

**ANALISIS PENGARUH SPIRITUALITAS ISLAM DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL AFEKTIF TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR ISLAMIC PERSPECTIVE (OCBIP)
(Studi Pada Pegawai Bank Syariah Indonesia Di Kota Semarang)**

Ulfa Nurul Nikmah, Fuad Mas'ud¹

Departemen Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro
Jl. Prof. Soedharto SH Tembalang, Semarang 50239, Phone: +622476486851

ABSTRACT

This study aims to examine the effect of Islamic spirituality and affective organizational commitment on Organizational Citizenship Behavior Islamic Perspective (OCBIP). The population in this study was conducted on employees of Bank Syariah Indonesia (BSI) in Semarang City as many as 139 employees, with a research sample of 81 employees. The data collection method in this study used a questionnaire, with a Likert scale of 1-5 in data collection. Data were analyzed using multiple regression analysis with SPSS 22.0. The results showed that there was a positive and significant influence between Islamic spirituality on Organizational Citizenship Behavior Islamic Perspective (OCBIP), as well as a positive and significant influence between affective organizational commitment and Organizational Citizenship Behavior Islamic Perspective (OCBIP).

Keywords: Islamic Spirituality, Affective Organizational Commitment and Organizational Citizenship Behavior Islamic Perspective (OCBIP)

1. PENDAHULUAN

Sebuah tujuan dan peningkatan produktivitas organisasi tidak dapat tercapai tanpa adanya kinerja dan keterlibatan dari sumber daya manusia di dalamnya. Perilaku positif dalam diri karyawan dapat tercipta ketika individu dalam organisasi merasa bahagia dalam bekerja yang akan berpengaruh pada kinerja dan produktivitas individu. Perilaku positif yang dilakukan oleh karyawan akan berdampak yang cukup signifikan terhadap lingkungan dan iklim dalam organisasi.

Karyawan dalam perusahaan berkewajiban untuk melaksanakan kinerja dengan baik dan berintegritas. Kinerja yang dilaksanakan oleh karyawan akan dipertanggungjawabkan kepada organisasi, organisasi dapat mengetahui peningkatan kinerja karyawan dengan melakukan penilaian kinerja. Penilaian kinerja karyawan dalam organisasi dibagi menjadi dua bagian yaitu kinerja tugas dan kinerja kontekstual. Kinerja tugas merupakan kewajiban yang harus dilaksanakan oleh karyawan yang telah ditentukan. Kinerja kontekstual adalah kinerja diluar tanggung jawab formal karyawan dalam organisasi, salah satu bentuk kinerja kontekstual seperti *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

OCB diartikan sebagai peran ekstra yang dilakukan oleh karyawan dengan bersedia melaksanakan tugas diluar ketentuan tanpa mengharap imbalan dari organisasi. OCB dalam perspektif Islam dijelaskan sebagai tindakan diskresioner sesuai syariah untuk mencapai ridha Allah dalam setiap tindakan (Azizah, 2016). OCBIP dapat meminimalisir

¹ Corresponding author

terjadinya kerugian yang akan dihadapi oleh perusahaan. OCBIP dalam perusahaan akan mendorong karyawan melakukan pekerjaan yang berkualitas karena merasa setiap perbuatan yang dilakukan di tempat kerja diawasi oleh Allah dan merupakan salah satu ibadah kepada Allah, sehingga dengan adanya pekerjaan yang berkualitas akan berpengaruh terhadap kinerja dan produktivitas karyawan dalam perusahaan yang akan berdampak pada kinerja perusahaan.

Spiritualitas di tempat kerja merupakan salah satu upaya yang dapat dilakukan oleh organisasi dan manajer untuk meningkatkan kinerja dan produktivitas karyawan agar tercapainya tujuan organisasi dan menciptakan lingkungan pekerjaan yang sehat serta oeran ekstra karyawan. Rego et al., (2008) mendefinisikan spiritualitas di tempat kerja sebagai adanya kesempatan dalam melaksanakan pekerjaan yang bermakna di organisasi dengan keadaan bahagia dan menghargai kehidupan emosional individu. Penelitian tentang pengaruh dari spiritualitas di tempat kerja telah banyak dilakukan, namun penelitian spiritualitas di tempat kerja dalam perspektif agama masih minim (Kamil et al., 2011). Spiritualitas Islam diartikan sebagai keyakinan, perbuatan, dan perilaku sesuai dengan prinsip Islam yang dilaksanakan oleh muslim dalam organisasi dengan tujuan mencapai ridha Allah (Maham et al., 2020). Spiritualitas Islam dalam perusahaan akan menciptakan pekerjaan yang bermakna, meningkatkan keterhubungan antar pegawai maupun organisasi dan komunikasi yang baik antar karyawan dalam perusahaan yang dapat berpengaruh pada peningkatan kinerja, hal tersebut sejalan dengan syariah Islam yang menganjurkan umatnya untuk menjaga hubungan antar sesama. Penelitian yang dilakukan oleh Mehran (2017) menunjukkan adanya hubungan yang positif dan signifikan antara variabel spiriualitas ditempat kerja terhadap OCB.

