

TESIS

**PENGARUH *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR*
TERHADAP KINERJA PERAWAT PADA RUMAH SAKIT
IBNU SINA MAKASSAR DENGAN ETIKA KERJA ISLAM
SEBAGAI VARIABEL MODERATING**

**EFFECT OF ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR
ON NURSER PERFORMANCE AT HOSPITAL OF IBNU SINA
MAKASSAR WITH ISLAMIC WORK ETHICS AS
MODERATING VARIABLE**

disusun dan diajukan oleh

MUHAMMAD IFAN FADILLAH

A012201049



Kepada

PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS

HASANUDDIN MAKASSAR

2022

TESIS

PENGARUH ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR TERHADAP KINERJA PERAWAT PADA RUMAH SAKIT IBNU SINA MAKASSAR DENGAN ETIKA KERJA ISLAM SEBAGAI VARIABEL MODERATING

Sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar
Magister Manajemen
Disusun dan diajukan oleh

MUHAMMAD IFAN FADILLAH
A012201049



**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS HASANUDDIN
2022**

LEMBAR PENGESAHAN TESIS

**PENGARUH ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR TERHADAP
KINERJA PERAWAT PADA RUMAH SAKIT IBNU SINA MAKASSAR
DENGAN ETIKA KERJA ISLAM SEBAGAI VARIABEL MODERATING**

disusun dan diajukan oleh :

**MUHAMMAD IFAN FADILLAH
A012201049**

telah dipertahankan dihadapan Panitia Ujian yang dibentuk dalam rangka
Penyelesaian Studi Program Magister Program Studi Magister Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin pada tanggal
29 MARET 2022 dan dinyatakan telah memenuhi syarat kelulusan

Menyetujui,

Pembimbing Utama,

Pembimbing Pendamping



Prof. Dr. Muh. Idrus Taba, SE., M.Si
Nip. 19600403 198609 1 001



Hj. Andi Reni, SE., M.Si., Ph.D
Nip. 19641231 199011 2 001

Ketua Program Studi
Magister Manajemen



Prof. Dr. H. Syamsu Alam, SE., M. Si., CIPM
Nip. 19600703 199203 1 001



Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Hasanuddin



Prof. Dr. H. Abd. Rahman Kadir, SE., M.Si., CIPM
Nip. 19640205 198810 1 001

PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawahini

Nama : Muhammad Ifan Fadillah
Nim : A012201049
Program studi : Magister Manajemen
Jenjang : S2

Menyatakan dengan ini bahwa Tesis dengan **Pengaruh Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Perawat Pada Rumah Sakit Ibnu Sina Makassar Dengan Etika Kerja Islam Sebagai Variabel Moderating**

Adalah karya saya sendiri dan tidak melanggar hak cipta pihak lain. Apabila di kemudian hari Tesis karya saya ini terbukti bahwa sebagian atau keseluruhannya adalah hasil karya orang lain yang saya pergunakan dengan cara melanggar hak cipta pihak lain, maka saya bersedia menerima sanksi

Makassar, 30 Maret 2022

Yang Menyatakan,



Muhammad Ifan Fadillah

PRAKATA

Bismillahirrahmanirrahiim. Alhamdulillahirabbil 'alamin. Segala puja dan puji hanya bagi Allah SWT. sang pencipta dan pengatur alam semesta beserta isinya, sang pemilik segala kebenaran, pemilik segala yang tampak maupun tidak tampak, dan senantiasa mencurahkan rahmat dan kasih sayang-Nya terhadap semua makhluk-Nya tanpa terkecuali sehingga penulis bisa menyelesaikan tesis ini dengan sebaik-baiknya yang merupakan amanah akademik untuk meraih gelar S2.

Shalawat serta salam semoga selalu tercurah kepada makhluk paling mulia, insan yang paling agung, rahmat yang mampu memberi petunjuk, nikmat yang tercurahkan, pelita yang menyinari, memberi kabar gembira dan peringatan, yang telah diutus oleh Allah Swt. untuk menjadi *qudwah* bagi manusia setiap generasi, Rasulullah Muhammad saw. beserta keluarga suci, para sahabat, dan pengikutnya yang mengikuti jejak-jejak *sunnah*-nya dan senantiasa selalu *istiqomah*. Semoga *syafaat* beliau senantiasa menaungi kita semua dalam meneruskan perjuangan beliau untuk mengibarkan panji keadilan di muka bumi ini.

Penulis mengakui, dalam penyusunan tesis ini banyak kendala dan kesulitan yang terjadi. Namun, berkat rahmat Allah Swt. melalui petunjuk, arahan, dan bantuan moril dan materil dari berbagai pihak, semua kendala dan kesulitan itu bisa terselesaikan dengan baik. Berikut penulis akan mencoba menggambarkan satu persatu rasa terimakasih dan sukacita meskipun sebenarnya lebih dari itu, kepada:

1. Orang tua saya, Ayah Abdul Karim Yunus dan Ibu Hajrah yang telah mencurahkan segala sesuatu hal yang berkaitan dalam bentuk pemenuhan segala kebutuhan dan keperluan penulis.
2. Untuk Saudara saya Kakak Muhammad Alfi Reza, dan Adik Muhammad Rifki Fauzi yang telah memberikan bantuan untuk melancarkan pengerjaan Tesis ini.
3. Prof. Dr. H. Abd. Rahman Kadir, SE., M.Si., CIPM. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin Makassar .
4. Prof. Dr. H. Syamsu Alam, SE., M.Si., CIPM. selaku Ketua Program Studi Magister Manajemen Universitas Hasanuddin Makassar.
5. Bapak Dr. Muh. Idrus Taba, SE.,M.Si selaku dosen pembimbing I dan ibu Hj. Andi Reni, SE., M.Si. Ph.D,CSEM, CWM. selaku dosen pembimbing II yang telah memberikan bantuan berupa masukan, arahan, saran, dan kritik serta meluangkan waktunya untuk memberikan bimbingan kepada penulis selama penyusunan tesis ini.
6. Bapak Prof. Dr.H. Djabir Hamzah, MA, Ibu Prof. Dr. Hj, Indrianty Sudirman, SE.,Msi., dan Ibu Prof.Dr. Ria Mardiana Y, SE., M,Si selaku dosen penguji yang telah memberikan banyak kritik dan saran yang dapat membantu penulis dalam menyelesaikan tesis ini dengan sebaik-baiknya.
7. Bapak dan Ibu Dosen Magister Manajemen Universitas Hasanuddin sebagai pendidik yang telah membimbing penulis secara formal dalam bentuk pemberian materi kuliah sesuai disiplin ilmu penulis.
8. Seluruh Staf Akademik Magister Manajemen Universitas Hasanuddin yang telah dengan sabar memfasilitasi dan membantu penulis dalam hal

administrasi mulai dari penulis menjadi mahasiswa baru tahun 2020 ampai dengan tahun 2022 ini.

