersebut (Erwina, 2020). Dimensi dari employee engagement menurut Schaufeli adalah [1] Aspek Vigor, [2] Aspek dedication, [3] Aspek Absorption. Menurut (Fauziridwan et al., 2018), perbedaan antara OCB dengan employee engagement, yaitu OCB menunjukkan pada perilaku sukarela yang membantu baik sesama rekan kerja maupun organisasi, sedangkan employee engagement menjelaskan peran kinerja formal seseorang yang berlebih sehingga menjadi perilaku sukarela.

Dalam etika kerja Islam, para karyawan menggunakan agama sebagai fondasi untuk mengidentifikasi etika seseorang dalam bekerja. Menurut (Ma'rifah & Indrayanto, 2013) menyatakan bahwa Islam mengajarkan manusia untuk saling tolong menolong dalam kebaikan, sehingga dalam etika kerja Islam, usaha sekecil apapun akan sangat dihargai. Prinsip-prinsip dalam etika kerja Islam ini lah yang membawa individu dalam organisasi untuk mampu memberikan performa yang lebih terhadap pekerjaannya sehingga mampu memunculkan perilaku organizational citizenship behavior (OCB). (T.

Ardhiyyan, 2017) menjelaskan bahwa etika kerja Islam menekankan adanya kerjasama dalam pekerjaan dan menjadikan musyawarah sebagai salah satu cara dalam menyelesaikan masalah sehingga dapat terhindar dari kesalahan. Menurut Yaseen dkk., dalam (Widiansyah, 2019), merumuskan adanya 4 dimensi dalam etika kerja Islam, yaitu [1] Perceived work as worship, [2] Effort, [3] Cooperation (bekerja sama), [4] Moral Responsibility. Adapun indikator etika kerja Islam menurut (Musoli & Yamini, 2020), antara lain [1] Memiliki dedikasi yang tinggi dalam bekerja, [2] Melakukan pekerjaan yang bermanfaat, [3] Menjunjung tinggi keadilan serta kebaikan dalam pekerjaan, [4] Menjunjung tinggi niat serta proses dalam pekerjaan, [5] Memiliki rasa tanggung jawab pada pekerjaan, [6] Menyelesaikan pekerjaan sesuai waktunya, [7] Bekerja dengan keras untuk memenuhi tanggung jawab pekerjaannya, [8] Memiliki sikap mandiri dalam bekerja.

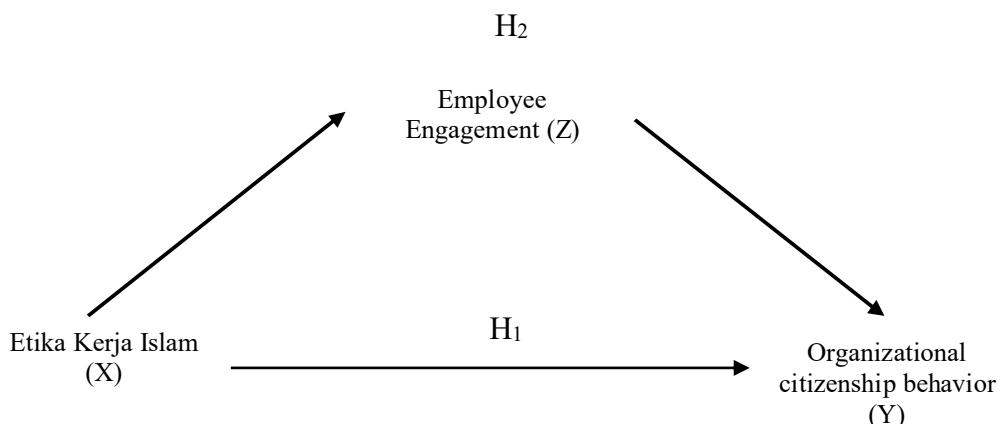
Dalam menyelesaikan masalah, etika kerja islam menekankan kerjasama dalam pekerjaan dan perundingan karena hal ini dapat memperkecil kesalahan. Etika kerja islam, sekecil apapun usaha sangat dihargai. Sehingga hal itu tidak hanya bermanfaat bagi orang lain, tetapi juga terhadap diri sendiri. Hal ini tentu menimbulkan kepuasan, kebanggaan serta keseimbangan dalam hidup. Penelitian terdahulu menunjukkan keterkaitan etika kerja islam terhadap organizational citizenship behavior ((T. Ardhiyyan, 2017) (Azizah & Ma'rifah, 2018) (Murtaza et al., 2016) (Pradana & Salehudin, 2015) (Rahmanto, 2016).

