

**PENGARUH ETIKA KERJA ISLAM DAN *BIG FIVE PERSONALITY* TERHADAP
ORGANIZATION CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB)
 (Studi Kasus Pada RS.PKU Muhammadiyah Gombong)**

Oleh
Indah Rohyani¹⁾, Siti Nur Azizah²⁾
^{1,2}Universitas Putra Bangsa
 Email: 1sitinuraziz@yahoo.com

Abstract

This study aims to examine the effect of Islamic work ethics and big five personality variables on Organizational Citizenship Behavior (OCB) in Medical Employees at PKU Muhammadiyah Gombong General Hospital. This research is descriptive quantitative type with purposive sampling method, namely permanent nurses as many as 71 nurses in inpatient wards. Data testing includes validity and reliability tests, classical assumptions, partial tests and simultaneous tests with the help of SPSS 25. The results show that the big five personality on the conscientiousness dimension on the big five personalities in the form of persistence and motivation to achieve goals has the most influence on behavior OCB. Islamic work ethics partially show influence on OCB behavior. Together the big five personalities and Islamic work ethics influence OCB behavior in permanent nurses at PKU Muhammadiyah Gombong Hospital.

Keywords: OCB, big five personality, Islamic work ethic

PENDAHULUAN

Rumah sakit merupakan organisasi jasa yang memainkan peran penting dalam perawatan pasien. Upaya peningkatan pelayanan kesehatan masyarakat. Terkait hal tersebut maka pihak Rumah Sakit wajib untuk terus memberdayakan SDM, khususnya karyawan medis (perawat) yang memiliki kontribusi secara langsung dalam melakukan penanganan terhadap pasien.

Tenaga medis rumah sakit didominasi oleh perawat yang memegang peranan penting karena perawatan pasien 24 jam dilimpahkan kepada perawat (Fitrianasari, *et al.*, 2013). Oleh karena itu organisasi mengharapkan kontribusi berupa kemampuan, keterampilan/ keahlian dan kedinamisan dalam bekerja. Dukungan berupa fasilitas yang memadai, dapat berdampak pada loyalitas dan kinerja yang baik. Artinya tanggung jawab pekerjaan dapat dituntaskan dengan sepenuh hati, bahkan karyawan tidak segan membantu pekerjaan rekan kerjanya yang lain meskipun itu bukan

tanggung jawabnya, hingga melebihi batas jam kerja normal.

Seperti disebutkan sebelumnya, perilaku karyawan mencerminkan karyawan yang memiliki nilai OCB tinggi. *Organizational Citizenship Behavior* adalah cara kerja sukarela karyawan untuk saling membantu dan mengenal satu sama lain, peduli kepada rekan kerja dan organisasi (Organ, dkk;2006). Ini juga berlaku untuk perawat yang perlu memberikan layanan yang melebihi harapan, karena rumah sakit membutuhkan perawat yang menunjukkan perilaku yang baik (Robbins dan Judge, 2008).

Menurut Kolade, Oluseye, dan Omotayo (dalam Prabowo, 2014), OCB dapat menunjukkan kinerja yang efektif dan efisien, melalui pelayanan, kepuasan pasien, dan citra rumah sakit. Dalam penelitian ini, Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Gombong menjadi obyek yang diteliti, karena diharapkan karyawan-karyawannya memiliki OCB serta etos kerja yang tinggi. Etos Kerja merupakan bentuk perilaku individu yang dilandaskan pada

ajaran-ajaran nilai Islam yang harus dipatuhi dalam bertindak dan berperilaku. Etika kerja Islam merupakan salah satu bentuk manajemen etis yang berpengaruh terhadap tindakan dan perilaku individu. Keberlangsungan suatu organisasi tidak terlepas dari keterlibatan individu yang berperilaku positif dan sinergi yang baik (Organ et al., 2006; Farsi et al., 2015).

Jalil et al.(2010) berpendapat bahwa praktik etis dapat membantu organisasi untuk membangun hubungan baik dengan organisasi lain serta hubungan di masa depan dengan pelanggan. Rumah Sakit PKU Muhammadiyah merupakan rumah sakit yang berbasis Islam, yang mewajibkan karyawan medis ataupun nonmedis harus bisa membaca Al-Qur'an. Selain itu karyawan harus patuh dan menjalankan perilaku etis yang bersumber dari nilai-nilai islami. Nilai-nilai islami dapat terwujud melalui sikap ; menghargai waktu, *tabbasum* (senyum), mujahaddah (kerja keras dan optimal), cinta ilmu, *ta'awun* (berkompetisi dan tolong menolong) dan *tanafus*.