9. Terima kasih juga tentunya tak terlupakan untuk seluruh pegawai RS Ibnu Sina Makassar dan 53 responden yaitu Perawat Rumah Sakit Ibnu Sina Makassar yang telah meluangkan waktunya untuk membantu peneliti dalam mendapatkan data yang diperlukan sehingga penelitian ini bisa terlaksana dengan baik dan tepat pada waktunya.
10. Terima kasih saya ucapkan untuk teman-teman kepengurusan BPL HMI Cabang Makassar Timur periode 2021-2022 dan HMI Komisariat Ekonomi Unhas sebagai tempat aktualisasi kedirian penulis dalam perkembangan pengetahuan emansipatoris juga transformatif. Semoga masa depan yang berbeda dari masa kini akan terjadi nantinya. Seperti kata Lebowitz, kita harus mewujudkan masa depan berkeadilan itu tepat sekarang juga!
11. Tentu tidak lupa sosok penting bagi penulis dalam menyelesaikan tesis ini, kamerad Sri Ramadani Amiruddin. Terima kasih atas segala waktu luang yang diberikan kepada penulis ditengah kesibukan kantor, waktu luang dalam diskusi-diskusi kecil bersama penulis untuk tetap menjaga "kenormalan" di tengah corak produksi kapitalisme neoliberal yang eksploitatif ini. Mudah-mudahan semua yang padat tidak akan menguap ke udara dan semua yang suci tidak terduniawikan, relasi uang-uang tidak akan menggantikan relasi kedekatan umat manusia yang sublim!
12. Dan semua pihak yang telah membantu baik bantuan moril maupun materil yang tidak dapat penulis sebutkan satu-persatu.

Demikian tesis ini dibuat, penulis menyadari bahwa masih begitu banyak kekurangan yang terdapat dalam tesis ini. Oleh karena itu, kritik dan saran yang membangun sangat penulis harapkan. Selanjutnya, apabila terdapat kesalahan apapun yang tersaji dalam tesis ini, penulis memohon maaf yang sebesar-besarnya. Semoga tesis ini dapat bermanfaat bagi pihak yang berkepentingan. Akhir kata saya ucapkan sekian dan terima kasih.

Makassar, 28 Desember 2021



Muhammad Ifan Fadillah

ABSTRAK

MUHAMMAD IFAN FADILLAH. *Pengaruh Organizational Citizenship Behavior terhadap Kinerja Perawat di Rumah Sakit Ibnu Sina Makassar dengan Etika Kerja Islam sebagai Variabel Moderating* (dibimbing oleh Muhammad Idrus Taba dan Andi Reni).

Penelitian ini bertujuan mengetahui pengaruh *organizational citizenship behavior* (OCB) terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Ibnu Sina Makassar dan moderasi etika kerja Islam terhadap hubungan OCB dan kinerja perawat.

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Subjek penelitian adalah perawat Rumah Sakit Ibnu Sina Makassar yang berjumlah 53 orang. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner/angket terstruktur. Data dianalisis dengan menggunakan *partial least square* (PLS).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa OCB berpengaruh kuat positif signifikan terhadap kinerja perawat yang ditunjukkan dengan nilai *t*-hitung atau *t*-statistik sebesar 7,716 dan nilai $p=0,000$ ($\text{sig}<0,05$). Selanjutnya, variabel OCB terhadap kinerja perawat dengan etika kerja Islam sebagai variabel moderating berpengaruh positif signifikan. Hal tersebut terbukti dengan nilai statistik sebesar 2,549, sedangkan nilai p sebesar 0,011 ($\text{sig}<0,05$).

Kata kunci: *Organizational Citizenship Behavior*, Etika Kerja Islam, kinerja perawat



ABSTRACT

MUHAMMAD IFAN FADILLAH. *Effect of Organizational Citizenship Behavior on Nurser Performance at Hospital of Ibnu Sina Makassar with Islamic Work Ethics as Moderating Variable* (Supervised by **Muhammad Idrus Taba** and **Andi Reni**)

Nurses in the hospitals play important role in serving patients. This study aims to find out about the effects of OCB on nurser performance at Hospital of Ibnu Sina Makassar and the moderation of Islamic work ethic on OCB and nurser performance.

This was an quantitative research whose subjects were 53 nursers of Ibnu Sina Hospital Makassar. The data were collected using questionnaires or structured questionnaires, while the data analysis used Partial Least Square PLS.

The findings show that first, OCB has a significant positive effect on nurser performance, indicated by the value of t count or t statistic of 7.716 and P value of 0.000 (sig<0.05). Second, variable OCB to nurser performance with Islamic work ethics as moderating variables have a significant positive effect, indicated by the value of t statistic of 2.549 and p-value of 0.011 (sig<0.05).

Keywords: Organizational Citizenship Behavior, Islamic Work Ethics, Nurse Performance



DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
PERNYATAAN KEASLIAN	iv
PRAKATA	v
ABSTRAK	ix
ABSTRACT	x
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	13
1.3 Tujuan Penelitian	13
1.4 Kegunaan Penelitian	14
1.5 Ruang Lingkup Penelitian	15
1.7 Sistematika Penulisan.....	16
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	18
2.1 Tinjauan Teori dan Konsep.....	18
2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia.....	18
2.1.2 Organizational Citizenship Behaviour (OCB).....	20
2.1.3 Kinerja	36
2.1.4 Etika.....	47
2.2 Tinjauan Empiris	61
BAB III KERANGKA KONSEPTUAL & HIPOTESIS	83
3.1 Kerangka Konseptual.....	83
3.2 Hipotesis.....	85
BAB IV METODE PENELITIAN	89

4.1 Rancangan Penelitian.....	89
4.2 Situs dan Waktu Penelitian.....	90
4.3 Populasi, Sampel Dan Teknik Pengambilan Sampel.....	90
4.4 Jenis dan Sumber Data	93
4.5 Metode Pengumpulan Data	93
4.6 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional	94
4.6.1. Variabel Penelitian	94
4.6.2 Definisi Oprasional.....	95
4.7 Instrumen Penelitian	103
4.8 Teknik Analisis Data	104
4.8.1 Metode Partial Least Square (PLS).....	104
4.8.2 Pengukuran Model <i>Partial Least Square</i> (PLS)	105
4.8.3 Langkah-langkah dalam Partial Least Square (PLS).....	105
4.8.4 Uji Validitas dan Reliabilitas	108
BAB V HASIL PENELITIAN	110
5.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian.....	110
5.1.1. Sejarah Singkat.....	110
5.1.2. Visi, Misi, Nilai, dan Struktur RS Ibnu Sina	111
5.2 Karakteristik Responden.....	113
5.3 Analisis Data	116
5.3.1 Evaluasi Measurement Model (Outer Model)	117
5.3.2 <i>Discriminant Validity</i>	125
5.3.3 Uji Reliabilitas	125
5.3.4 Pengukuran Model Struktural (Inner Model)	127
BAB VI PEMBAHASAN.....	130
6.1 <i>Organizational citizenship behavior</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat pada RS Ibnu Sina Makassar	130
6.2 Etika kerja Islam memoderasi hubungan antara <i>organizational citizenship behavior</i> dengan kinerja perawat.	134
BAB VII PENUTUPAN	138
7.1 Kesimpulan	138
7.2 Saran.....	139
DAFTAR PUSTAKA.....	142
LAMPIRAN	150