Komitmen afektif merupakan adanya keterikatan antara karyawan dan organisasi untuk terikat dan berpartisipasi dalam organisasi (Allen & Meyer, 2000). Peningkatan komitmen organisasional afektif dalam karyawan dapat terbentuk saat terdapat keselarasan nilai antara karyawan dengan organisasi, partisipasi yang lebih karyawan dan menemukan identitas saat berada dalam organisasi (Rego & Cunha, 2008). Saat individu memiliki tingkat komitmen afektif yang tinggi akan berpengaruh pada tingkat pergantian yang rendah, ketidakhadiran yang rendah, peningkatan perilaku OCB dan kinerja dalam organisasi (Rego & Cunha, 2008). Penelitian yang dilakukan oleh Benjamin (2012) dan Kazemipour et al., (2012) menyatakan bahwa adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara komitmen afektif dengan OCB.

Pada penelitian sebelumnya telah banyak melakukan eksplorasi terhadap spiritualitas di tempat kerja dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), namun penelitian yang memiliki fokus pada spiritualitas di tempat kerja dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dalam perspektif Islam masih sedikit dilakukan. Oleh Karena itu, pada penelitian ini memiliki tujuan untuk mengeksplorasi dan mengenai pengaruh spiritualitas Islam dan komitmen organisasional afektif terhadap *Organizational Citizenship Behavior Islamic Perspective* (OCBIP).

2. KERANGKA PEMIKIRAN TEORITIS DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

2.1 *Organizational Citizenship Behavior Islamic Perspective* (OCBIP)

Perilaku kewarganegaraan organisasi atau *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pertama kali dikembangkan oleh Organ pada (1988) sebagai perilaku diskresioner

secara tidak langsung memperoleh penghargaan formal dengan mempromosikan peningkatan keefektifitasan organisasi. Podsakoff et al (2000) mendefinisikan OCB sebagai perilaku yang dilakukan karyawan misalnya sikap menerima dan sukarela untuk melaksanakan tugas tambahan, menaati peraturan organisasi, melaksanakan dan menumbuhkan sikap baik, mentolerir terhadap perbuatan atau tindakan pada pekerjaan. Polat (2009) keuntungan yang ditimbulkan dari perilaku OCB seperti, mengembangkan mutu pelayanan, meningkatkan kemampuan, dan performa organisasi, serta organisasi dapat melakukan penghematan biaya. OCB dapat memiliki pengaruh yang baik terhadap kesuksesan dengan adanya peningkatan produktivitas (Tambe & Meera, 2014).

Studi OCB terdahulu banyak menggunakan nilai barat dalam pelaksanaannya. Minimnya atau tidak ada hasil pertimbangan pada pandangan muslim terhadap studi OCB dalam sudut pandang nilai barat (Kamil et al., 2014). *Organizational Citizenship Behavior Islamic Perspective* (OCBIP) mempresentasikan perbuatan muslim yang sesuai prinsip syariah, dimana perbuatan ditujukan untuk memperoleh ridha Allah (Azizah, 2016). Mempraktikkan OCBIP akan berdampak pada kinerja organisasi dan karyawan dengan tujuan menggapai ridha Allah (Kamil et al., 2014). OCBIP mengarah pada tindakan lebih dari pekerjaan, tidak mengharapkan balas budi, dan semakin tinggi pekerjaan yang terselesaikan, maka kecenderungan melakukan peran ekstra semakin tinggi (Sani & Ekowati, 2020).

Dimensi OCBIP oleh Kamil & Ahmad (2014) menjadi empat bagian:

1. Altruisme atau *Al-Eethaar*

Altruisme atau *Al-Eethaar* merupakan perbuatan diskresioner karyawan sesuai dengan syariah, dengan tujuan mencari ridha Allah (Kamil et al., 2014) seperti dengan menolong rekan kerja, berpartisipasi dalam rapat perusahaan, dan menolong teman.

2. Kebijakan sipil atau *Qayam Al-Muwatwanah*

Kebijakan sipil atau *Qayam Al-Muwatwanah* merupakan kontribusi yang dilakukan oleh karyawan secara ikhlas (Azizah, 2016). Contoh perilaku *Qayam Al-Muwatwanah* seperti, bekerja secara berkualitas karena telah menerima gaji, dan memberikan nasihat mengenai agama Islam dengan rendah hati.

3. Advokasi standar moral yang tinggi atau dakwah

Advokasi standar moral yang tinggi atau dakwah merupakan sikap yang bermoral yang akan berdampak pada peningkatan kinerja organisasi. Contoh perilaku yang menunjukkan advokasi standar moral tinggi seperti memotivasi rekan kerja menjalankan ajaran Islam saat bekerja, membantu karyawan baru dalam masa orientasi secara sukarela dan lembur untuk membantu teman kerja.