Perguruan tinggi menjadi salah satu sumber daya manusia yang menarik untuk diteliti dalam sikap OCB. Sebagai anggota organisasi (Dosen) merupakan sumber daya yang penting dalam perguruan tinggi untuk menciptakan lingkungan kerja yang harmonis baik bagi mahasiswa ataupun lingkungannya. Perilaku extra role yang ditunjukkan oleh dosen, memberikan dampak yang positif bagi Dosen itu sendiri serta bagi perguruan tinggi. Sebagai anggota organisasi dalam kampus, Dosen dituntut untuk memiliki karakter Islami agar dapat menjalankan etika Islam sehingga dapat melaksanakan pekerjaan dengan produktif dan memiliki pedoman terkait apa yang merupakan perilaku yang benar dan salah. Apabila etika kerja diterapkan dengan baik, maka akan mempengaruhi hasil-hasil yang penting di tempat kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah Dosen Universitas Harapan Medan mampu mengimplementasikan etika kerja Islam dalam membangun employee engagement untuk menciptakan sikap OCB.

Metode penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif yaitu suatu penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2015). Waktu penelitian dilaksanakan selama bulan Maret s/d September 2021. Menurut (Sugiyono, 2017) menjelaskan bahwa penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivism, dilakukan terhadap populasi atau sampel tertentu yang representative, proses pengumpulan datanya menggunakan kuesioner dan analisis data bersifat kuantitatif/statistic dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Populasi dalam penelitian ini mencakup seluruh Dosen Universitas Harapan Medan. Menurut (Arikunto, 2013) sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Dalam penentuan sampel, teknik yang digunakan dalam penelitian ini yaitu sampel jenuh karena keseluruhan anggota populasi memungkinkan untuk dijadikan sampel yaitu berjumlah 103 Dosen Universitas Harapan Medan yang berada di kampus I dan kampus II.

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini : Etika Kerja Islam (X), merupakan seperangkat nilai yang bersumber dari Al- Quran dan hadist nabi, yang membentuk orientasi mukmin dalam bekerja dan berinteraksi dengan lingkungan kerja sesuai syariat islam (Rizki Pradana & Mikhriani, 2017), indikator etika kerja islam [1] work intention, [2]Truseeship, [3] Work result for Islamic Ummah, [4] Justice and Fairness, [5] Cooperation and Collaboration, [6] Cooperation and Collaboration, [7] Work as the only source of ownership. Organization Citizenship Behavior (Y), merupakan suatu perilaku karyawan yang bekerja di luar dari tugas pokoknya dalam bekerja, memiliki sikap tolong menolong, dan terfokus pada tujuan organisasi serta tidak mengharapkan adanya imbalan secara langsung dari organisasinya (Firdaus et al., 2019), indikator Organization Citizenship Behavior adalah [1] Altruism, [2] Conscientiousness, [3] Sportmanship, [4] Courtesy, [5] Civic virtue. Employee engagement (Z) adalah sikap positif karyawan di dalam suatu organisasi, serta adanya pemikiran positif karyawan bahwa dalam bekerja bukan hanya gaji dan reward yang menjadi target karyawan, melainkan ketercapaiannya tujuan dari organisasi, sedangkan indikator Employee engagement: [1] Vigor, [2] Dedication, [3] Absorption. Teknik analisis yang digunakan : Analisis statistik deskriptif, Uji kualitas data yaitu Uji validitas dan Uji reliabilitas, Uji Asumsi Klasik yaitu Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas, Uji Heteroskedastisitas, Uji Kesesuaian yang terbagi lagi menjadi dua : yaitu Uji F dan Uji t, Koefisien Determinasi (R^2), serta menggunakan analisis jalur (Path Analisis)



