

PENGARUH ETIKA KERJA ISLAM, PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASI, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP PERILAKU KEWARGAAN ORGANISASI PERSPEKTIF ISLAM (Studi pada Dosen UIN Walisongo Semarang)

Ayu Diah Putri Susanto, Fuad Mas'ud¹

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

ABSTRACT

World Class University (WCU) has become a reference for the quality of a university so that it influences the university's strategy to achieve and maintain its ranking. Furthermore, universities need to inspire their lecturers to perform their best and encourage lecturers to assume their responsibilities as citizens. The existence of a lecturer was a significant factor in the progress of a university organization by the contribution of the main task of lecturer which named Tridharma Perguruan Tinggi. This research was intended to assess the influence of Islamic work ethic, perceived organizational support, and job satisfaction on organizational citizenship behavior Islamic perspective. This study was conducted using a quantitative approach on Associate Professor and Full Professor of UIN Walisongo Semarang. It includes 60 lecturers as respondents and the data were collected by using questionnaire and then analyzed by using multiple regression analysis. Results showed that all the hypotheses proposed were accepted in this study. The results of multiple regression analysis indicated positive and significant influence between Islamic work ethic, perceived organizational support, and job satisfaction on organizational citizenship behavior Islamic perspective.

Keywords: Islamic work ethic, job satisfaction, organizational citizenship behavior Islamic perspective, perceived organizational support.

PENDAHULUAN

World Class University (WCU) telah menjadi tujuan universitas dalam rangka mempertahankan peringkat mereka. Peringkat Universitas Dunia Webometrics Ranking of World Universities (Webometrics) merupakan salah satu pemeringkatan WCU yang dilakukan oleh Cybermetrics Lab sejak tahun 2004. Penilaian Webometrics memiliki indikator yang terdiri dari visibility, transparency, dan excellence. Excellence adalah melakukan penilaian dari jumlah artikel jurnal dosen yang paling banyak dikutip dengan menggunakan alat Scimago. Strategi yang harus dilakukan oleh Universitas dalam meraih WCU adalah dengan meningkatkan publikasi karya ilmiah civitas akademika pada jurnal internasional bereputasi. Karya ilmiah yang dapat dipublikasikan dalam jurnal internasional bereputasi harus memenuhi kriteria yaitu terindeks pada Web of Science dan/atau Scopus serta mempunyai faktor dampak (impact factor) dari ISI Web of Science (Thomson Reuters) atau Scimago Journal Rank (SJR) (Mingers dkk., 2017).

UIN Walisongo Semarang merupakan salah satu universitas di bawah naungan Kementerian Agama RI. UIN Walsiongo telah mempertahankan akreditasi peringkat A dan berhasil masuk dalam kategori 5 besar universitas terbaik di Indonesia versi Webometrics pada tahun 2018. Namun, pada tahun berikutnya, UIN Walisongo terus mengalami penurunan peringkat dan keluar dari peringkat 8 besar. Dalam upaya meningkatkan peringkat universitas khususnya peringkat Webometrics, UIN Walisongo Semarang harus mendorong peningkatan publikasi karya ilmiah pada jurnal internasional bereputasi.

Dosen memiliki peran yang penting dalam peningkatan publikasi pada jurnal internasional bereputasi. Dosen memiliki kewajiban Tri Dharma Perguruan Tinggi diantaranya mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebarluaskan ilmu pengetahuan dan teknologi melalui pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat. Berdasarkan Peraturan Menteri

¹ Corresponding author

Riset, Teknologi dan Pendidikan Tinggi Nomor 20 tahun 2017 tentang Tunjangan Profesi Dosen dan Tunjangan Kehormatan Profesor, Lektor Kepala dan Profesor diwajibkan untuk melakukan publikasi ilmiah yang diterbitkan dalam jurnal internasional.

Pemilihan literatur dan tata cara penulisan jurnal karya ilmiah harus diperhatikan agar memiliki nilai reputasi yang tinggi sehingga dosen dalam melakukan penelitian perlu untuk meluangkan waktunya dan tenaganya. Maka dari itu, peran perilaku kewargaan organisasi harus dipertimbangkan sebagai faktor penting karena berkaitan dengan perilaku kerja ekstra, secara sukarela melakukan tugas tambahan, taat dan setia kepada organisasi, memiliki dan menunjukkan inisiatif, dan memiliki keinginan untuk mengembangkan diri sebagai warga organisasi yang baik (*good citizen*) (Ngadiman, 2013). Perilaku kewargaan organisasi perspektif Islam dikonseptualisasikan bagi umat Islam yang bekerja di organisasi Muslim atau non-Muslim (Kamil dkk., 2014). Perilaku kewargaan organisasi perspektif Islam menggambarkan tindakan individu yang mengikuti syariah dan melakukan pekerjaan berkualitas untuk mendapatkan keridhaan Allah.