4. Menghapus kerugian atau *Raf'al Haraj*

Menghapus kerugian merupakan tindakan yang dilakukan oleh karyawan secara sukarela untuk meminimalisir terjadinya peristiwa yang dapat merugikan bagi perusahaan. Contoh perilaku penghapusan kerugian seperti, menganggap bekerja sebagai ibadah, melakukan proteksi pada perusahaan dan elemen didalamnya, serta memberikan teguran ketika perusahaan salah.

2.2 Spiritualitas Islam

Ashmos & Duchon (2000) mendeskripsikan spiritualitas di tempat kerja merupakan pengakuan yang dilakukan individu dalam organisasi tentang kepemilikan kehidupan

emosional dari pekerjaan yang memiliki makna dalam komunitas. Spiritualitas di tempat kerja berperan penting dalam membentuk efektivitas dalam organisasi (Robbins, 2006 dalam Siswanto, 2018). Spiritualitas di tempat kerja dapat menciptakan kreatifitas, mengurangi sifat kebohongan, adanya rasa percaya, dan komitmen karyawan pada organisasi yang akan berdampak baik pada kinerja dan produktivitas (Rego & Pina E Cunha, 2008). Djafri et al (2017) menyatakan bahwa melaksanakan spiritualitas di tempat kerja dapat berpengaruh pada komitmen organisasi yang tinggi, individu dalam organisasi lebih terikat dengan organisasi dan meningkatkan kesejahteraan karyawan dan prestasi di organisasi.

Spiritualitas Islam merupakan kepercayaan, tindakan, dan sikap yang sesuai dengan syariaah agama Islam dan kewajiban bagi seorang muslim untuk melakukannya di organisasi dengan tujuan memperoleh kebahagiaan, kasih sayang, bantuan dan ampunan dari Allah SWT (Maham et al., 2020). Spiritualitas Islam akan memberikan banyak pengetahuan (Habil, 1989 dalam Kamil et al., 2015). Selain itu, spiritualitas Islam dapat menolong seseorang untuk menyesuaikan diri dengan tantangan (Faigin & Pargament, 2011 dalam Ahmed et al., 2020). Penerapan nilai Islami oleh pemimpin dalam organisasi, akan membentuk etika dan akhlak karyawan yang dapat menghindarkan diri dari perilaku yang tidak sesuai seperti absensi, pencurian, pemberontakan dan yang lainnya (Sulaiman et al., 2012).

Kamil et al., (2011) membagi bagian spiritualitas Islam menjadi empat bagian :

1. Percaya Terhadap Allah

Adanya keimanan atau kepercayaan kepada Allah akan mendorong individu bekerja atau menjalankan tugas dengan cara yang benar yang akan berpengaruh pada peningkatan kepuasan dan memperkuat komitmen, dengan adanya keimanan kepada Allah akan mendorong individu tetap berada dalam organisasi dan mengurangi kekhawatiran akan biaya yang akan muncul saat individu keluar dari organisasi (Zandi et al., 2017).

2. Ritual atau Ibadah

Ritual atau ibadah menyembah Allah SWT dilaksanakan oleh seorang muslim merupakan salah satu dari spiritualitas (Ahmed et al., 2020). Ibadah atau ritual yang dilakukan oleh individu akan membentuk korelasi antara individu dengan Allah SWT, serta dapat berdampak dalam mengambil keputusan (Ahmed et al., 2020). Pengendalian akan stress dan tekanan kerja menjadi salah satu pengaruh lain yang ditimbulkan dari penerapan ritual (ibadah) kepada Allah oleh seorang individu (Grine et al., 2015).

3. Mengingat Allah

Dzikir kepada Allah atau mengingat Allah akan memperbesar spiritualitas di dalam diri seorang muslim (Bhatti et al., 2016). Mengingat Allah atau berdzikir di tempat kerja menjelaskan tentang hubungan antara individu dengan Allah yang besar dan akan berakibat pada memperoleh pertolongan Allah dalam mengambil keputusan dalam organisasi (Kamil et al., 2011).

4. Perilaku Memaafkan

Perilaku memaafkan merupakan sikap yang mengarah pada rasa tenggang rasa dan melupakan adanya rasa bersalah dan membalas perbuatan tidak baik dengan kebaikan

untuk mengharap ridha dari Allah (Kamil et al., 2011). Perilaku memaafkan mencerminkan individu yang mempunyai atensi untuk melakukan kebaikan terhadap individu lain, adanya kemauan untuk memberi maaf kepada orang lain, dan tidak iri terhadap pencapaian orang lain (Al-Amar, 2008 dalam Kamil et al., 2011).