Gambar 1. Kerangka Konseptual

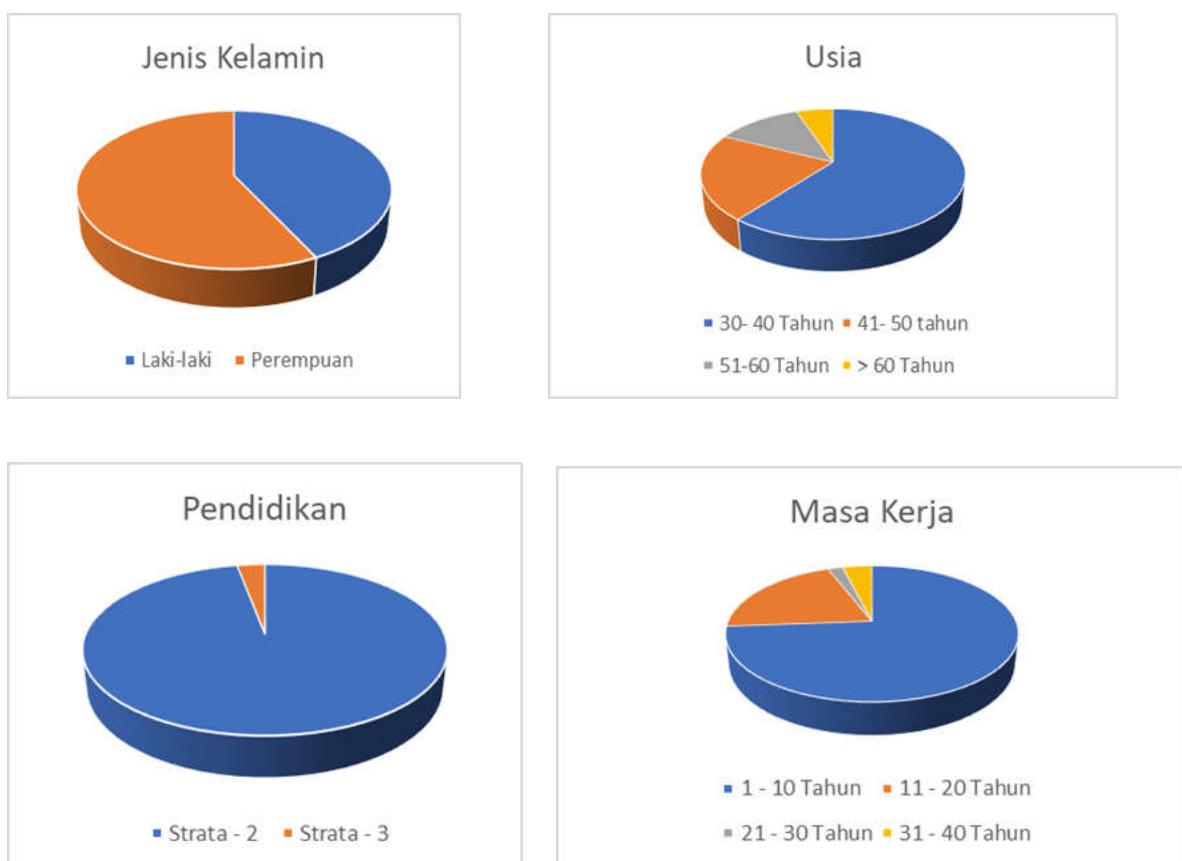
Model penelitian yang dilakukan harus dibangun berdasarkan kerangka teoritis dapat menjelaskan hubungan kausalitas antar variabel yang diteliti.

$$Z = a + b_2X + e \dots \dots \dots \text{(Model 1)}$$

$$Y = a + b_1X + b_3Z + e \dots \dots \dots \text{(Model 2)}$$

Hasil dan diskusi

Jumlah kuesioner yang disebar berjumlah 146 responden, tetapi dalam penelitian ini kuesioner yang kembali berjumlah 103 responden Universitas Harapan Medan. Data yang diolah hanya kuesioner yang terkumpul pada google form.