Etika kerja Islam dapat meningkatkan perilaku kewargaan organisasi perspektif Islam dengan memicu kepercayaan bahwa setiap muslim yang bertindak sesuai dengan etika dalam Islam adalah ibadah (Romi dkk., 2020). Persepsi dukungan organisasi juga dapat meningkatkan perilaku kewargaan organisasi perspektif Islam dengan menciptakan suasana hati yang positif di antara karyawan yang dapat digambarkan sebagai serangkaian perilaku peran ekstra (Kurtessis dkk., 2017). Selain itu, kepuasan kerja merupakan prediktor dari “*good citizen* (warga organisasi yang baik)” (Organ, 1988).

Penelitian terdahulu yang dilakukan pada perguruan tinggi juga mendukung pengaruh etika kerja Islam terhadap perilaku kewargaan organisasi (Romi dkk., 2020; Tufail, dkk., 2017), pengaruh persepsi dukungan organisasi terhadap perilaku kewargaan organisasi (Mutahar dkk., 2021), dan kepuasan kerja terhadap perilaku kewargaan organisasi (Ngadiman dkk., 2013). Namun terdapat penelitian terdahulu yang menolak penemuan sebelumnya diantaranya penelitian yang dilakukan Kuncoro & Wibowo (2019) yang menunjukkan etika kerja Islam memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap perilaku kewargaan organisasi. Aspek kolektivisme dalam etika kerja Islam memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan, sementara aspek religiusitas, usaha, dan kewajiban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan (Ahmad dkk., 2019). Persepsi dukungan organisasi memiliki hubungan negatif dan tidak signifikan terhadap perilaku kewargaan organisasi dalam penelitian (Claudia, 2018). Pada penelitian Djaelani dkk. (2020) menunjukkan kepuasan kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap perilaku kewargaan organisasi. Berdasarkan temuan penelitian terdahulu yang telah dijelaskan yang mana meneliti beberapa variabel pada penelitian ini, ditemukan ketidakkonsistenan hasil penelitian.

Berdasarkan permasalahan yang telah dijelaskan pada objek penelitian dan ketidakkonsistenan yang ditemukan dalam penelitian yang telah dijelaskan sebelumnya, penelitian ini dilakukan untuk menjelaskan hubungan etika kerja Islam, persepsi dukungan organisasi, dan kepuasan kerja terhadap perilaku kewargaan organisasi perspektif Islam. Menyadari pentingnya dosen dalam meningkatkan mutu pendidikan, UIN Walisongo Semarang perlu meningkatkan peran perilaku kewargaan organisasi perspektif Islam. Penelitian ini dilakukan agar dapat berkontribusi pada aspek teoritis pengembangan manajemen UIN Walisongo Semarang melalui pemahaman pentingnya pengembangan manajemen sumber daya manusia dengan meningkatkan etika kerja Islam, persepsi dukungan organisasi, dan kepuasan kerja di antara dosen khususnya UIN Walisongo Semarang.

KERANGKA PEMIKIRAN TEORITIS DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

Pengaruh Etika Kerja Islam terhadap Perilaku Kewargaan Organisasi Perspektif Islam

Muslim yang bertindak sesuai dengan etika Islam ditekankan untuk bekerja sama dan konsultasi dengan orang lain (Yousef, 2000), dituntut untuk bersikap sopan dan kooperatif dengan sesama makhluk lain (A. J. Ali, 2005), dan berdasarkan penelitian yang dilakukan A. J. Ali & Al-Kazemi (2007) etika kerja Islam memiliki pengaruh terhadap loyalitas. Dengan kata lain, etika kerja Islam terkait dengan loyalitas karyawan kepada organisasi, kerja sama yang baik dengan kolega dan supervisor mereka, dan perbuatan tanpa pamrih akan menunjukkan tingkat perilaku

kewargaan organisasi yang lebih tinggi daripada individu dengan etika kerja Islam rendah (Murtaza dkk., 2016).

Penelitian sebelumnya ditemukan bahwa etika kerja Islam memiliki pengaruh pada perilaku kewargaan organisasi diantaranya penelitian Romi dkk. (2020) yang dilakukan pada dosen universitas swasta di Kota Bandung, penelitian Murtaza dkk. (2016) diantara karyawan universitas di Pakistan, dan penelitian Tufail dkk. (2017) pada staf akademik universitas perempuan di Pakistan. Berdasarkan penelitian sebelumnya, maka disusun hipotesis etika kerja Islam memiliki pengaruh positif pada perilaku kewargaan organisasi perspektif Islam.

H1: Etika kerja Islam berpengaruh positif terhadap perilaku kewargaan organisasi perspektif Islam.

Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi terhadap Perilaku Kewargaan Organisasi Perspektif Islam

Karyawan yang merasa bahwa organisasi mereka bersedia untuk membantu ketika membutuhkan dukungan pekerjaan atau hidup, karyawan secara pribadi merasa dihormati, diperhatikan, dan diakui oleh organisasi akan menunjukkan peningkatan kerja sama, identifikasi organisasi, kinerja yang rajin, penghargaan, dan terjalin hubungan timbal balik di antara para pekerja (Chiang & Hsieh, 2012). Persepsi positif tentang dukungan organisasi menciptakan suasana hati yang positif di antara karyawan, sehingga mengembangkan perasaan pada karyawan untuk berkinerja lebih baik (Liu, 2009; Kurtessis dkk., 2017). Suasana hati yang positif ini dapat digambarkan sebagai serangkaian perilaku peran ekstra, yang mana merupakan komponen dasar dari perilaku kewargaan organisasi (Ahmed dkk., 2012).

Penelitian Mutahar dkk. (2021) yang dilakukan diantara staf akademik di berbagai universitas di Malaysia, menunjukkan persepsi dukungan organisasi memiliki pengaruh terhadap perilaku kewargaan organisasi. Persepsi dukungan organisasi membantu para akademisi dalam membentuk sikap yang baik melalui tanggung jawab moral, keyakinan, dan kegiatan yang dikembangkan dalam komunitas universitas (Mutahar dkk., 2021).

H2: Persepsi dukungan organisasi berpengaruh positif terhadap perilaku kewargaan organisasi perspektif Islam.

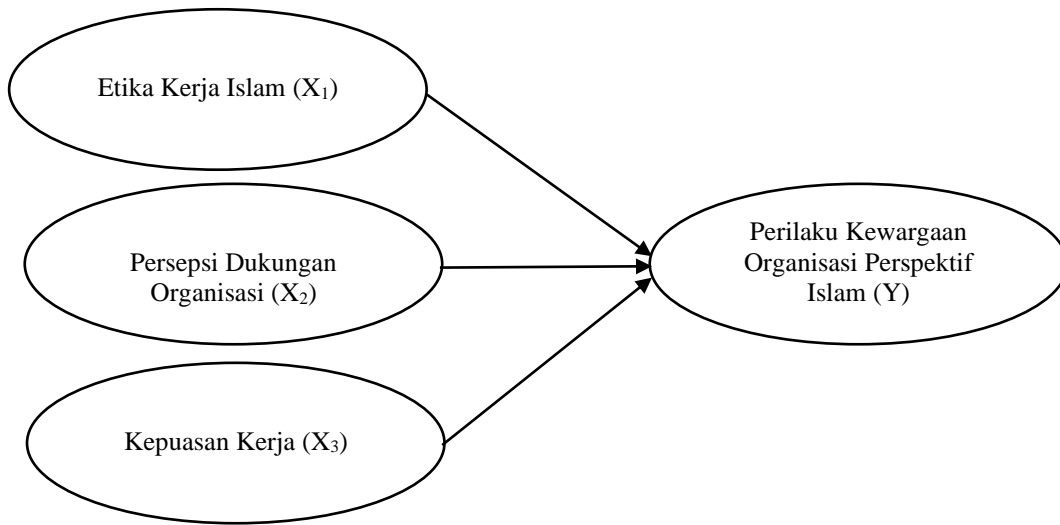
Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Perilaku Kewargaan Organisasi Perspektif Islam

Setiap karyawan yang mengalami kepuasan kerja memiliki kecenderungan yang lebih besar untuk berbicara positif tentang organisasi, membantu kolega, dan melakukan pekerjaan lebih baik dari yang diharapkan, serta lebih patuh pada panggilan tugas (Robbins & Judge, 2021). George & Jones (2012) melakukan penelitian empiris mengenai kepuasan kerja terhadap perilaku kewargaan organisasi, ditemukan bahwa karyawan yang puas terhadap pekerjaan mereka memiliki perilaku kewargaan organisasi yang lebih tinggi sebagai balasan atas perlakuan baik yang dilakukan organisasi kepada mereka.

Ngadiman dkk. (2013) dan Indarti dkk. (2017) menemukan pengaruh kepuasan kerja dan perilaku kewargaan organisasi pada dosen di lingkungan pendidikan tinggi, semakin banyak aspek dalam pekerjaan mereka yang sesuai dengan keinginan tenaga pendidikan, akan mendorong peningkatan perilaku positif untuk kepentingan dan kemajuan lembaga tempat mereka bekerja.

H3: Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap perilaku kewargaan organisasi perspektif Islam.

Gambar 1
Model Penelitian



Sumber: Dikembangkan untuk penelitian ini, 2022

METODE PENELITIAN

Pada penelitian ini terdapat variabel bebas diantaranya etika kerja Islam, persepsi dukungan organisasi, dan kepuasan kerja serta variabel terikat diantaranya perilaku kewargaan organisasi perspektif Islam.