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	61
Tabel 4.1 Total Perawat dan Unit Kerja	92
Tabel 4.2 Unit Kerja Berbasis Rawat Inap (Selain Isolasi)	93
Tabel 4.3 Definisi Operasional	96
Tabel 4.4 Kriteria dalam Penilaian Metode Partial Least Square	107
Tabel 5.1 Hasil Penyebaran Kuesioner	114
Tabel 5.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	115
Tabel 5.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	116
Tabel 5.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	116
Tabel 5.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Unit Kerja	117
Tabel 5.6 Skor Loading Factor OCB	118
Tabel 5.7 Rerata Varian Diekstrak/AVE OCB	119
Tabel 5.8 Skor Loading Factor OCB	120
Tabel 5.9 Nilai Rata-Rata Varian Diekstrak/AVE	120
Tabel 5.10 Skor Loading Factor OCB	121
Tabel 5.11 Nilai Rata-rata Varian Diekstrak/AVE OCB.....	121
Tabel 5.12 Skor Loading Factor Kinerja Perawat	122
Tabel 5.13 Skor Loading Factor Etika Kerja Islam.....	123
Tabel 5.14 Nilai Rata-rata Varian Diekstrak/AVE.....	123
Tabel 5.15 Discriminant Validity	126
Tabel 5.16 Cronbach's Alpha	127
Tabel 5.17 Nilai Composite Reliability	127
Tabel 5.18 Path Coefficient	130

DAFTAR GAMBAR

Gambar 3.1 Kerangka Pikir Penelitian	86
Gambar 5.1 Output Model Pengukuran PLS 2021	125
Gambar 5.2 Model Struktural Inner Mode	13

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Globalisasi telah menyebabkan terjadinya perubahan-perubahan yang begitu cepat di dalam bisnis, yang menuntut organisasi untuk lebih mampu beradaptasi, mempunyai ketahanan, mampu melakukan perubahan arah dengan cepat. Dalam suatu bisnis maupun industri seperti ini, fungsi sumber daya manusia (SDM) di dalam perusahaan harus mampu untuk menjadi mitra kerja yang dapat diandalkan, baik oleh para pimpinan perusahaan, maupun manajer lini. Seperti ilmu lain yang menyangkut manusia tidak ada definisi manajemen personalia atau sekarang disebut dengan manajemen sumber daya manusia, yang telah diterima secara universal. Masing-masing penulis buku teks tentang bidang tersebut membuat definisi yang berbeda satu dengan yang lain.

Menurut Flippo (2011) mengatakan bahwa pengertian manajemen personalia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi dan masyarakat. Oleh sebab itu keberhasilan pengelolaan organisasi sangat ditentukan pada kegiatan pendayagunaan sumber daya manusia. Itulah alasan mengapa penting bagi perusahaan untuk selalu memperhatikan kinerja karyawannya, juga faktor-faktor yang membuat kinerja karyawan meningkat.

Masalah yang dihadapi oleh kebanyakan perusahaan dan organisasi pada umumnya adalah kurang maksimal kinerja karyawan, yang diakibatkan

oleh produktivitas organisasi secara umum juga ikut menurun. Situasi ini merupakan yang tentunya membuat daya saing perusahaan menjadi lemah. Kurang maksimalnya kinerja karyawan dapat disebabkan oleh banyaknya faktor, salah satu faktor yang cukup penting dalam sebuah perusahaan adalah kurangnya hubungan yang berjalan baik antara karyawan dengan rekan yang lain, serta kepedulian pada organisasi. Sikap dan perilaku karyawan yang peduli terhadap organisasi diperlukan oleh setiap organisasi terutama organisasi publik (Utami and Nursiani 2020)

Oleh sebab itu organisasi dituntut untuk mencari sumber daya manusia yang bisa memahami visi, misi, tujuan dari organisasi, dan yang terpenting adalah tidak memiliki jiwa yang egosentris atau hanya memikirkan dirinya sendiri. Oleh sebab itu organisasi harus mencari sumber daya manusia yang termasuk dalam kategori *good citizen* atau jenis kewargaan yang baik, dan itu ada dalam konsep yang disebut dengan *organizational citizenship behavior*.

Basu et al (2017) menjelaskan asal mula konsep *organizational citizenship behavior*, menurutnya *organizational citizenship behavior* pertama kali muncul dalam perilaku organisasi dan literatur manajemen di karya perintis Bateman & Organ (1983) dan sejak itu telah menjadi bidang penelitian yang sangat banyak diminati. Bateman & Organ (1983) awalnya menggambarkan *organizational citizenship behavior* sebagai perilaku individu yang diskresi, tidak secara langsung atau eksplisit diakui oleh sistem penghargaan formal, dan secara keseluruhan mempromosikan berfungsinya organisasi secara efektif.

Lebih lanjut Posdakoff et al (2000) memberikan penjelasan bahwa perilaku yang bersifat bebas dan sukarela ini adalah suatu bentuk perilaku yang tidak diharuskan oleh persyaratan peran ataupun deskripsi dari suatu jabatan

yang secara jelas dituntut berdasarakan keputusan perusahaan melainkan sebagai pilihan personal. Selaras dengan penjelasan Podsakoff, Wiranti (2016) menjelaskan bahwa perilaku inisiatif yang dilakukan oleh karyawan adalah suatu bentuk pilihan pribadi subjek, sehingga perilaku aktualisasi subjek tersebut tidak ada hubungannya dengan hukuman ataupun penghargaan formal yang diberikan dari perusahaan.

Sedangkan Van Dyne et al (1994) menjelaskan bahwa *organizational citizenship behavior* atau yang disebutnya sebagai *extra-role behaviour* (ERB) adalah perilaku yang menguntungkan organisasi atau diarahkan untuk menguntungkan organisasi, dilakukan secara sukarela, dan melebihi ekspektasi peran yang ada. Artinya, *organizational citizenship behavior* secara sederhana dapat dikatakan sebagai perilaku individu yang berakar dari kerelaan dirinya untuk memberikan kontribusi melebihi peran ini atau tugasnya maupun tidak disadar diarahkan maupun tidak diarahkan, untuk dapat memberikan manfaat dan keuntungan bagi perusahaannya.