Gambar 2. Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin, Usia, Pendidikan dan Masa kerja

Uji Asumsi Klasik

Tabel 1. Uji Normalitas

	Skewness	Standard Error	Skewness/ Standard Error	Keterangan
Model 1	0,024	0,238	0,101	Normal
Model 2	-0,112	0,238	-0,471	Normal

Berdasarkan hasil Uji Skewness dapat disimpulkan bahwa setiap model dalam penelitian ini menghasilkan nilai skewness/standard error <2 dan >-2. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data pada setiap model penelitian yang digunakan telah berdistribusi normal.

Tabel 2. Uji Multikolinieritas

	Tolerance	VIF	Keterangan
EKI	0,508	1,969	Tidak ada Multikolinieritas
EE	0,508	1,969	Tidak ada Multikolinieritas

Dependent Variabel: OCB

Cara mendeteksi Multikolinieritas dengan menganalisis matrik korelasi antar variabel independen dan perhitungan nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF).

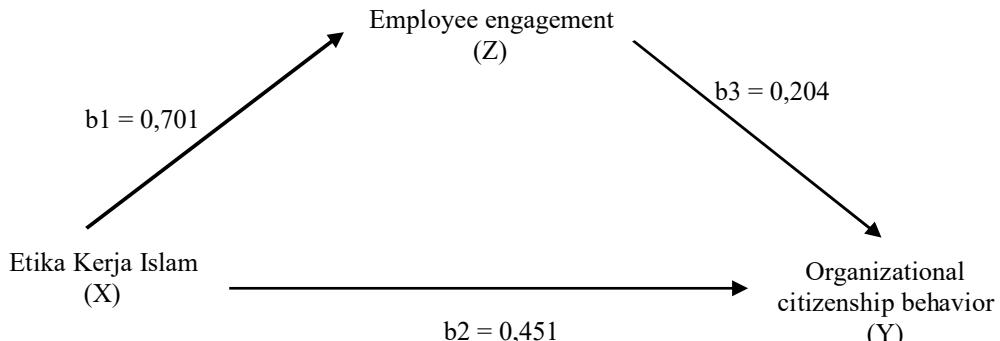
Tabel 3. Uji Heterokedastisitas

	Signifikansi Absut Residual	Keterangan
EKI	0,124	Tidak Terjadi Heterokedastisitas
EE	0,383	Tidak Terjadi Heterokedastisitas

Dependent Variabel : AbsUt

Uji Pengaruh Mediasi (Sobel Test)

Untuk menguji pengaruh variabel mediasi, digunakan metode analisis jalur atau path analysis, yang merupakan perluasan dari regresi linear berganda.



Gambar 3. Diagram Jalur

Dari hasil uji statistik diperoleh hasil bahwa etika kerja Islam berpengaruh positif dan signifikan terhadap organizational citizenship behavior. Hasil regresi menunjukkan bahwa ada pengaruh antara etika kerja Islam terhadap organizational citizenship behavior (OCB), dimana Dosen yang menerapkan etika kerja Islam akan memiliki sikap organizational citizenship behavior (OCB) yang tinggi yang akan berpengaruh dalam tercapainya tujuan dari Instansi. Menurut (Rizki Pradana & Mikhriani, 2017) menyatakan bahwa Islam mendorong umatnya untuk melakukan perilaku yang positif dan memberikan manfaat bagi umat lain sehingga dapat diartikan bahwa seseorang yang menerapkan etika kerja Islam dalam pekerjaannya, maka akan memiliki jiwa organizational citizenship behavior (OCB) yang tinggi. Dalam penelitian (M. T. Ardhiyyan & Setiaji, 2017) juga menyatakan bahwa etika kerja Islam berpengaruh secara langsung terhadap organizational citizenship behavior pada karyawan Bank Umum Syariah se-Kabupaten Kudus. Hal ini ditunjukkan pada indikator cooperation dan collaboration dalam etika kerja Islam akan mengarah pada perilaku organizational citizenship behavior yang meningkatkan kinerja karyawan.