Tabel 1
Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

| Variabel Penelitian | Definisi Operasional | Indikator Pengukuran Variabel |
|--|---|---|
| Perilaku kewargaan organisasi perspektif Islam (Y) | Perilaku kewargaan organisasi perspektif Islam adalah tindakan diskresi individu dalam berorganisasi sesuai dengan syariat Islam untuk mencari falāh atau riḍha Allah (Kamil dkk., 2015). | Kamil dkk (2014): 1. <i>Al-Eethaar</i> (Altruisme) 2. <i>Qayam Al- Muwatwanah</i> (Kebajikan Kewargaan) 3. <i>Dakwah</i> (Menyeru dan Mengajak Kebaikan) 4. <i>Raf'al Haraj</i> (Menghilangkan Kesukaran/ Kerugian) |
| Etika kerja Islam (X1) | Etika kerja Islam adalah seperangkat prinsip moral yang dianut umat islam di tempat kerja sesuai dengan nilai-nilai yang diajarkan dalam Al-Quran dan Sunnah (A. J. Ali & Al-Owaihian, 2008; Ali & Al-Kazemi, 2007). | Chanzanagh & Akbarnejad (2011): 1. Niat Bekerja 2. Kepercayaan (Amanah) 3. Jenis Pekerjaan 4. Bekerja demi Kemaslahatan Masyarakat 5. Keadilan dan Kejujuran 6. Kerjasama dan Kolaborasi 7. Bekerja sebagai Satu-Satunya Cara Mendapatkan Kekayaan |
| Persepsi dukungan organisasi (X2) | Persepsi dukungan organisasi adalah presepsi umum karyawan mengenai sejauh mana perusahaan menghargai kontribusi mereka terhadap perusahaan dan organisasi peduli terhadap kesejahteraan mereka (Muse & Stamper, 2007). | Waileruny (2014): 1. Keadilan 2. Dukungan Atasan 3. Pengakuan atas Kontribusi Karyawan dan Kondisi Pekerjaan |
| Kepuasan Kerja (X3) | Kepuasan Kerja adalah sikap seorang karyawan baik positif maupun negatif terhadap pekerjaannya (Greenberg & Baron, 2003) | Robbins & Judge (2021): 1. Pekerjaan itu sendiri 2. Upah/ gaji 3. Promosi Pekerjaan 4. Supervisi 5. Rekan kerja |

Sampel dan Pengumpulan Data

Metode kuantitatif digunakan pada penelitian ini. Populasi dalam penelitian ini adalah lektor kepala dan guru besar UIN Walisongo Semarang dengan jumlah 137 dosen dengan metode sampel yang digunakan adalah metode sensus yang berarti seluruh penelitian digunakan sebagai sampel (Sanusi, 2011). Berdasarkan pengumpulan data yang telah dilakukan diperoleh tingkat pengembalian responden hanya sebesar 60 (43,8%) responden. Tingkat pengembalian responden yang rendah disebabkan oleh beban kerja dosen dengan jabatan akademik guru besar dan lektor kepala yang tinggi.

Data pada penelitian ini merupakan data primer yang diperoleh dari jawaban yang diberikan oleh responden terhadap pertanyaan dalam kuesioner penelitian mengenai etika kerja Islam, persepsi dukungan organisasi, kepuasan kerja, dan perilaku kewargaan organisasi perspektif Islam. Pengumpulan data penelitian ini menggunakan kuesioner dengan skala likert 1-7.

Teknik analisis Data

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini ialah metode Analisis Regresi Berganda dengan alat SPSS versi 21. Data yang telah dikumpulkan kemudian indikator pada variabel diuji validitas dan reliabilitasnya. Sebelum menguji Analisis Regresi Berganda, diperlukan uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji heteroskedastisitas, dan uji multikolinearitas.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas menunjukkan hasil keseluruhan indikator pengukuran pada variabel etika kerja Islam, persepsi dukungan organisasi, kepuasan kerja, dan perilaku kewargaan organisasi perspektif Islam memiliki nilai koefisien korelasi lebih besar dari nilai r tabel 0,254. Sehingga dapat disimpulkan bahwa keseluruhan indikator pengukuran pada variabel penelitian valid dan layak digunakan.

Tabel 2
Hasil Uji Validitas

| Variabel | Item | r hitung | r tabel | Keterangan |
|--|------|----------|---------|------------|
| Etika kerja Islam | X1.1 | 0,674 | 0,254 | Valid |
| | X1.2 | 0,623 | 0,254 | Valid |
| | X1.3 | 0,785 | 0,254 | Valid |
| | X1.4 | 0,806 | 0,254 | Valid |
| | X1.5 | 0,819 | 0,254 | Valid |
| | X1.6 | 0,823 | 0,254 | Valid |
| | X1.7 | 0,781 | 0,254 | Valid |
| Persepsi dukungan organisasi | X2.1 | 0,769 | 0,254 | Valid |
| | X2.2 | 0,786 | 0,254 | Valid |
| | X2.3 | 0,769 | 0,254 | Valid |
| | X2.4 | 0,707 | 0,254 | Valid |
| | X2.5 | 0,735 | 0,254 | Valid |
| | X2.6 | 0,721 | 0,254 | Valid |
| Kepuasan kerja | X3.1 | 0,747 | 0,254 | Valid |
| | X3.2 | 0,827 | 0,254 | Valid |
| | X3.3 | 0,868 | 0,254 | Valid |
| | X3.4 | 0,861 | 0,254 | Valid |
| | X3.5 | 0,789 | 0,254 | Valid |
| Perilaku kewargaan organisasi perspektif Islam | Y1.1 | 0,691 | 0,254 | Valid |
| | Y1.2 | 0,730 | 0,254 | Valid |
| | Y1.3 | 0,700 | 0,254 | Valid |
| | Y1.4 | 0,772 | 0,254 | Valid |
| | Y1.5 | 0,770 | 0,254 | Valid |
| | Y1.6 | 0,800 | 0,254 | Valid |
| | Y1.7 | 0,805 | 0,254 | Valid |
| | Y1.8 | 0,760 | 0,254 | Valid |