Dalam membahas *organizational citizenship behavior*, ada banyak penelitian yang cukup menarik untuk dikaji, seperti Becton & Field (2009) yang mencoba mengeksplorasi aktualisasi *organizational citizenship behavior* yang ada di Cina dan Amerika. Penting menjadi catatan bahwa memang dalam perkembangannya menurut Van Dyne et al. (1994) mengatakan bahwa sangat sulit untuk menjelaskan secara validitas konstruktif dari *organizational citizenship behavior*, itu terjadi karena kebanyakan literatur yang hanya menjelaskan secara validitas substantif, atau hanya menjelaskan pemahaman hubungan antara *organizational citizenship behavior* dan konstruksi lain, dan tidak mendefinisikan *organizational citizenship behavior* itu sendiri.

Penelitian yang menarik juga dilakukan Muthuraman & Al-Haziazi (2017) yang mencoba mengeksplorasi berbagai definisi *organizational citizenship behavior* yang ada dan mengkaji dimensi-dimensi yang ada didalamnya. Ini dilakukan sebagai upaya untuk mendudukan konsep *organizational citizenship behavior* dalam peningkatan kinerja sumber daya manusia. Untuk itu perusahaan atau industri bisnis diharapkan mampu untuk meningkatkan perilaku *organizational citizenship behavior* pada karyawannya dengan harapan mampu untuk mencapai tujuan perusahaan dengan meningkatkan kinerja karyawan.

Dalam membahas kinerja karyawan, Kuswati (2020) menjelaskan bahwa kinerja karyawan erat kaitannya dengan hasil kerja seseorang dalam suatu organisasi atau perusahaan. Hasil pekerjaan dapat melibatkan kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu, tetapi evaluasi kinerja dalam organisasi perusahaan adalah kunci dalam pengembangan karyawan. Ismail et al (2018) mendapatkan temuan bahwa *organizational citizenship behavior* adalah prediktor signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sama halnya dengan temuan dari Chelagat et al (2015) ia menjelaskan bahwa selain *organizational citizenship behavior* sangat penting untuk kontribusinya bagi kelangsungan hidup suatu organisasi, *organizational citizenship behavior* juga merupakan faktor penting untuk meningkatkan kinerja karyawan, hasil penelitian yang dilakukannya berkesimpulan bahwa *organizational citizenship behavior* berkaitan positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan Fitriastuti (2020) yang ingin mengetahui keterkaitan *organizational citizenship behavior* terhadap kinerja karyawan. Memberikan temuan penelitian bahwa variabel *organizational citizenship*

behavior berpengaruh positif terhadap variabel kinerja karyawan. Sedangkan Nuvus (2011) yang melakukan penelitian untuk mencari tahu pengaruh *organizational citizenship behavior* terhadap kinerja karyawan. Dalam hasil penelitiannya, menunjukkan bahwa adanya pengaruh signifikan *organizational citizenship behavior* terhadap kinerja karyawan.

Rudyanto (2012) dalam penelitiannya yang mencoba meninjau keterkaitan antara *organizational citizenship behavior* dengan kinerja di RS Islami Kustati Surakarta. Rudyanto dalam hasil penelitiannya menemukan bahwa ada pengaruh signifikan *organizational citizenship behavior* pada kinerja, yang memberikan penjelasan bahwa semakin tinggi *organizational citizenship behavior* akan membuat peningkatan pada variabel kinerja untuk menjaga stabilitas dalam hal kinerja karyawan. Begitu pula dengan temuan penelitian Setyawan (2017) yang menemukan adanya keterkaitan variabel *organizational citizenship behavior* terhadap kinerja tenaga keperawatan pada salah satu Rumah Sakit di Malang.

Selaras dengan itu menjelaskan Njage (2017) keterkaitan berkenaan dengan inisiatif pribadi karyawan yang mempunyai korelasi positif dalam meningkatkan hubungan baik diantara karyawan, dan kinerja karyawan secara umum. Yunus & Azimi (2016) mengemukakan meningkatnya *organizational citizenship behavior* (OCB) dipengaruhi oleh dua faktor utama, faktor yang berasal dari dalam diri karyawan (*internal*) seperti moral, motivasi, komitmen, rasa puas, sikap positif, sedangkan faktor yang berasal dari luar karyawan (*eskternal*) seperti sistem manajemen, sistem kepemimpinan, dan budaya perusahaan. Oleh sebab itu dua faktor tersebut pada akhirnya akan mempengaruhi tujuan dari organisasi.

Berbicara tentang tujuan dari organisasi, seluruh departemen dalam organisasi memiliki peran penting, karena setiap bagian pasti mempunyai *job description* masing-masing. Bagian sumber daya manusia merupakan komponenting penting dalam menggerakkan roda organisasi. Bagi Putri (2018) SDM begitu sangat menentukan keberhasilan serta pencapaian organisasi, sehingga organisasi perlu membuat regulasi sebagai aturan yang harus diikuti seluruh anggota organisasi.

Salah satu yang harus didikuti oleh sumber daya manusia yang berkolektif dalam organisasi adalah etika. Karena etika mengandung nilai dan prinsip yang dianut dalam masyarakat serta etika dapat menjadi penentu arahan bagi manusia dalam berperilaku. Etika merupakan seperangkat parktik moral yang membedakan antara hal yang benar dan hal yang salah. Dalam wacana keilmuan khususnya di Eropa berkaitan dengan etika dikenal dengan etika protestan yang menurut Max Weber, etika protestan adalah nilai-nilai yang membentuk spirit kapitalisme. Selain di Eropa, di bagian dunia yang lain, khusus semenanjung Arab dikenal etika kerja Islam yang sudah banyak diulas oleh para peneliti. Menurut Maksum et al. (2006) baik etika kerja islam ataupun protestan menekankan pada aspek kerja keras, dedikasi, komtimen terhadap pekerjaan, dan kreativitas kerja.

Tetapi, tidak seperti etika protestan, etika kerja Islam lebih cenderung menekankan pada niat dibandingkan hasil. Etika kerja Islam juga menenkan pada aspek sosial dari tempat kerja dan kewajibannya terhadap masyarakat. Dalam konteks tempat kerja Maksum et al. (2006) menambahkan bahwa ada aspek keadilan dan kebajikan yang ditekankan pada tempat kerja, dan pemenuhan kebutuhan hidup melalui aktivitas-aktivitas ekonomi untuk

kemaslahatan umat.

Menurut Hartanto (2016) etika kerja Islam selama ini masih sering untuk diabaikan dalam konsep manajemen dan penelitian organisasi. Padahal, etika kerja Islam bisa memberikan pengaruh yang baik terhadap perilaku seseorang dalam pekerjaan karena dapat memberikan stimulus untuk sikap kerja yang positif. Menurut Hartanto (2016) sikap kerja yang positif akan memunculkan sikap seperti kerja keras, komitmen dan dedikasi terhadap pekerjaan serta sikap kerja lainnya yang dapat menguntungkan individu dan organisasi tempat individu tersebut bekerja.