Basrah (2012) mengklasifikasikan faktor-faktor yang mempengaruhi OCB salah satunya adalah kepribadian. *The big five personality* dipilih karena pendekatan kepribadian ini sering digunakan pada ilmu perilaku organisasi dan sering dikaitkan dengan pencapaian kinerja atau prestasi seseorang (Purnomo dan Lestari, 2010). *The big five personality* menunjukkan adanya lima dimensi kepribadian utama pada individu (Luthans, 2006).

Perilaku karyawan yang menunjukkan karakteristik *big five personality* tinggi yaitu karyawan yang suka hidup berkelompok, aktif, terbuka, suka berteman, baik hati, lemah lembut, suka membantu, teliti, rapi, bertanggung jawab, tepat waktu, santai, kreatif, tidak mudah emosi, dan ingin tahu. Sedangkan karyawan dengan karakteristik rendah merupakan karyawan yang suka menyendiri, pemalu, pendiam,

tidak baik, sinis, pendendam, acuh tak acuh, lemah, emosional, tertekan dan konvensional.

Bertitik tolak dari latar belakang tersebut peneliti sangat tertarik untuk menganalisa permasalahan dengan mengambil judul penelitian "Pengaruh Etika Kerja Islam dan *Big Five Personality* Terhadap *Organizational Citizen Behavior (OCB)*".

METODE PENELITIAN

Perilaku OCB dari karyawan sangat diharapkan oleh seluruh organisasi. Karyawan melakukan tugas di luar *job description*, tidak hanya tugas wajibnya saja dan hal tersebut dilakukan tanpa mengharap imbalan. Robbins dan Judge (2008) menyatakan bahwa OCB merupakan perilaku yang bukan bagian dari pekerjaan wajib karyawan, namun fungsi organisasi dapat meningkat secara efektif dan efisien.

Menurut Podsakoff (Organ, 2006) *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* adalah perilaku individu yang dilakukan atas kemauan diri sendiri di luar uraian tugasnya, dan tidak berhubungan secara langsung dengan sistem *reward* (imbalan), sehingga dapat meningkatkan fungsi organisasi secara efektif dan efisien.

Triyanto dan Santosa (2009) memberikan pengertian terkait *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*, yaitu perilaku yang sukarela dan dapat diperhatikan serta didasari oleh suatu motif yang dominan. Karyawan yang memiliki OCB tinggi akan melakukan pekerjaan lebih keras dan berkeinginan untuk bekerja lebih dari pekerjaan yang wajib mereka kerjakan. Individu yang menunjukkan perilaku OCB disebut sebagai karyawan yang baik.

Beberapa manfaat OCB dalam organisasi (diadaptasi dari Podsakoff dan MacKenzie (1996) adalah meningkatkan produktivitas manajer, produktivitas rekan kerja, penghematan sumber daya administrasi dan organisasi secara keseluruhan dapat menjadi sarana koordinasi yang kuat antar kelompok kerja dan meningkatkan keterampilan

organisasi untuk menarik dan mempertahankan karyawan terbaik.

Menurut Mohammad et al (2016), Etika Kerja Islam adalah keterlibatan seorang muslim dalam melaksanakan pekerjaan berlandaskan pada Al-Qur'an dan hadist. Ali & Al-Owaihian (2008) menyampaikan bahwa etika kerja Islam merupakan orientasi yang mempengaruhi dan membentuk keterlibatan karyawan di tempat kerja. Etika kerja Islam melihat pekerjaan sebagai suatu hal yang dapat memperbaiki kehidupan secara ekonomi, sosial dan psikologis dengan berdasar iman kepada Tuhan (Sehhat et al., 2015).

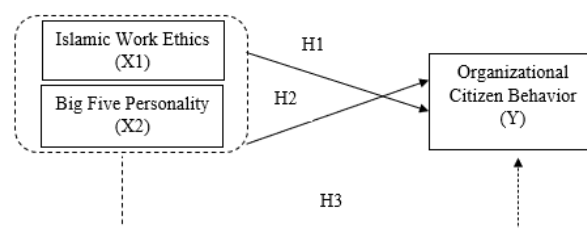
Abeng, (1997) menyatakan bahwa organisasi dapat menjadi lebih efisien dan penggunaan kerangka etika yang efektif yang dapat membantu mengatur pekerjaannya. Seorang Muslim harus mengikuti etika Islam baik dan benar dalam segala situasi. Minat dalam etika berasal dari fakta beberapa tahun terakhir bahwa terdapat beberapa penghinaan yang berkaitan dengan kurangnya perilaku etis (Rokhman, 2010). Etika bekerja dalam dapat menciptakan manfaat bagi organisasi dan dapat memunculkan minat dalam etika kerja apabila dilakukan pelatihan yang tepat. Meskipun ada banyak penelitian yang bertemakan etika di tempat kerja, namun dalam praktek di organisasi terdapat etika buruk seperti korupsi, penipuan, kebohongan, pelecehan seksual dan banyak lainnya yang terkait perilaku yang dianggap perilaku tidak etis.