Sumber: Hasil olah data SPSS ver.21, 2023

Ghozali (2018) menyatakan bahwa kuesioner dengan nilai reliabilitas Cronbach Alpha 0,6 – 0,7 dapat diterima atau reliabel.

Tabel 3
Hasil Uji Reliabilitas

| No | Variabel | Koefisien Reliabilitas | Keterangan |
|----|--|------------------------|------------|
| 1 | Etika kerja Islam | 0,878 | Reliabel |
| 2 | Persepsi dukungan organisasi | 0,843 | Reliabel |
| 3 | Kepuasan kerja | 0,878 | Reliabel |
| 4 | Perilaku kewargaan organisasi perspektif Islam | 0,896 | Reliabel |

Sumber: Hasil olah data SPSS ver.21, 2023

Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan analisis uji statistik dengan menggunakan Uji *Kolmogorov-Smirnov*. Hasil pada tabel 4.15 menunjukkan bahwa data pada penelitian ini memenuhi asumsi normalitas yang didukung oleh hasil *Uji Kolmogorov-Sminov* dengan Nilai Sig. > 0,05 (Ghozali, 2018).

Tabel 4
Hasil Uji Normalitas

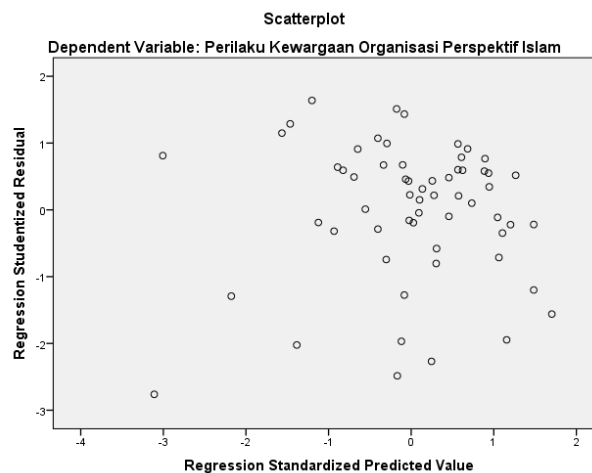
| | | Unstandardized Residual |
|----------------------------------|----------------|-------------------------|
| N | | 60 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | 0,0000000 |
| | Std. Deviation | 5,11139030 |
| Most Extreme Differences | Absolute | 0,130 |
| | Positive | 0,070 |
| | Negative | -0,130 |
| Kolmogorov-Smirnov Z | | 1,007 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | 0,262 |

Sumber: Hasil olah data SPSS ver.21, 2023

Uji Heteroskedastisitas

Pada grafik *scatterplot* terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak di atas dan di bawah angka 0 dan sumbu Y. Persebaran titik-titik secara acak menyimpulkan bahwa tidak terdapat heteroskedastisitas pada model regresi (Ghozali, 2018).

Gambar 2
Grafik Scatterplot



Uji *Glejser* yang dilakukan juga mendukung bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi dengan hasil probabilitas signifikansinya di atas tingkat kepercayaan 5% atau >0,05 (Ghozali, 2018).

Tabel 5
Hasil Uji Glejser

| Variabel | Sig. |
|------------------------------|--------------|
| Etika kerja Islam | 0,300 |
| Persepsi dukungan organisasi | 0,320 |
| Kepuasan kerja | 0,180 |

Sumber: Hasil olah data SPSS ver.21, 2023

Uji Multikolinearitas

Gejala multikolinearitas dalam model regresi terbentuk apabila terdapat korelasi yang tinggi atau sempurna diantara variabel bebas dengan melihat nilai tolerance $\leq 0,10$ atau sama dengan variance inflation factor (VIF) ≥ 10 (Ghozali, 2018).