Ali & Al-Owaihah (2008) menjelaskan bahwa etika kerja Islam adalah orientasi yang membentuk dan memengaruhi keterlibatan dan partisipasi orang percaya di tempat kerja. Ini menyiratkan bahwa bekerja adalah kebajikan dalam terang kebutuhan seseorang, dan merupakan kebutuhan untuk membangun keseimbangan dalam kehidupan individu dan sosial seseorang. Ini bukan untuk penyangkalan hidup, tetapi untuk pemenuhan hidup dan menjunjung tinggi motif bisnis. Ahmad (1976) menjelaskan bahwa etika kerja Islam memandang pekerjaan sebagai sarana untuk memajukan kepentingan pribadi secara ekonomi, sosial dan psikologis, untuk mempertahankan prestise sosial, untuk memajukan kesejahteraan masyarakat dan meneguhkan kembali keyakinan.

Konsep ini berasal dari Alquran dan ucapan serta praktik Nabi Muhammad. Sentralitas kerja dan perbuatan dalam pemikiran Islam secara ringkas dibahas dalam Alquran. "Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, Maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.

(Q.S At-Taubah : 105). Di ayat lain juga menjelaskan bahwa “katakanlah: “Hai kaumku, bekerjalah sesuai dengan keadaanmu, sesungguhnya aku akan bekerja

Dalam teks Al-quran juga tergambarkan dalam studi yang dilakukan Hadisi (2014) ia menjelaskan bahwa etika kerja Islam akan berpengaruh pada internal organisasi seperti konflik internal dan interpersonal, juga jenis aktivitas perusahaan dapat diintensifkan. Selain itu, efek ini akan berbeda berdasarkan departemen masing-masing karyawan. Misalnya, ketika orientasi keagamaan umat Islam meningkat, aktivitas mereka, sesuai dengan jenis produk atau layanan yang disediakan, di bidang pemasaran perusahaan multinasional dapat terpengaruh. Produk dan layanan yang ditawarkan akan memiliki lebih banyak dimensi moral dan kegiatan pemasaran akan didasarkan pada aturan moral umum, bukan agama tertentu, dan pada akhirnya akan memberikan hasil yang lebih efektif dan konflik pribadi dan interpersonal dapat dikurangi.

Berangkat dari itu penting untuk menjadi catatan bahwa menganalisis etika kerja Islam akan mempunyai dampak positif pada organisasi atau perusahaan, dengan peningkatan kinerja karyawan. Ini sesuai dengan temuan dari Taqwa (2020) di mana dalam penelitiannya mencoba melihat hubungan sebab-akibat antara etika kerja Islam terhadap kinerja Islami perawat di salah satu Rumah Sakit Islam di Semarang. Dalam temuannya Taqwa (2020) menjelaskan bahwa etika kerja Islam berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Islami perawat.

Dengan substansi hasil penelitian yang sama, Salsabila (2017) menjelaskan temuannya bahwa variabel etika kerja Islam punya pengaruh positif dan signifikan etika kerja Islam terhadap kinerja pegawai di Rumah Sakit Islam Yogyakarta PDHI. Temuan lain oleh Mustakim (2018) kembali memperkuat

pengaruh etika kerja Islam pada variabel kinerja. Dalam penjelasannya Mustakim (2018) variabel etika kerja Islam memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerja Pekerja di Rumah Sakit Islam Purwodadi

Amalia et al. (2013) menemukan hal yang sama dalam hasil penelitiannya ia menjelaskan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan antara etika kerja Islam dengan variabel kinerja karyawan. Berdasarkan tinjauan di atas, penulis tertarik untuk meneliti mengenai *organizational citizenship behavior*, kinerja karyawan dan etika kerja Islam di Rumah Sakit Ibnu Sina Makassar karena jika dilihat Rumah Sakit Ibnu Sina Makassar sangat kental dengan nuansa Islam, yang tidak hanya berfokus pada kesehatan masyarakat, tetapi juga dalam pelayanannya tidak akan terlepas dari akidah, akhlak dan moral keislaman.

Ini tercermin dengan visi yang diinginkan yakni "Menjadi Rumah Sakit dengan pelayanan kesehatan dan pendidikan yang Islami, unggul, dan terkemuka di Indonesia. Sedangkan misi yang diinginkan salah satunya adalah dengan melaksanakan dan mengembangkan pelayanan kesehatan yang unggul serta menjunjung tinggi moral dan etika., serta ketika berbicara soal Rumah Sakit, maka kerja yang ada di dalamnya sangat dekat dengan pekerjaan kemanusiaan, utamanya bagi perawat.

Inilah yang menjadi perbedaan utama Rumah Sakit Ibnu Sina Makassar dengan Rumah Sakit Konvensional, karena adanya prinsip sebagai basis kerja yang dilakukan seluruh tenaga sumber daya manusia. Dalam nilai yang ditetapkan Rumah Sakit ada nilai keislaman didalamnya, yakni: 1) Amanah (Kepedulian, jujur, berdedikasi, dan bertanggung jawab). 2) Profesional (Kompetensi dan etika). 3) Akhlaqul qarimah (menjaga silaturahmi, saling

membantu, menghargai, dan kebersamaan). Selain itu dalam penjelasan misi, ada point yang menjelaskan tentang bagaimana melangsungkan pelayanan dakwah dan bimbingan spiritual kepada penderita dan pengelola rumah sakit sebagai misi dakwah.

Rumah Sakit Ibnu Sina Makassar, yang sebelumnya bernama Rumah Sakit "45" dan merupakan salah satu sarana penunjang atau pendukung dalam lingkungan Universitas Muslim Indonesia. Saat rumah sakit ini diambil alih oleh Yayasan Wakaf UMI dari Yayasan Andi Sose tepatnya pada tanggal 16 Juni 2003. Rumah Sakit Ibnu Sina berfungsi sebagai Rumah Sakit Pendidikan bagi profesional kesehatan dari berbagai jenjang pendidikan bidang kesehatan di UMI (Fakultas Kedokteran, Farmasi dan Kesehatan Masyarakat). Di samping itu Rumah Sakit Ibnu Sina juga melayani masyarakat umum, karena memiliki fasilitas dan kemampuan menyelenggarakan berbagai jenis pelayanan spesialis dan subspecialis.

Dalam studi ini, saya mengambil tenaga keperawatan, berdasarkan data objektif yang ditemukan penulis dari RS Ibnu Sina, total perawat yang ada di Ibnu Sina yang tergolong pegawai tetap adalah sebanyak 58 orang, dengan kriteria yang bekerja di ruangan rawat inap. Pengambilan sampel perawat yang bekerja di ruang rawat inap karena perawat merupakan salah satu komponen penting dan strategis dalam rangka pelaksanaan layanan kesehatan. Perawat berada di garis depan bagi berhasilnya suatu Rumah Sakit dalam memberikan pelayanan kesehatan. Perawat juga merupakan faktor penentu bagi mutu pelayanan dan citra Rumah Sakit (Depkes, 1999).