Kepribadian merupakan keunikan yang dimiliki oleh setiap individu, dalam berpikir, berperilaku maupun bertindak. Menurut Pervin (1996:6) *big five personality* merupakan pendekatan yang dilakukan dalam psikologi untuk mengetahui kepribadian manusia melalui *trait* yang tersusun dalam lima kepribadian yang terbentuk dari analisis faktor. *The big five personality* menunjukkan adanya lima ciri kepribadian utama pada individu (Luthans, 2006).

Menurut Sugiyono (2009: 91), kerangka berpikir adalah model yang memiliki konsep

terkait dengan bagaimana teori terhubung dengan faktor-faktor yang diidentifikasi sebagai masalah penting, sehingga untuk memudahkan penelitian, sebaiknya dibuat kerangka berpikir yang menggambarkan hubungan antar variabel.

Pada penelitian ini, peneliti membuat kerangka berpikir yang menggambarkan hubungan antar variabel independen yaitu *Islamic Work Ethics*, dan *Big Five Personality* terhadap variabel dependen yaitu *Organizational Citizen Behavior* sebagai berikut berikut:



Hipotesis merupakan jawaban sementara dari rumusan masalah dalam penelitian. Menurut Sugiono (2009-64), bahwa rumusan masalah penelitian disampaikan dalam bentuk kalimat yang sesuai dengan rumusan masalah, Tujuan penelitian dan landasan teori yang telah diuraikan diatas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

- H1: Islamic Work Ethics (X1) berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizen Behavior (OCB)* (Y) perawat RSU PKU Muhammadiyah Gombong.
- H2: Big Five Personality (X2) berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizen Behavior (OCB)* (Y) perawat RSU PKU Muhammadiyah Gombong.
- H3: Pengaruh secara simultan Islamic Work Ethics (X1), dan Big Five Personality (X2) terhadap *Organizational Citizen Behavior (OCB)* (Y) Perawat RSU PKU Muhammadiyah Gombong.

Data berikut diperoleh langsung dari subjek yang diteliti yaitu perawat tetap yang berjumlah 71 orang dengan cara memberi kuesioner atau daftar pertanyaan kepada responden terkait bukti langsung yang

berhubungan dengan *Islamic Work Ethics, Big Five Personality dan Organizational Citizen Behavior*.

Menurut Sugiyono (2010:116), sampel merupakan bagian dari populasi tersebut. Penelitian ini mengambil sampel dengan sampling jenuh. Hal tersebut dilakukan apabila populasi berjumlah relative kecil, atau penelitian yang dibuat untuk meminimalisir kesalahan. Pengertian lain sampling jenuh adalah sensus, yang berarti seluruh populasi dijadikan sampel. Adapun populasi yang dijadikan sampel dari penelitian ini adalah seluruh Perawat tetap yang berjumlah 71 orang.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam penelitian berikut responden terdiri dari kelompok berdasar pendidikan, jenis kelamin, masa kerja, dan usia. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap perawat tetap PKU Muhammadiyah Gombong dengan jumlah 71 kuesioner yang dapat diolah, jumlah perempuan adalah 47 (65 %) dan laki laki sebanyak 24 orang (35 %). Terdapat 17 orang atau sebesar 24% berusia 21-30 tahun, 11 orang atau sebesar 15% berusia 31-40 tahun, 37 orang responden atau sebesar 52% berusia 41-50 tahun dan sisanya sejumlah 7 orang atau sebesar 9% berusia diatas 50 tahun. Perawat PKU Muhammadiyah Gombong Kebumen lebih banyak pegawai yang masa kerjanya lebih dari 10 tahun 52 % atau sebesar 37 orang. Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan dari seluruh pegawai yang berjumlah 71 orang terdapat 5 orang atau sebesar 6% kategori tingkat pendidikan S2, 11 orang responden atau 15% kategori tingkat pendidikan S1 dan sisanya 56 orang responden berpendidikan D3.