Tabel 6
Hasil Uji Multikolinearitas

| Variabel | Collinearity Statistics | |
|------------------------------|-------------------------|-------|
| | Tolerance | VIF |
| Etika kerja Islam | 0,975 | 1,026 |
| Persepsi dukungan organisasi | 0,929 | 1,076 |
| Kepuasan kerja | 0,952 | 1,051 |

Sumber: Hasil olah data SPSS ver.21, 2023

Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil perhitungan regresi linear berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 7
Hasil Uji Regresi Linear Berganda

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients |
|------------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|
| | B | Std. Error | Beta |
| Etika kerja Islam | 0,633 | 0,257 | 0,275 |
| Persepsi dukungan organisasi | 0,385 | 0,175 | 0,251 |
| Kepuasan kerja | 0,563 | 0,180 | 0,352 |

Sumber: Hasil olah data SPSS ver.21, 2023

Berdasarkan pada Tabel 3 didapatkan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 0,275 X_1 + 0,251 X_2 + 0,352 X_3 + e$$

1. Koefisien regresi variabel etika kerja Islam sebesar 0,275 menyatakan bahwa apabila jika tingkat etika kerja Islam semakin baik sedangkan variabel yang lain tetap (konstan), maka perilaku kewargaan organisasi perspektif Islam akan meningkat.
2. Koefisien regresi variabel persepsi dukungan organisasi sebesar 0,251 menyatakan bahwa apabila jika tingkat persepsi dukungan organisasi semakin baik sedangkan variabel yang lain tetap (konstan), maka perilaku kewargaan organisasi perspektif Islam akan meningkat.
3. Koefisien regresi variabel kepuasan kerja sebesar 0,352 menyatakan apabila jika tingkat kepuasan kerja semakin baik sedangkan variabel yang lain tetap (konstan), maka perilaku kewargaan organisasi perspektif Islam akan meningkat.naik satu.

Uji Parsial (Uji Statistik t)

Berdasarkan tabel berikut, maka pengaruh setiap variabel bebas terhadap variabel terikat adalah sebagai berikut:

Tabel 8
Hasil Uji t

| Variabel | Sig. |
|------------------------------|--------|
| Etika kerja Islam | 0,0085 |
| Persepsi dukungan organisasi | 0,016 |
| Kepuasan kerja | 0,0015 |

Sumber: Hasil olah data SPSS ver.21, 2023

1. Nilai signifikansi (Sig.) variabel etika kerja Islam yaitu sebesar 0,0085 yang mana lebih kecil dari Sig. 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa H_1 diterima dan H_0 ditolak, artinya etika kerja Islam berpengaruh positif signifikan terhadap perilaku kewargaan organisasi perspektif Islam.
2. Nilai signifikansi (Sig.) variabel persepsi dukungan organisasi yaitu sebesar 0,016 yang mana lebih kecil dari Sig. 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa H_1 diterima dan H_0 ditolak, artinya persepsi dukungan organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap perilaku kewargaan organisasi perspektif Islam.
3. Nilai signifikansi (Sig.) variabel kepuasan kerja yaitu sebesar 0,0015 yang mana lebih kecil dari Sig. 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa H_1 diterima dan H_0 ditolak, artinya kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap perilaku kewargaan organisasi perspektif Islam.

Uji Simultan (Uji Statistik F)

Berdasarkan tabel 8, menunjukkan nilai f hitung sebesar 8,840 yang mana lebih besar daripada nilai f tabel yaitu sebesar 2,769 dan nilai Sig. dibawah 0,05 yaitu sebesar 0,000. Maka dapat disimpulkan bahwa H_1 diterima dan H_0 ditolak, artinya etika kerja Islam, persepsi dukungan organisasi, dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap perilaku kewargaan organisasi perspektif Islam.

Tabel 9
Hasil Uji F

| Model | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|------------|----------------|----|-------------|-------|-------|
| Regression | 3,790 | 3 | 243,316 | 8,840 | 0,000 |
| Residual | 26,010 | 56 | 27,526 | | |
| Total | 29,799 | 59 | | | |

Sumber: Hasil olah data SPSS ver.21, 2023

Koefisien Determinasi (R^2)

Berdasarkan tabel 4.21, diketahui nilai koefisien determinasi (R^2) adalah 0,285 atau sama dengan 28,5%. Angka tersebut mengandung arti bahwa variabel etika kerja Islam, persepsi dukungan organisasi, dan kepuasan kerja secara simultan (bersama-sama) berpengaruh terhadap variabel perilaku kewargaan organisasi perspektif Islam sebesar 28,5%. Sedangkan sisanya (100% - 28,5% = 71,5%) dijelaskan oleh sebab-sebab lain diluar model.