Selain itu, posisi perawat berada di garda terdepan dalam pelayanan kesehatan. Mereka selalu hadir di sekitar ruang pasien. Mereka juga

berkomunikasi dengan pasien dan keluarga mereka dan juga berinteraksi dengan semua layanan kesehatan tim rumah sakit (Hidayah & Putri, 2020) Selain itu Menurut Roatib et al. (2007) perawat merupakan jembatan dalam menjawab jaminan kualitas pelayanan kesehatan yang diberikan terhadap pasien baik yang sakit maupun sehat. Kunci utama dalam peningkatan kualitas pelayanan kesehatan adalah dengan melihat kinerja perawat

Pelayanan keperawatan merupakan bagian integral yang tidak terpisahkan dari sistem pelayanan kesehatan Rumah Sakit, sehingga mutu pelayanan kesehatan Rumah Sakit juga ditentukan oleh mutu pelayanan keperawatan (Depkes, 1999). Perawat juga memberikan asuhan keperawatan kepada pasien sesuai dengan kebutuhan pasien, selain itu tenaga keperawatan sangat erat kaitannya dengan perilaku kemanusiaan, karena keinginan membantu menyembuhkan penyakit yang diterima pasien,

Menurut keterangan dari ibu Yuli sebagai Kepala Bagian keperawatan di Rumah Sakit Ibnu Sina Makassar, para perawat harus menangani seluruh pekerjaan yang ada, mereka harus inisiatif menangani pekerjaan rekan perawatnya, jika rekan perawatnya meminta pertolongan dari pasien yang datang. Perawat dituntut untuk membantu sesama rekan kerjanya saat ada contoh kasus keluarga pasien yang terlihat kesulitan menggunakan fasilitas-fasilitas yang ada di Rumah Sakit, sekaligus membantu memberikan penjelasan untuk pasien di saat pasien mengalami kesulitan sehingga bisa membuat pasien dan keluarganya merasa lebih nyaman.

Kepala bidang keperawatan Ibu Yuli mengatakan bahwa salah satu hal penting yang mendukung terciptanya pelayanan keperawatan di RS Ibnu Sina Makassar adalah dengan terciptanya suasana saling mendukung dan empati antar perawat. Perawat diwajibkan untuk terus berusaha agar bisa saling

memahami situasi, kondisi, dan karakteristik pribadi rekan kerja satu dengan yang lainnya, ini dilakukan untuk meningkatkan komunikasi agar tidak terjadi kesalahpahaman, dan membangun rasa kekeluargaan dengan sesama rekan kerja agar dapat membina hubungan yang baik.

Para perawat menyadari bahwa hubungan yang baik dengan rekan kerja dapat memperlancar kerja sama antar perawat dalam melayani seluruh pasien dengan keterbatasan tenaga keperawatan yang ada. Fakta-fakta yang saya jelaskan ini bersinggungan dengan dimensi-dimensi yang ada di dalam *organizational citizenship behavior*, diantaranya *Altruism* (perilaku membantu sesama manusia), *Conscientiousness* (perilaku sukarela), *Sportmanship* (toleransi keadaan kurang ideal), *Courtesy* (menjaga hubungan baik), *Civic Virtue* (tanggung jawab). (Dennis and Ryan 1995).

Ini juga terkonfirmasi dengan wawancara kualitatif saya dengan bagian sumber daya manusia Kak Fifi, yang menjelaskan bahwa tenaga perawat di Rumah Sakit Ibnu Sina Makassar menjalankan kegiatan kemanusiaan, sebagai contoh ingin melakukan kerja lembur di luar jam kerja yang telah ditetapkan oleh RS Ibnu Sina Makassar ketika kondisi mengkondisikan mereka, karena banyaknya pasien yang harus dibantu pada konteks tertentu. Hal lain juga dilihat bahwa perawat di RS Ibnu Sina Makassar menjalankan etika keislaman sesuai dengan visi misi yang dihidangkan dan pada akhirnya akan meningkatkan kinerja tenaga perawat mereka.

Saya memilih etika kerja Islam sebagai variabel yang berfungsi memoderasi *organizational citizenship behavior* dan kinerja perawat karena bagi saya *organizational citizenship behavior* bisa dihidangkan dan melihat pengaruhnya pada kinerja perawat, tanpa harus melalui variabel lainnya dalam hal ini etika kerja Islam, dibuktikan dengan penelitian Njage (2017) menjelaskan

keterkaitan berkenaan dengan inisiatif pribadi karyawan yang mempunyai korelasi positif dalam meningkatkan hubungan baik diantara karyawan, dan kinerja karyawan secara umum.

Ini didukung juga oleh penelitian yang dilakukan oleh Putri (2018) yang mengambil etika kerja Islam sebagai variabel moderating dalam melihat pengaruh *organizational citizenship behavior* terhadap kinerja karyawan di salah satu supermarket di Yogyakarta. Atas dasar itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang **“Pengaruh *Organizational Citizhenship Behavior* terhadap Kinerja Perawat pada Rumah Sakit Ibnu Sina Makassar dengan Etika Kerja Islam sebagai Variabel Moderating.**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka dapat dideskripsikan rumusan permasalahan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah *organizational citizhenship behavior* berpengaruh terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Ibnu Sina Makassar?
2. Apakah etika kerja Islam memoderasi hubungan antara *organizational citizenship behavior* dan kinerja perawat di Rumah Sakit Ibnu Sina Makassar?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Untuk menguji dan menganalisis apakah *organizational citizhenship behavior* berpengaruh terhadap kinerja perawat pada Rumah Sakit Ibnu Sina Makassar

2. Untuk menguji dan menganalisis apakah etika kerja Islam dapat memoderasi hubungan antara *organizational citizenship behavior* dan kinerja perawat pada Rumah Sakit Ibnu Sina Makassar.

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1. Kegunaan Teoritis

1. Peneliti

Bagi Peneliti, penelitian ini merupakan salah satu kesempatan untuk menerapkan teori yang diperoleh dalam kenyataan yang terjadi di lapangan, serta dapat menjadi acuan peneliti-peneliti berikutnya. khususnya tentang *organizational citizenship behavior*, kinerja perawat dan etika kerja Islam

2. Akademisi

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi rujukan, referensi, dan informasi terkait *organizational citizenship behavior*, kinerja perawat dan etika kerja Islam.

1.4.2 Kegunaan Praktis

1. Rumah Sakit Ibnu Sina Makassar

Bagi Perusahaan, hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu manajemen di RS Ibnu Sina Makassar sebagai bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan untuk menyusun strategi, ataupun kebijakan perusahaan di waktu yang akan datang khususnya dalam *organizational citizenship behavior*, kinerja perawat dan etika kerja Islam

2. Pembaca/Masyarakat

Diperoleh kajian teoritis ilmiah yang lebih mendalam sehingga dapat

dijadikan acuan konseptual ilmiah bagi perbaikan pengambilan keputusan yang berkaitan dengan restrukturisasi perusahaan, menghasilkan informasi yang dapat dijadikan bahan pertimbangan dalam melakukan kegiatan di masyarakat.