2.3 Komitmen Organisasional Afektif

Komitmen organisasional afektif dijelaskan sebagai ketertarikan emosional yang dimiliki seseorang dalam organisasi yang berdampak sikap seseorang untuk terikat, berpartisipasi, dan senang menjadi bagian dari organisasi (N. Allen & J. Meyer, 1990). komitmen afektif dalam diri seorang individu di organisasi dapat tumbuh saat individu lebih berkontribusi kepada organisasi, adanya keselarasan nilai, dan atau menemukan jati diri dengan cara bergabung dengan organisasi (Rego & Cunha, 2008).

Adanya pengalaman kerja seperti dukungan dari organisasi yang dimiliki oleh seorang individu dalam organisasi diharapkan dapat berhubungan dengan kuat dengan komitmen afektif (Powell & Meyer, 2004). Individu dalam organisasi akan lebih menunjukkan komitmen afektif ketika merasakan adanya keadilan, dihormati dan mendapat dukungan dari organisasi (Rego & Pina E Cunha, 2008). Saat individu memiliki tingkat komitmen afektif yang tinggi akan berpengaruh pada tingkat pergantian yang rendah, ketidakhadiran yang rendah, peningkatan perilaku OCB dan kinerja dalam organisasi (Rego & Cunha, 2008).

Penelitian mengenai spiritualitas di tempat kerja dan kontribusinya terhadap kepuasan kerja dan perilaku kewarganegaraan organisasi telah dilakukan (Belwalkar et al., 2018; Garg et al., 2019) hasil studi yang dilakukan menunjukkan bahwa spiritualitas di tempat kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja dan perilaku OCB karyawan dalam organisasi. Individu dalam organisasi akan menunjukkan peran ekstra terhadap organisasi ketika terdapat rasa komunitas yang kuat pada organisasi dan merasakan arti di tempat kerja (Dyne et al., 1994). Studi yang dilakukan (Kazemipour & Mohd Amin, 2012) menunjukkan adanya korelasi positif antara spiritualitas di tempat kerja terhadap OCB dan komitmen afektif individu di organisasi.

Studi baru tentang OCB dan spiritualitas dilakukan oleh (Kamil et al., 2015) mengembangkan konstruk tentang OCB dalam sudut pandang agama Islam dan anteseden dari spiritualitas Islam dan tanggung jawab sosial Islam. Hipotesis yang diajukan dalam studi ini adalah adanya korelasi positif antara spiritualitas Islam dan tanggung jawab sosial Islam terhadap OCBIP. Hasil studi menunjukkan yang memiliki korelasi positif terhadap OCBIP hanya dimensi tanggung jawab sosial Islam, sedangkan spiritualitas di tempat kerja tidak mempengaruhi OCBIP karyawan. Berdasarkan literatur diatas maka hipotesis yang diusulkan sebagai berikut :

H1 : Spiritualitas Islam berpengaruh positif terhadap pada perilaku OCBIP karyawan.

Studi tentang komitmen organisasi telah banyak dilakukan (Milliman et al., 2003; N. Allen & J. Meyer, 1990). Penelitian terdahulu telah menunjukkan bahwa komitmen organisasi berdampak positif untuk karyawan dan organisasi seperti peningkatan kinerja, produktivitas dan OCB (Rego et al., 2008). Penelitian yang dilakukan Benjamin (2012) menyatakan bahwa komitmen afektif berpengaruh signifikan pada OCB dan keinginan

untuk keluar, dimana komitmen afektif dari karyawan memotivasi untuk berperilaku diskresioner dan berniat untuk tetap dalam organisasi.

Penelitian dilakukan Bizri (2018) menunjukkan komitmen afektif, komitmen normatif dan keterlibatan kerja secara signifikan berpengaruh pada OCB. Studi menunjukkan adanya hubungan signifikan antara komitmen organisasi dengan OCB (Grego-Planer, 2019; Zayas-ortiz et al., 2015). Zayas-ortiz et al., (2015) menyatakan organisasi yang merekrut, menarik dan mempertahankan karyawan dengan komitmen organisasi yang tinggi dengan keadilan, kepuasan dan kinerja dapat menciptakan OCB dalam diri karyawan. Berdasarkan literatur diatas maka hipotesis yang diusulkan sebagai berikut :

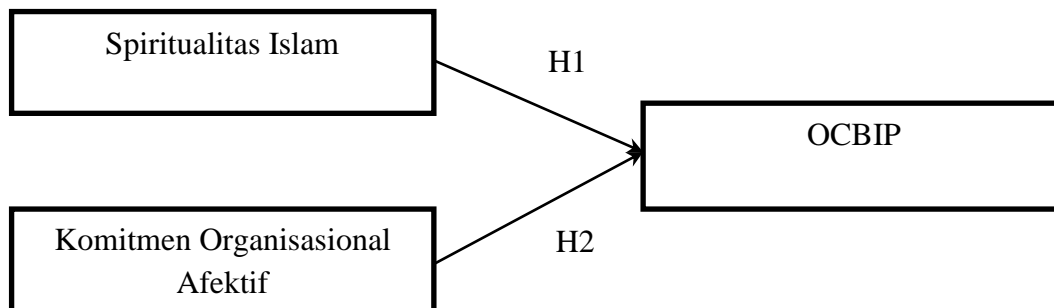
H2 : Komitmen organisasional afektif karyawan berpengaruh positif terhadap peningkatan perilaku OCBIP.