Uji validitas digunakan untuk mengukur keabsahan kuesioner dalam penelitian. Kuesioner dapat disebut valid apabila pertanyaan atau pernyataan dalam kuesioner dapat mengungkap variabel yang akan diukur.

Berikut merupakan sajian uji validitas variabel IWE dalam bentuk tabel:

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Variabel IWE

Butir	Rhitung	Rtabel	Signifikansi	Keterangan
X1.1	0,626	0,3440	0,00	Valid
X1.2	0,845	0,3440	0,00	Valid
X1.3	0,789	0,3440	0,00	Valid
X1.4	0,777	0,3440	0,00	Valid
X1.5	0,606	0,3440	0,00	Valid

Sumber: data primer yang diolah 2021

Berdasarkan tabel 1 diatas menunjukkan bahwa rhitung > rtabel, dengan tingkat signifikansi kurang dari 0,05 sehingga kesimpulan yang ditarik yaitu seluruh butir pernyataan dalam variabel IWE dinyatakan sah atau valid.

Berikut merupakan uji validitas variabel BFP yang disajikan dalam bentuk tabel:

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel BFP

Butir	rhitung	rtabel	Signifikansi	Keterangan
X2.1	0,730	0,3440	0,00	Valid
X2.2	0,779	0,3440	0,00	Valid
X2.3	0,769	0,3440	0,00	Valid
X2.4	0,753	0,3440	0,00	Valid

Sumber: data primer yang diolah 2021

Data yang ditunjukkan tabel 2 diatas rhitung > rtabel, dengan tingkat signifikansi kurang dari 0,05 sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa seluruh butir pernyataan dalam variabel BFP dinyatakan sah atau valid.

Berikut merupakan uji validitas variabel OCB yang disajikan dalam bentuk table:

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel OCB

Butir	rhitung	rtabel	Signifikansi	Keterangan
X3.1	0,695	0,3440	0,00	Valid
X3.2	0,618	0,3440	0,00	Valid
X3.3	0,592	0,3440	0,00	Valid
X3.4	0,629	0,3440	0,00	Valid
X3.5	0,599	0,3440	0,00	Valid

Sumber: data primer yang diolah 2021

Tabel 3 diatas menunjukkan bahwa rhitung > rtabel, dengan tingkat signifikansi kurang dari 0,05 sehingga ditarik kesimpulan

yaitu seluruh butir pernyataan dalam variabel OCB dinyatakan sah atau valid.

Uji reliabilitas adalah alat yang digunakan untuk menghitung kuesioner yang dijadikan indikator variabel. Reliabilitas diukur menggunakan uji statistik *Cronbach's Alpha* (a). Suatu variabel dikategorikan reliabel jika menghasilkan nilai *Cronbach's Alpha* (a) lebih dari 0,60 (Ghozali, 2007:41). Berikut merupakan hasil uji reliabilitas yang disajikan dalam bentuk tabel:

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Ralpha	Crombach's Alpha	Keterangan
IWE	0,60	0,782	Reliabel
BFP	0,60	0,752	Reliabel
OCB	0,60	0,611	Reliabel

Sumber: data primer yang diolah 2021

Berdasarkan tabel 5 diatas, menunjukkan seluruh instrumen yang digunakan dalam penelitian ini memiliki nilai Crombach's Alpha > 60% sehingga dapat ditarik kesimpulan seluruh instrumen dalam penelitian dinyatakan reliabel.

Berdasarkan hasil SPSS 23, maka dapat dibuat persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 36,521 + 0,382X_1 + 0,807X_2 + e$$

Sedangkan hasil uji hipotesis (uji t) terdapat pada tabel 6

Tabel 5. Uji t

Variabel	Sig	T hitung	Keterangan
X1	0,000	3,862	Berpengaruh
X2	0,000	6,231	Berpengaruh

Sumber: data primer yang diolah, 2021

Pada tabel 6, dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut:

Berdasarkan analisis yang dilakukan, diperoleh nilai signifikan variabel IWE sebesar $0,000 < 0,05$ dan t hitung lebih besatari t tabel yaitu sebesar 3,862 maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima, artinya variabel IWE berpengaruh signifikan terhadap OCB perawat.

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan dalam penelitian, dihasilkan nilai yang lebih besar dari t tabel yaitu sebesar

6,231 maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima yang berarti variabel BFP berpengaruh signifikan terhadap OCB perawat.

Uji F dapat digunakan untuk melihat tingkat signifikan pengaruh variabel independen (X) secara simultan terhadap variabel dependen (Y) dengan sampel sebanyak 71 responden dan tingkat signifikan sebesar 0,05.