1.4.3 Kegunaan Kebijakan

Hasil Kegunaan kebijakan pada penelitian ini adalah untuk memberikan bahan input kepada Pemerintah, utamanya dalam persoalan peningkatan kinerja perawat untuk rumah sakit berbasis Islam yang ada di Indonesia. Ini juga berkenaan dengan standar dan sertifikasi berbasis rumah sakit syariah dari MUKISI (Majelis Upaya Kesehatan Islam Indonesia) agar standarisasi bisa lebih ditingkatkan.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini merupakan kajian di bidang manajemen sumber daya manusia. Secara khusus, penelitian ini menelisik variabel *organizational citizenship behavior*, etika kerja Islam, dan kinerja karyawan dengan metode penelitian secara kuantitatif. Penelitian ini dilakukan di rumah sakit yang berbasis Islam yakni RS.Ibnu Sina Makassar pada tahun 2021.

1.6. Defini dan Istilah

1. Organizational citizenship behavior adalah perilaku sukarela dari seorang pekerja untuk mau melakukan tugas atau pekerjaan di luar tanggung jawab atau kewajibannya demi kemajuan atau keuntungan organisasinya.

2. Kinerja keperawatan adalah bentuk pelayanan profesional yang merupakan bagian integral dari pelaksanaan kesehatan, didasarkan pada ilmu

dan kiat keperawatan, pelayanan biologis-psikologis-sosial spiritual kultural yang komprehensif, ditujukan untuk individu, keluarga, kelompok dan masyarakat baik sehat maupun sakit dalam proses kehidupan manusia.

3. Etika kerja Islam adalah orientasi yang membentuk dan memengaruhi keterlibatan dan partisipasi orang percaya ditempat kerja. Ini menyiratkan bahwa bekerja adalah kebajikan dalam terang kebutuhan seseorang, dan merupakan kebutuhan untuk membangun keseimbangan dalam kehidupan individu dan sosial seseorang.

1. 7 Sistematika Penulisan

Untuk mempermudah penyusunan dan pembahasan dari penelitian ini, maka berikut disajikan gambaran tentang susunan penulisan penelitian yang terdiri dari beberapa bab sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab pertama terdiri dari Pendahuluan, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian dan sistematika penulisan. Pendahuluan menguraikan Latar belakang yang menjelaskan isu dan motivasi penelitian yang diangkat. Pada bab ini, masalah dan tujuan penelitian dirumuskan. Setelah itu kegunaan penelitian disiratkan agar penelitian ini bisa memberikan kontribusi pada penelitian selanjutnya. Sistematika penulisan adalah bagian akhir dalam menguraikan bab pertama.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab kedua berisi tentang tinjauan teori dan konsep dijelaskan dengan menguraikan teori yang mendasari penelitian, dibagian akhir bab kedua, tinjauan empiris yang sangat relevan dengan topik penelitian diuraikan atau disebut

dengan penelitian terdahulu.

BAB III KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

Bab ini berisi uraian mengenai kerangka pemikiran dan hipotesis penelitian.

BAB IV METODE PENELITIAN

Bab ini terdiri dari rancangan penelitian, tempat dan waktu, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, variabel penelitian, definisi operasional, instrumen penelitian, dan analisis data.

BAB V HASIL PENELITIAN

Bab ini berisi deskripsi objek penelitian, analisis data serta pembahasan

BAB VI PEMBAHASAN

Bab ini memaparkan pembahasan dari hasil yang diperoleh dalam penelitian yang telah dilakukan

BAB VII Penutup

Bab ini menguraikan kesimpulan dan saran berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Teori dan Konsep

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Pada sebuah organisasi terdiri atas orang-orang dengan peran yang diberikan secara formal yang bekerja bersama untuk mencapai sasaran organisasi. Orang-orang inilah yang kemudian disebut sebagai SDM dalam arti mikro secara sederhana adalah manusia atau orang yang bekerja atau menjadi anggota suatu organisasi yang disebut personil, pegawai, karyawan, pekerja, tenaga kerja, dan lain sebagainya. Orang-orang ini diperoleh dari proses perencanaan SDM yang merupakan salah satu proses manajemen sumber daya manusia (Nawawi 2013).

Aset terpenting dalam organisasi adalah sumber daya manusia. Kontribusi pekerjaan mereka akan sangat menentukan keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Oleh karena itu, pemahaman tentang peningkatan kinerja adalah strategi kunci untuk keberhasilan organisasi (Wahda et al. 2018). Sumber daya manusia (SDM) merupakan elemen penting dalam sebuah perusahaan karena dapat menjadi sumber keunggulan kompetitif perusahaan atau bisa dibilang aset terpenting dalam sebuah organisasi. Unggul produk atau jasa dengan harga yang kompetitif dan waktu pengiriman yang cepat dapat tercipta jika perusahaan memiliki sumber daya manusia yang berkualitas. (Soeltan, et al 2020).

Peran manajemen sumber daya manusia mulai terlibat setelah perusahaan menentukan struktur organisasinya, perusahaan harus menemukan orang demi mengisi pekerjaan yang telah dibuat atau sebaliknya mengeluarkan orang-orang dari pekerjaan jika keadaan mengharuskannya. Hal ini merupakan suatu tugas penting perusahaan yang melibatkan kepemilikan dalam jumlah yang tepat dari orang-orang yang tepat di tempat yang tepat pada waktu yang tepat (Robbins & Coutler 2016).

2.1.1.1 Definisi Manajemen Sumber Daya Manusia

Ada dua pengertian manajemen sumber daya manusia. Pertama, secara sederhana, manajemen sumberdaya manusia adalah pekerjaan manajer sumberdaya manusia. Secara sederhana pula, pekerjaan manajer sumberdaya manusia adalah manajemen sumberdaya manusia. Kedua, manajemen sumberdaya manusia adalah aktifitas organisasi dalam menerapkan konsep-konsep dan teknik-teknik analisis jabatan, perencanaan pegawai, perekrutan pegawai, seleksi pegawai, orientasi pegawai, pelatihan pegawai, pemberian gaji, pemberian insentif finansial, pemberian tunjangan, pemberian kualitas kehidupan kerja, penilaian prestasi kerja, dan manajemen karier pegawai untuk mencapai tujuan organisasi (Dessler, 1986).

Menurut Mathis dan Jackson (2006), manajemen sumber daya manusia adalah rancangan sistem-sistem formal dalam sebuah organisasi untuk memastikan penggunaan bakat manusia secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan-tujuan organisasional. Dari definisi tersebut, dapat dipahami bahwa manajemen sumber daya manusia adalah sistem formal dalam sebuah organisasi untuk mengelola karyawan secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan organisasi.