3. METODE PENELITIAN

3.1 Kerangka Penelitian

Penelitian ini menjelaskan spiritualitas Islam, komitmen organisasional afektif, dan *Organizational Citizenship Behavior Islamic Perspective (OCBIP)* pada pegawai Bank Syariah Indonesia (BSI) di Kota Semarang. Kerangka penelitian ini menjelaskan pengaruh spiritualitas Islam dan komitmen organisasional afektif terhadap *Organizational Citizenship Behavior Islamic Perspective (OCBIP)*. Gambar dibawah menunjukkan kerangka penelitian.

Gambar 3.1
Kerangka Penelitian



3.2 Sampel dan Pengumpulan Data

Metode kuantitatif digunakan pada penelitian ini. Pengumpulan data penelitian ini menggunakan kuesioner dengan teknik *purposive sampling* dalam menentukan responden, dengan ketentuan yaitu pegawai Bank Syariah Indonesia (BSI) di Kota Semarang. Data pada penelitian ini merupakan data primer yang diperoleh dari jawaban yang diberikan oleh responden terhadap pertanyaan dalam kuesioner penelitian mengenai spiritualitas Islam, komitmen organisasional afektif, dan *Organizational Citizenship Behavior Islamic Perspective (OCBIP)*. Populasi pada penelitian ini yaitu pegawai Bank Syariah Indonesia (BSI) di Kota Semarang. Berdasarkan pengumpulan data yang telah dilakukan diperoleh data 81 sampel terdiri dari 49 perempuan atau sebesar 60,5% dan 32 laki-laki atau sebesar 39,5 %. Metode analisis yang digunakan pada penelitian ini meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji *goodness of fit*. Data penelitian diolah menggunakan perangkat SPSS 22.0

3.3 Pengukuran

Skala Likert dengan interval 1-5 digunakan pada penelitian ini, dari “sangat setuju” sampai dengan “sangat tidak setuju”. Gambaran umum responden pada penelitian ini terdiri dari gender atau jenis kelamin, usia, pendidikan, asal bank sebelum merger, dan masa kerja.

Gambar 3.1
Skala Likert

No.	Pertanyaan	Jawaban				
		SS	ST	N	TS	STS
1.	Saya memiliki rasa yang kuat dengan organisasi			✓		

Sumber : Sugiyono (2012)

Variabel spiritualitas Islam diukur menggunakan instrumen yang dikembangkan Kamil et al., (2011), contoh indikator dalam variabel spiritualitas Islam yaitu “Saya melakukan pekerjaan untuk memperoleh ridha Allah”, “Saya bekerja dengan sebaik mungkin dan memasrahkan hasilnya kepada Allah” dan sebagainya. Variabel komitmen afektif diukur menggunakan instrumen yang dikembangkan oleh Meyer & Allen (1991), contoh pada indikator komitmen organisasional afektif seperti “Saya melakukan diskusi mengenai permasalahan perusahaan dengan rekan kerja yang lain”, “Saya merasa bahwa permasalahan perusahaan sebagai permasalahan pribadi” dan sebagainya. Variabel *Organizational Citizenship Behavior Islamic Perspective* (OCBIP) diukur menggunakan instrument yang dikembangkan oleh Kamil & Ahmad (2014), contoh indikator variabel *Organizational Citizenship Behavior Islamic Perspective* (OCBIP) adalah “Saya menolong rekan kerja dengan tulus untuk menggapai ridha Allah”, “Saya merasa sebagai seorang muslim berkewajiban untuk melaksanakan pekerjaan berkualitas” dan sebagainya.

4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Responden

Gambaran umum responden pada penelitian ini memperlihatkan jumlah perempuan (60,5 %) lebih banyak dari laki-laki (39,5%); usia rata-rata 31 - 40 Tahun (54,3%); tingkat pendidikan S-1 (79%), SMA Sederajat (16%), D-III (4,9%) ; asal bank sebelum merger Syariah Mandiri (40,7%); BNI Syariah (35,8%); BRI Syariah (23,5%), masa kerja 1-3 Tahun (27,2%), 4-5 Tahun (16%), 6-10 Tahun (37%), > 10 Tahun (19,8%). Berikut tabel gambar umum responden penelitian :