Tabel 6. Uji F ANOVA

		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	36,521	3	30,514	45,390	0,00 ^b
	Residual	7,237	71	1,635		
	Total	43,758	74			

Dependen Variabel : Y

Sumber: data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan hasil SPSS 23 dapat disimpulkan bahwa nilai F hitung lebih besar daripada F tabel yaitu 43,758 dengan tingkat signifikan lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ yaitu sebesar $0,00 < 0,05$, sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa secara bersamaan IWE, BFP juga berpengaruh signifikan terhadap OCB perawat pada PKU Muhammadiyah Gombong.

Sedangkan pada dimensi big five personality dapat diketahui bahwa conscientiosness (sifat kehati-hatian) menunjukkan nilai tertinggi sebesar 4,550 dibandingkan dengan ke-empat dimensi yang lain. Jadi saat manajemen merekrut perawat baru, setidaknya memilih perawat yang memiliki sifat kehati-hatian.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data yang dikumpulkan dari kuesioner terkait Etika Kerja Islam, *Big Five Personality*, dan *Organization Citizenship Behavior* di RS PKU Muhammadiyah Gombong dengan 71 responden maka diperoleh hasil sebagai berikut:

Etika Kerja Islam berpengaruh signifikan terhadap *Organization Citizenship Behavior*

perawat PKU Muhammadiyah Gombong. *Big Five Personality* berpengaruh signifikan terhadap *Organization Citizenship Behavior* pegawai. Etika Kerja Islam dan *Big Five Personality* secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Terdapat beberapa implikasi praktis yang sesuai dengan prioritas yang dapat diberikan sebagai masukan bagi organisasi antara lain sebagai berikut: perekrutan dan pelatihan perawat agar dengan memasukkan atribut penuh kehati-hatian pada big five model karena pekerjaan menghadapi pasien memerlukan sikap penuh kehati-hatian. Etika kerja islami yang dilakukan dalam menjalankan tugas sebagai perawat mendorong mereka menjadi pribadi yang suka menolong sehingga SOP etika kerja islami harus dipatuhikan dilaksanakan oleh semua perawat di PKU Muhammadiyah Gombong.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Fitrianasari, D., Nimran, U., & Utami, H. N. (2013). Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan Kinerja Karyawan (Studi pada Perawat Rumah Sakit Umum "Darmayu" di Kabupaten Ponorogo). *Profit: Jurnal Administrasi Bisnis*, 7(1).
- [2] Luthans, F., Vogelgesang, G. R., & Lester, P. B. (2006). Developing the psychological capital of resiliency. *Human resource development review*, 5(1), 25-44.
- [3] Mohammad, J., Quoquab, F., & Omar, R. (2016). Factors affecting organizational citizenship behavior among Malaysian bank employees: The moderating role of Islamic work ethic. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 224, 562-570.
- [4] Organ and Podsakof, 2006, *Organizational Citizenship Behavior (OCB) Its Nature Antecedents and Organ* & Ryan, 1995, *Consequences*, USA: Sage Publication Liu.
- [5] Prabowo, A., & Djastuti, I. (2014). Analisis Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kepuasan Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening (Studi pada Perawat RSUP Dr. Kariadi, Semarang) (Doctoral dissertation, Fakultas Ekonomika dan Bisnis).
- [6] Purnomo, R., & Lestari, S. (2010). Pengaruh kepribadian, self-efficacy, dan locus of control terhadap persepsi kinerja usaha skala kecil dan menengah. *Jurnal Bisnis dan Ekonomi*, 17(2).
- [7] Robbins, S. P. dan Judge. (2008). *Perilaku Organisasi*.
- [8] Rokhman, W. (2010). The effect of Islamic work ethics on work outcomes. *EJBO Electronic Journal of Business Ethics and Organization Studies*.
- [9] Sehat, S., Mahmoud Zadeh, S. M., Ashena, M., & Parsa, S. (2015). Positive psychological capital: The role of Islamic work ethics in Tehran Public Organizations. *Iranian journal of management studies*, 8(4), 545-566.
- [10] Triyanto, A. (2009). Organizational citizenship behavior (OCB) dan pengaruhnya terhadap keinginan keluar dan kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Manajemen Maranatha*, 8(2), 52-65.
- [11] Yahya, S., Ahmad, E., & Abd Jalil, K. (2010). The definition and characteristics of ubiquitous learning: A discussion. *International Journal of Education and Development using ICT*, 6(1).