Tabel 10
Hasil Koefisien Determinasi (R^2)

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | 0,567 | 0,321 | 0,285 | 5,24652 |

Sumber: Hasil olah data SPSS ver.21, 2023

KESIMPULAN DAN KETERBATASAN

Berdasarkan pengujian yang telah dilakukan dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap perilaku kewargaan organisasi perspektif Islam dosen UIN Walisongo, yang mengarah pada hubungan positif. Kepuasan kerja yang dirasakan oleh dosen mampu memotivasi peningkatan perilaku kewargaan organisasi terhadap UIN Walisongo. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan dosen (orang-orang pada pekerjaan saat ini, kesempatan untuk pertumbuhan dan kemajuan, pengawasan pada pekerjaan saat ini, dan pekerjaan itu sendiri) akan mendorong peningkatan perilaku positif untuk kepentingan dan kemajuan UIN Walisongo.
2. Penelitian ini menunjukkan etika kerja Islam berpengaruh positif signifikan terhadap perilaku kewargaan organisasi perspektif Islam. Dosen dengan etika kerja Islam yang tinggi menerapkan perintah Allah untuk menempatkan penekanan luar biasa pada penekanan aspek sosial di tempat kerja sehingga dosen memberikan bantuan kepada rekan kerja dan organisasi bila diperlukan, mempertahankan citra perusahaan, menerapkan kesukarelaan dan kerja sama di tempat kerja, tidak malas dan membuang-buang waktu dalam bekerja. Dosen dengan etika kerja Islam memiliki perilaku kewargaan organisasi perspektif Islam yang baik atau tinggi dalam menjalankan aktivitas tugas sehari-hari.

3. Penelitian ini menunjukkan bahwa persepsi dukungan organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap perilaku kewargaan organisasi perspektif Islam. Hal ini menunjukkan bahwa tingginya kesadaran dan dukungan UIN Walisongo kepada dosen dalam pelaksanaan Tridharma Perguruan Tinggi (terdiri dari pendidikan, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat) akan mendorong dosen untuk menunjukkan perilaku positif peran ekstra dalam bentuk perilaku kewargaan organisasi perspektif Islam.

Keterbatasan penelitian penting untuk diuraikan untuk mengidentifikasi cara-cara untuk meningkatkan penelitian masa depan tentang hubungan antara spiritualitas di tempat kerja dengan sikap kerja dan perilaku kewarganegaraan organisasi. Berikut ini adalah beberapa keterbatasan yang dapat dijelaskan:

1. Hasil uji koefisien determinasi (R^2) menunjukkan nilai sebesar 0,285 (28,5%) yang memberikan makna bahwa variasi variabel etika kerja Islam, persepsi dukungan organisasi, dan kepuasan kerja hanya mempengaruhi serta menjelaskan sebesar 28,5% terhadap variabel perilaku kewargaan organisasi perspektif Islam pada dosen lektor kepala dan guru besar UIN Walisongo Semarang, sedangkan sebesar 71,5% dipengaruhi dan dijelaskan oleh sebab-sebab lain diluar model.
2. Tingkat pengembalian kuesioner penelitian yang disebar pada responden tergolong rendah, yaitu sebesar 43,8% dari total 137 responden. Karakteristik responden pada penelitian ini seperti beban kerja yang tinggi dibandingkan jabatan akademik lainnya berdampak pada sulitnya responden untuk ditemui sehingga menyebabkan tingkat pengembalian kuesioner yang rendah.
3. Penelitian ini memilih guru besar dan lektor kepala UIN Walisongo sebagai subjek penelitian. Dengan demikian, temuan penelitian hanya berlaku untuk guru besar dan lektor kepala UIN Walisongo dan tidak dapat diperluas ke tenaga pendidikan maupun karyawan dari industri pendidikan lainnya di Indonesia.

REFERENSI

- Ahmad, Z., Rahim, N. A., Chulan, M., Ab Wahab, S. A., & Mat Noor, A. N. (2019). Islamic Work Ethics and Organizational Citizenship Behavior Among Muslim Employees in Educational Institutions. *Proceedings of The Second International Conference on The Future of ASEAN (ICoFA)*, 1, 455–464. https://doi.org/10.1007/978-981-10-8730-1_46.
- Ahmed, H. (2012). Islamic Law, Investors' Rights and Corporate Finance. *Journal of Corporate Law Studies*, 12(2), <https://doi.org/10.5235/JCLS.12.2.367>.
- Ali, A. J. (2005). *Islamic Perspectives on Management and Organization*. Edward Elgar.
- Ali, A. J., & Al-Kazemi, A. A. (2007). Islamic Work Ethic in Kuwait. *Cross Cultural Management: An International Journal*, 14(2), 93–104. <https://doi.org/10.1108/13527600710745714>
- Anwar, Sanusi. (2011). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Chanazanagh, H. E., & Akbarnejad, M. (2011). The Meaning and Dimensions of Islamic Work Ethic: Initial Validation of A Multidimensional IWE in Iranian Society. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 30, 916–924. <https://doi.org/10.1016/J.SBSPRO.2011.10.178>
- Chiang, C. F., & Hsieh, T. S. (2012). The Impacts of Perceived Organizational Support and Psychological Empowerment on Job Performance: The Mediating Effects of Organizational Citizenship Behavior. *International Journal of Hospitality Management*, 31(1), 180–190. <https://doi.org/10.1016/J.IJHM.2011.04.011>.
- Claudia, M. (2018). The Influence of Perceived Organizational Support, Job Satisfaction and Organizational Commitment Toward Organizational Citizenship Behavior (A Study of The Permanent Lecturers at University of Lambung Mangkurat, Banjarmasin). *Journal of Indonesian Economy and Business*, 33(1), 23–45. <http://journal.ugm.ac.id/jieb>.