Tabel 4. 1
Gambaran Umum Responden

		N	Presentase
Jenis Kelamin	Perempuan	32	39,5
	Laki-Laki	49	60,5
Usia	20 - 30 Tahun	24	29,6
	31 - 40 Tahun	44	54,3
	41 - 50 Tahun	9	11,1
	> 50 Tahun	4	4,9
Pendidikan	SMA Sederajat	13	16
	D-III	4	4,9
	S-1	64	79
Asal Bank Sebelum Merger	Syariah Mandiri	33	40,7
	BNI Syariah	29	35,8
	BRI Syariah	19	23,5
Masa Kerja	1-3 Tahun	22	27,2
	4-5 Tahun	13	16
	6-10 Tahun	30	37
	> 10 Tahun	16	19,8

Sumber : Data primer yang diolah, 2021

4.2 Model Pengukuran dan Pengujian Hipotesis

Berdasarkan uji validitas menunjukkan hasil keseluruhan indikator pengukuran pada variabel spiritualitas Islam, komitmen organisasional afektif dan *Organizational Citizenship Behavior Islamic Perspective (OCBIP)* memiliki nilai koefisien korelasi lebih besar dari nilai r tabel 0,215. Sehingga dapat disimpulkan bahwa keseluruhan indikator pengukuran pada variabel penelitian valid dan layak digunakan. Ursachi et al., (2015) menyatakan bahwa kuesioner dengan nilai reliabilitas *Cronbach Alpha* 0,6 – 0,7 dapat diterima atau reliabel.

Tabel 4. 2
Uji Reliabilitas

Variabel Penelitian	Koefisiensi Cronbach Alpha	Alpha	Keterangan
Spiritualitas Islam	0,795	0,6	Reliabel
Komitmen Organisasional Afektif	0,688	0,6	Reliabel
Organizational Citizenship Behavior Islamic Perspective (OCBIP)	0,897	0,6	Reliabel

Sumber : Data primer yang telah diolah, 2021

Tabel diatas menunjukkan hasil bahwa nilai koefisien *Cronbach Alpha* pada variabel spiritualitas Islam, komitmen organisasional afektif dan *Organizational Citizenship Behavior Islamic Perspective* (OCBIP) lebih besar dari 0,6, hal tersebut menunjukkan bahwa uji reliabilitas yang telah dilakukan pada variabel penelitian bersifat reliabel.

Hasil uji F pada penelitian menunjukkan nilai F hitung sebesar 47,242 memperlihatkan hasil yang lebih besar dari nilai F tabel 3,11 dengan tingkat signifikansi 0,000, sehingga dapat dinyatakan bahwa variabel spiritualitas Islam dan Komitmen Organisasional Afektif secara simultan berpengaruh positif dan signifikan pada variabel OCBIP.

Tabel 4. 3
Hasil Uji F
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1983,684	2	991,842	47,242	,000 ^b
	Residual	1637,600	78	20,995		
	Total	3621,284	80			

a. Dependent Variable: OCBIP

b. Predictors: (Constant), Komitmen Afektif, Spiritualitas Islam

Sumber : Data primer yang diolah, 2021

Pengujian koefisien determinasi (r^2) pada variabel penelitian diperoleh hasil sebesar 0,548 (54,8%), yang menyatakan bahwa variabel spiritualitas Islam (X1) dan Komitmen Organisasional Afektif (X2) berpengaruh sebesar 54,8 % terhadap variabel OCBIP dan sisanya 45,2% OCBIP dipengaruhi oleh variabel independen lainnya diluar dari penelitian ini.

Tabel 4. 4
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,740 ^a	,548	,536	4,582

a. Predictors: (Constant), Komitmen Afektif, Spiritualitas Islam

Sumber : Data primer yang diolah,2021

Pengujian hipotesis penelitian memperlihatkan bahwa variabel spiritualitas Islam terhadap *Organizational Citizenship Behavior Islamic Perspective* (OCBIP) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan, hal tersebut terlihat dari nilai uji t hitung sebesar 7,175 yang menunjukkan hasil yang lebih besar dari nilai t tabel 1,664 dengan tingkat signifikansi 0,000. Hasil pengujian pada variabel komitmen organisasional afektif terhadap *Organizational Citizenship Behavior Islamic Perspective* (OCBIP) yang memiliki pengaruh positif dan signifikan, hal tersebut terlihat dari nilai uji t hitung sebesar 2,497 yang menunjukkan hasil yang lebih besar dari nilai t tabel 1,664 dengan tingkat signifikansi 0,015.