Sedangkan dari hasil uji statistik diperoleh hasil bahwa employee engagement mampu memediasi etika kerja Islam terhadap organizational citizenship behavior. Hal ini ditunjukkan pada hasil kuesioner yang disebar sebagian besar Dosen sudah bekerja dengan ikhlas dan amanah serta sudah merasa adanya keterkaitan terhadap organisasi. Dosen yang memiliki rasa keterikatan karyawan (employee engagement) yang kuat terhadap Instansinya, maka akan menunjukkan sikap OCB yang tinggi dengan adanya penerapan etika kerja Islam yang tinggi pula. Hal ini sangat menguntungkan bagi Instansi, dimana Dosen mampu bekerja secara baik sesuai dengan etika kerja Islam dan mampu mematuhi semua aturan yang ada dalam instansi tersebut sehingga dapat mewujudkan tujuan yang diharapkan. Dalam (Musoli & Yamini, 2020) menyatakan bahwa etika kerja Islam berpengaruh terhadap keterikatan karyawan (employee engagement) yang ditunjukkan dengan adanya signifikan dari faktor-faktor etika kerja Islam yang bersifat dedikasi, bermanfaat, keadilan, tanggung jawab dan kreatifitas yang berhubungan dengan keterikatan karyawan (employee engagement). Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Musoli & Yamini, 2020) mengungkapkan bahwa keterikatan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap organizational citizenship behavior artinya bahwa semakin baik etika kerja Islam yang dimiliki para karyawan maka akan semakin meningkatkan sikap OCB pada karyawan.

Kesimpulan

Etika kerja Islam berpengaruh positif dan signifikan terhadap organizational citizenship behavior pada Dosen Universitas Harapan Medan. Artinya Dosen pada Universitas Harapan Medan memiliki etika kerja Islam akan bekerja dengan niat yang ikhlas, bekerja dengan amanah, bekerja dengan semangat yang tinggi, serta meningkatkan sikap peduli Dosen terhadap sesama rekan kerja yang membutuhkan bantuan (OCB). Employee engagement mampu menjadi variabel mediasi etika kerja Islam Dosen Universitas Harapan Medan memiliki rasa terikat secara emosional yang membuat mereka bekerja tidak hanya memandang gaji dan reward, melainkan tugas terfokus pada tercapainya tujuan organisasi. Saran bagi instansi diharapkan untuk dapat membantu dalam membangun sikap OCB Dosen serta karyawan sehingga Dosen dan karyawan memiliki rasa keterikatan yang kuat terhadap Instansi yang menjadikan keuntungan bagi Instansi untuk mencapai tujuannya. Bagi peneliti selanjutnya disarankan mampu melakukan penelitian dengan membagi antar fakultas-fakultas yang ada di Universitas Harapan Medan untuk mengetahui secara rinci sehingga dapat dilakukan perbandingan untuk hasilnya agar memperkaya referensi teori dan hasil penelitian, juga disarankan untuk menambahkan variabel lain, seperti komitmen afektif dan kecerdasan spiritual terhadap organisasi untuk mengetahui apakah etika kerja Islam berpengaruh terhadap variabel tersebut.