- Djaelani, A. K., Sanusi, A., & Trianmanto, B. (2020). Spiritual Leadership, Job Satisfaction, and Its Effect on Organizational Commitment and Organizational Citizenship Behavior. *Management Science Letters*, 10(16), 3907–3914. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2020.7.020>
- George, J., & Jones, G. (2012). *Understanding and Managing Organizational Behavior* (6 ed.). Practice Hall.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25* (9th ed.). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Indarti, S., Solimun, Fernandes, A. A. R., & Hakim, W. (2017). The Effect of OCB in Relationship Between Personality, Organizational Commitment and Job Satisfaction on Performance. *Journal of Management Development*, 36(10), 1283–1293. <https://doi.org/10.1108/JMD-11-2016-0250>
- 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. Dalam *Asian Academy of Management Journal* (Vol. 19, Issue 1).
- Kuncoro, W., & Wibowo, G. (2019). The Increase of Organizational Citizenship Behaviour (OCB) Through Islamic Work Ethics, Affective Commitment, and Organizational Identity. *International Business Research*, 12(2), 181. <https://doi.org/10.5539/ibr.v12n2p181>
- Kurtessis, J. N., Eisenberger, R., Ford, M. T., Buffardi, L. C., Stewart, K. A., & Adis, C. S. (2017). Perceived Organizational Support: A Meta-Analytic Evaluation of Organizational Support Theory. *Journal of Management*, 43(6), 1854–1884. <https://doi.org/10.1177/0149206315575554>
- Liu, Y. (2009). Perceived Organizational Support and Expatriate Organizational Citizenship Behavior: The Mediating Role of Affective Commitment Towards The Parent Company. *Personnel Review*, 38(3), 307–319. <https://doi.org/10.1108/00483480910943359>.
- Mingers, J., O’Hanley, J. R., & Okunola, M. (2017). Using Google Scholar Institutional Level Data to Evaluate The Quality of University Research. *Scientometrics*, 113(3), 1627–1643. <https://doi.org/10.1007/s11192-017-2532-6>
- Mohammed Kamil, Dr. N., & Ahmad, K. (2014). Development of A Scale For Measuring The Construct of Organizational Citizenship Behaviour From The Islamic Perspective. *Malaysian Management Review*, 49(1), 55–66. <https://papers.ssrn.com/abstract=2542074>.
- 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>.
- Mutahar, Y., Farea, M. M., Abdulrab, M., Al-Mamary, Y. H., Alfalah, A. A., Grada, M., & Alshammari, K. H. (2021). How to Enhance the Impact of Perceived Organizational Support on Knowledge Sharing? Evidence from Higher Education Sector. *Journal of System and Management Sciences*, 11(4), 27–46. <https://doi.org/10.33168/JSMS.2021.0402>.
- Ngadiman, Eliyana, A., & Ratmawati, D. (2013). Influence of Transformational Leadership and Organization Climate to the Work Satisfaction, Organizational Commitment and Organizational Citizenship Behavior on the Educational Personnel of Sebelas Maret University, Surakarta. *European Journal of Business and Management*, 5(10).
- Organ, D. W. (1988). *Organizational Citizenship Behavior: The Good Soldier Syndrome*. Lexington Books.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2021). *Organizational Behavior* (18 ed.). Pearson Higher Ed.

- Romi, M. V., Ahman, E., Disman, Suryadi, E., & Riswanto, A. (2020). Islamic Work Ethics-Based Organizational Citizenship Behavior to Improve The Job Satisfaction and Organizational Commitment of Higher Education Lecturers In Indonesia. *International Journal of Higher Education*, 9(2), 78–84. <https://doi.org/10.5430/ijhe.v9n2p78>
- Tufail, U., Ahmad, M. S., Ramayah, T., Jan, F. A., & Shah, I. A. (2017). Impact of Islamic Work Ethics on Organisational Citizenship Behaviours among Female Academic Staff: The Mediating Role of Employee Engagement. *Applied Research in Quality of Life*, 12(3), 693–717. <https://doi.org/10.1007/s11482-016-9484-5>.
- Waileruny, H. T. (2014). Perceived Organizational Support, Job Satisfaction Dan Organizational Citizenship Behavior Pada PT. Bank Maluku Cabang Utama Kota Ambon. *Agora*, 2(2), 1–9
- Yousef, D. A. (2000). Organizational Commitment as A Mediator of The Relationship Between Islamic Work Ethic and Attitudes Toward Organizational Change. *Human Relations*, 53(4), 513–537. <https://doi.org/10.1177/0018726700534003>
- Yousef, D. A. (2000). The Islamic Work Ethic as A Mediator of The Relationship Between Locus of Control, Role Conflict and Role Ambiguity – A Study in An Islamic Country Setting. *Journal of Managerial Psychology*, 15(4), 283–298. <https://doi.org/10.1108/02683940010330966>