Tabel 4. 5
Hasil Uji t
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-,429	7,218		-,059	,953
	Spiritualitas Islam	1,138	,159	,616	7,175	,000
	Komitmen Afektif	,392	,157	,214	2,497	,015

a. Dependent Variable: OCBIP

Sumber : Data primer yang diolah, 2021

5. KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh dari spiritualitas Islam dan komitmen organisasional afektif terhadap *Organizational Citizenship Behavior Islamic Perspective* (OCBIP) pada pegawai Bank Syariah Indonesia (BSI) di Kota Semarang. Berdasarkan analisis dan pembahasan sebelumnya, maka kesimpulan yang dapat diambil sebagai berikut :

1. Hipotesis pertama (H1) yang menyatakan bahwa spiritualitas Islam berpengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior Islamic Perspective* (OCBIP) diterima. Sehingga semakin tinggi tingkat spiritualitas Islam pegawai maka semakin tinggi peran OCBIP pegawai dalam perusahaan.
2. Hipotesis kedua (H2) yang menyatakan bahwa komitmen organisasional afektif berpengaruh positif pada *Organizational Citizenship Behavior Islamic Perspective* (OCBIP) diterima. Sehingga semakin tinggi komitmen organisasional afektif pegawai maka mendorong untuk lebih berpartisipasi dan berkontribusi terhadap perusahaan dan menunjukkan perilaku OCBIP.

6. KETERBATASAN PENELITIAN

Sulitnya mendapatkan responden penelitian dalam masa pandemi covid-19 saat ini karena beberapa hal misalnya, terbatasnya kantor cabang yang memberikan perizinan penyebaran kuesioner dan penyebaran kusioner melalui link *google docs* kurang mendapatkan perhatian dari responden.

7. SARAN

Kedepannya penelitian harus memiliki jangkauan yang lebih luas, baik dari jumlah responden, variabel penelitian, objek penelitian dan perbedaan sektor penelitian agar didapatkan hasil yang lebih baik. Selain itu, penelitian masa depan hendaknya menambahkan atau menggunakan variabel lainnya yang dapat memberikan penjelasan yang lebih pada OCBIP, misalnya kepuasan kerja, niat untuk keluar (Kazemipour & Mohd Amin, 2012), pengalaman kerja dan kinerja karyawan (Sani & Ekowati, 2020).

REFERENSI

- Ahmed, M. A., Hashim, S., & Yaacob, N. R. N. (2020). Islamic spirituality, resilience and achievement motivation of yemeni refugee students: A proposed conceptual framework. *International Journal of Learning, Teaching and Educational Research*, 19(4), 322–342. <https://doi.org/10.26803/ijlter.19.4.19>
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (2000). Construct Validation in Organizational Behavior Research: The Case of Organizational Commitment. *Problems and Solutions in Human Assessment*, 285–314. https://doi.org/10.1007/978-1-4615-4397-8_13
- Ashmos, D. P., & Duchon, D. (2000). *Spirituality at Work A Conceptualization and Measure*.
- Azizah, S. N. (2016). Religiosity Dimension and the Effect on Organizational Citizenship Behaviour Islamic Perspective. *The International Conference of Management Sciences, ICoMS*, 236–242.
- Benjamin, A. (2012). The Influence of Affective Commitment on Citizenship Behavior and Intention to Quit among Commercial Banks' Employees in Nigeria. *Journal of Management and Sustainability*, 2(2), 54–68. <https://doi.org/10.5539/jms.v2n2p54>
- Bhatti, O. K., Alam, M. A., Hassan, A., & Sulaiman, M. (2016). Islamic spirituality and social responsibility in curtailing the workplace deviance. *Humanomics*, 32(4), 405–417. <https://doi.org/10.1108/H-03-2016-0022>
- Bizri, R. (2018). Diversity management and OCB: the connection evidence from the Lebanese banking sector. *Equality, Diversity and Inclusion*, 37(3), 233–253. <https://doi.org/10.1108/EDI-03-2017-0059>
- Djafri, F., Noordin, K. Bin, & Mohammed, K. N. (2017). *The measurement model of performance determinants A case study of Islamic insurance*. <https://doi.org/10.1108/IJOES-05-2017-0075>
- Dyne, L. Van, Graham, J. W., & Dienesch, R. M. (1994). *Organizational Citizenship Behavior : Construct Redefinition , Measurement , and Validation Author (s) : Linn Van Dyne , Jill W . Graham and Richard M . Dienesch Published by : Academy of Management Stable URL : <https://www.jstor.org/stable/256600> REFERE. 37(4), 765–802.*
- Grego-Planer, D. (2019). The relationship between organizational commitment and organizational citizenship behaviors in the public and private sectors. *Sustainability (Switzerland)*, 11(22), 1–20. <https://doi.org/10.3390/su11226395>
- Grine, F., Fares, D., & Meguellati, A. (2015). *Islamic spirituality and entrepreneurship : A case study of women entrepreneurs in Malaysia Islamic spirituality and entrepreneurship : A case study of women entrepreneurs in Malaysia İslami maneviyat ve girişimcilik : Malezya 'daki kadın girişimciler üz. January.*
- Kamil, N. M., Al-kahtani, A. H., & Sulaiman, M. (2011). The Components Of Spirituality In The Business Organizational. *Asian Journal of Business and Management Sciences*, 1(2), 166–180.
- Kamil, N. M., Sulaiman, M., Osman-Gani, A. M., & Ahmad, K. (2014). Investigating the dimensionality of organisational citizenship behaviour from Islamic perspective (OCBIP): Empirical analysis of business organisations in southeast Asia. *Asian Academy of Management Journal*, 19(1), 17–46.
- Kamil, N. M., Sulaiman, M., Selladurai, S., & Khalid, N. (2015). The impact of spirituality and social responsibility on organizational citizenship behaviour from the islamic perspective: Empirical investigation of malaysian businesses. *Jurnal Komunikasi: Malaysian Journal of Communication*, 31(1), 59–80. <https://doi.org/10.17576/jkmjc-2015-3101-04>
- Kazempour, F., Mohamad Amin, S., & Pourseidi, B. (2012). Relationship Between