Daftar Pustaka

- Ardhiyyan, M. T., & Setiaji, D. O. (2017). Peningkatan Kinerja Karyawan Bank Umum Syariah Dengan Etika Kerja Islam Melalui Komitmen Organisasi Dan Organization Cityzenship Behavior (OCB) Di Kudus. *Jurnal Ekonomi Syariah*, 5, 150–173.
- Ardhiyyan, T. (2017). Peningkatan Kinerja Karyawan Bank Umum Syariah Dengan Etika Kerja Islam Melalui Komitmen Organisasi Dan Organization Cityzenship Behavior (OCB) Di Kudus. *Jurnal Ekonomi Syariah*, 5, 150–173.
- Arikunto, S. (2013). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Prektik*. Rineka Cipta.
- Azizah, S. N., & Ma'rifah, D. (2018). Analisis Pengaruh Etika Kerja Islami Terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi Dan Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Pada Karyawan Di Yayasan Al Huda Kebumen. *Jurnal Riset Ekonomi Manajemen (REKOMEN)*, 1(2), 19–26. <https://doi.org/10.31002/rn.v1i2.715>
- Erwina, E. (2020). Analisis Employee Engagement Melalui Dimensi Vigor, Dedication dan Absorption pada PT. Sumber Graha Sejahtera Di Kabupaten Luwu. *JEMMA (Journal of Economic, Management and Accounting)*, 3(2), 173. <https://doi.org/10.35914/jemma.v3i2.441>
- Fauziridwan, M., Adawiyah, W. R., & Ahmad, A. A. (2018). Pengaruh employee engagement dan kepuasan kerja terhadap organizational citizenship behavior (OCB) serta dampaknya terhadap turnover intention. *Jurnal Ekonomi, Bisnis, Dan Akuntansi*, 20(1), 1–23. <https://doi.org/https://doi.org/10.32424/jeba.v20i1.1101>
- Firdaus, S., Nurhayati, T., Sultan, I., & Semarang, A. (2019). Peran Etika Kerja Islam dalam Meningkatkan Organizational Citizenship Behaviour (OCB) dengan Komitmen Afektif dan Employee Engagement

- sebagai Variabel Mediasi (Studi Kasus Baitul Mal Wat Tamwil di Kota Semarang). *Konferensi Ilmiah Mahasiswa Unissula (KIMU) 2.*
- Husniati, R., & Dewi, Pangestuti, C. (2018). *Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada Pegawai UPN "Veteran" Jakarta.*
- Ma'rifah, D., & Indrayanto, A. (2013). *Pengembangan Etika Kerja Berbasis Islam: Kajian tentang Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional, dan Perilaku Kewargaan Organisasional.*
- Murtaza, G., Abbas, M., Raja, U., Roques, O., Khalid, A., & Mushtaq, R. (2016). Impact of Islamic Work Ethics on Organizational Citizenship Behaviors and Knowledge-Sharing Behaviors. *Journal of Business Ethics*, 133(2), 325–333. <https://doi.org/10.1007/s10551-014-2396-0>
- Musoli, M., & Yamini, E. A. (2020). Peran Etika Kerja Islam Dan Keterikatan Karyawan Dalam Meningkatkan Organizational Citizenship Behaviour. *Konferensi Ilmiah Mahasiswa Unissula (KIMU) 2.* <https://doi.org/10.18196/bti.113145>
- Nahrisah, E., & Imelda, S. (2019). *Dimensi Organizational Citizenship Behavior (OCB) dalam kinerja organisasi.*
- Pradana, A., & Salehudin, I. (2015). Work Overload and Turnover Intention of Junior Auditors in Greater Jakarta, Indonesia. *The South East Asian Journal of Management*, 9(2), 108–124. <https://doi.org/10.21002/seam.v9i2.4950>
- Rahmanto, E. (2016). Pengaruh Etika Kerja Islam Dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening. *Prosiding Interdisciplinary Postgraduate Student Conference*, 2(2), 396–403.
- Rao, A. N., & Prakash, O. (2018). 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>
- Rizki Pradana, F., & Mikhriani, M. (2017). *Etika Kerja Islam dan Pengaruhnya terhadap Organization Citizenship Behavior Aparatur Negara (Studi di Kantor Kementerian Agama Kebumen).*
- Sugiyono. (2015). *Metode penelitian kuantitatif dan psikologi*. PT. Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (25th ed.). Alfabeta.
- Wibowo, M. A., & Izzati, Anugerah, U. (2019). Hubungan antara Employee Engagement dengan Organizational Citizenship Behavior pada Perawat Rumah Sakit X. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 6(3), 1–9.
- Widiansyah, F. A. (2019). Etika Kerja Islam sebagai Faktor Determinan terhadap Kinerja Karyawan PT. X di Kota Bandung. *Journal IMAGE |*, 8(2), 68–76.