- Workplace Spirituality and Organizational Citizenship Behavior Among Nurses Through Mediation of Affective Organizational Commitment. *Journal of Nursing Scholarship*, 44(3), 302–310. <https://doi.org/10.1111/j.1547-5069.2012.01456.x>
- Kazempour, F., & Mohd Amin, S. (2012). The Impact of Workplace Spirituality Dimensions on Organisational Citizenship Behaviour Among Nurses with The Mediating Effect of Affective Organisational Commitment. *Journal of Nursing Management*, 20(8), 1039–1048. <https://doi.org/10.1111/jonm.12025>
- Maham, R., Bhatti, O. K., & Öztürk, A. O. (2020). Impact of Islamic spirituality and Islamic social responsibility on employee happiness with perceived organizational justice as a mediator Impact of Islamic spirituality and Islamic social responsibility on employee happiness. *Cogent Business & Management*, 7(1). <https://doi.org/10.1080/23311975.2020.1788875>
- Mehran, Z. (2017). *The Effect of spirituality in the workplace on organizational commitment and organizational citizenship behavior*. 2(3), 219–228.
- Milliman, J., Czaplewski, A. J., & Ferguson, J. (2003). Workplace Spirituality and Employee Work Attitudes: An Exploratory Empirical Assessment. *Journal of Organizational Change Management*, 16(4), 426–447. <https://doi.org/10.1108/09534810310484172>
- N. Allen, & J. Meyer. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 1–18.
- Polat, S. (2009). Organizational citizenship behavior (OCB) display levels of the teachers at secondary schools according to the perceptions of the school administrators. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 1(1), 1591–1596. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2009.01.280>
- Powell, D. M., & Meyer, J. P. (2004). Side-bet theory and the three-component model of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 65(1), 157–177. [https://doi.org/10.1016/S0001-8791\(03\)00050-2](https://doi.org/10.1016/S0001-8791(03)00050-2)
- Rego, A., & Pina E Cunha, M. (2008). Workplace spirituality and organizational commitment: An empirical study. *Journal of Organizational Change Management*, 21(1), 53–75. <https://doi.org/10.1108/09534810810847039>
- Rego, A., Pina E Cunha, M., & Souto, S. (2008). *Workplace Spirituality, Commitment, and Self-Reported An Empirical Study*. 5(3), 163–183. <https://doi.org/10.2753/JMR1536-5433050303>
- Sani, A., & Ekowati, V. M. (2020). *Spirituality at work and organizational commitment as moderating variables in relationship between Islamic spirituality and OCB IP and in fl uence toward employee performance*. 1777–1799. <https://doi.org/10.1108/JIMA-08-2018-0140>
- Siswanto. (2018). The Implementation of Islamic Spiriruality and Islamic Social Responsibility on Islamic Banking Employees, Its Implication Towards Workplace Deviance. *Management and Economics Journal*, 3(2), 105–123.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Tindakan*. Alfabeta.
- Sulaiman, M., Sahudin, S., & Ishak, I. C. (2012). *Islamic Spirituality and Organizational Commitment : Case of a Malaysian Organization*. May.
- Tambe, S., & Meera, S. (2014). A Study of organizational citizenship behaviour (OCB) and Its dimensions : A literature Review. *International Research Journal of Business and Management*, 1(January), 67–73.
- Ursachi, G., Horodnic, I. A., & Zait, A. (2015). How Reliable are Measurement Scales? External Factors with Indirect Influence on Reliability Estimators. *Procedia Economics and Finance*, 20(15), 679–686. [https://doi.org/10.1016/s2212-5671\(15\)00123-9](https://doi.org/10.1016/s2212-5671(15)00123-9)



- Zandi, G. R., Kamil, N. M., Sulaiman, M., & Ishak, I. C. (2017). Islamic Spirituality and Continuance Organizational Commitment : The Case of Malaysian Organizations. *Journal of Islamic Management Studies*, *1*, 54–71.
- Zayas-ortiz, M., Rosario, E., Marquez, E., & Gruñeiro, P. C. (2015). Relationship between organizational commitments and organizational citizenship behaviour in a sample of private banking employees. *International Journal of Sociology and Social Policy*, *35*(1), 91–106. <https://doi.org/10.1108/IJSSP-02-2014-0010>