2.1.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Gary Dessler (2015) dalam proses manajemen sumber daya manusia terdapat lima fungsi dasar yaitu perencanaan, pengorganisasian, penyusunan staf, kepemimpinan, dan pengendalian. Aktivitas spesifik yang terlibat dalam setiap fungsi tersebut adalah sebagai berikut:

1. Perencanaan. Menetapkan sasaran dan standar; mengembangkan aturan dan prosedur; mengembangkan rencana dan peramalan,
2. Pengorganisasian. Memberikan tugas spesifik kepada setiap bawahan; membentuk departemen; mendelegasikan otoritas kepada bawahan; menetapkan saluran otoritas dan komunikasi; mengoordinasikan pekerjaan bawahan,
3. Penyusunan staf. Menentukan tipe orang yang harus dipekerjakan; merekrut karyawan prospektif, memilih karyawan, melatih dan mengembangkan karyawan; menetapkan standar kinerja, mengevaluasi kinerja, menasihati karyawan, memberikan kompensasi kepada karyawan,
4. Kepemimpinan. Meminta orang lain menyelesaikan pekerjaan; menegakkan moral; memotivasi bawahan, dan
5. Pengendalian. Menetapkan standar seperti kuota penjualan, standar mutu, atau tingkat produksi; memeriksa bagaimana kinerja aktual dibandingkan dengan standar-standar ini; mengambil tindakan korektif, sesuai kebutuhan.

2.1.2 Organizational Citizenship Behaviour (OCB)

(Posdakoff et al. 2000) menjelaskan dalam hasil tinjauannya ini menemukan bahwa topik perihal OCB telah meningkat secara dramatis selama

dekade terakhir. Namun demikian, penelitian telah berkembang pesat mengakibatkan berkembangnya beberapa masalah, termasuk kebutuhan untuk lebih baik memahami persamaan konseptual dan perbedaan antara berbagai bentuk *organizational citizenship* serta sebab dan akibat yang dihasilkan, untuk itu sebelum memulai penjelasan terkait OCB ada baiknya dijelaskan terlebih dahulu sejarah konseptual OCB, agar tidak terjebak pada penjelasan yang abstrak dan saling meniadakan.

Osman et al. (2019) menjelaskan bahwa *organizational citizenship behavior* pertama kali muncul dalam literatur di Bateman and Organ (1983). OCB pada awalnya digambarkan sebagai perilaku karyawan yang tidak dihargai secara langsung atau eksplisit oleh organisasi namun mempromosikan organisasi yang berfungsi efektif. Kemudian Organ (1997) lebih lanjut bahwa OCB adalah perilaku yang berkontribusi secara tidak langsung kepada organisasi melalui pemeliharaan organisasi sistem sosial (Becton and Field 2009)

Selaras dengan itu, menurut (Mahooti et al. 2018) OCB diperkenalkan oleh Bateman dan Organ di (1983) dan disempurnakan oleh peneliti lain. Menurut Podsakoff (2000) lebih dari 150 artikel yang diterbitkan di jurnal-jurnal ilmiah dalam kurun waktu 1997 hingga 1998. Basis dari perilaku ekstra-role dapat ditemukan dalam analisis organisasional yang dilakukan Barnard yang menekankan adanya kemauan para anggota organisasi untuk memberikan kontribusi pada organisasi, hal itulah yang disebut sebagai *organizational citizenship behavior*.

Organ (1990) mendefinisikan OCB sebagai "perilaku individu yang bersifat diskresioner, tidak secara langsung atau eksplisit diakui oleh sistem

penghargaan formal, dan secara agregat mempromosikan fungsi organisasi yang efisien dan efektif". Selaras dengan itu, Moorman and Blakely (1995) memberikan penjelasan terkait OCB sebagai perilaku dan tindakan membantu rekan kerja yang mempunyai masalah berhubungan dengan pekerjaan, bahkan ketika bantuan tersebut tidak diperlukan untuk perusahaan. Perilaku ini pada akhirnya bermanfaat bagi perusahaan, walaupun perilaku tersebut tidak dianggap sebagai bagian dari elemen inti pekerjaan.

Selain itu menurut Robbins & Judge (2008) dalam bukunya "*Organizational Behavior*" mendefinisikan OCB sebagai perilaku pilihan yang tidak menjadi bagian dari kewajiban formal seorang karyawan, namun mendukung berfungsinya organisasi tersebut secara efektif. Pendapat lain mengenai pengertian OCB dikemukakan oleh Garay (2006) ia menjelaskan bahwa OCB merupakan perilaku sukarela dari seorang pekerja untuk mau melakukan tugas atau pekerjaan di luar tanggung jawab atau kewajibannya demi kemajuan atau keuntungan organisasinya.

Dipaola and Hoy (2005) menjelaskan bahwa OCB adalah perilaku karyawan yang mempraktikkan peranan tambahan dan menunjukkan sumbangan kepada organisasi melebihi peran spesifiknya dalam kerja. Menurut mereka juga, kesediaan dan keikutsertaan untuk melakukan usaha yang melebihi tanggung jawab formal dalam organisasi merupakan sesuatu yang efektif untuk meningkatkan fungsi sebuah organisasi. Thiruvankadam and Durairaj (2019) memaparkan bahwa *organizational citizenship behavior* (OCB) adalah istilah yang mencakup segala sesuatu yang positif dan konstruktif yang dilakukan karyawan, atas pilihan mereka sendiri, yang mendukung rekan kerja dan pada akhirnya menguntungkan perusahaan.

Menurut Thiruvenkadam and Durairaj (2019) karyawan yang sering terlibat dalam OCB adalah mereka adalah orang-orang yang dikenal 'bekerja ekstra' atau 'pergi di atas dan di luar 'upaya minimum yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan yang hanya memuaskan. Bagi Hazzi (2018) *organizational citizenship behavior* bisa didefinisikan sebagai perilaku yang bukan merupakan persyaratan peran yang dapat ditegakkan, tidak bertujuan untuk mendapatkan imbalan, bukanlah perilaku ekspresif yang memiliki sifat emosional negara, dan bahwa secara keseluruhan, OCB pada akhirnya akan menghasilkan suatu kesejahteraan individu dan organisasi.

2.1.2.1 Dimensi Organizational Citizenship Behaviour (OCB)

Menurut Anggarwal & Singh (2016) sejak lahirnya konsep “*Organizational Citizenship Behavior*” oleh Bateman dan Organ (1983), ada banyak ketidaksepakatan di antara para peneliti mengenai dimensinya. Ini bisa dilihat bagaimana penelitian yang berbeda telah mengembangkan berbagai taksonomi yang mengklasifikasikan dalam OCB dalam 30 bentuk yang berbeda (Posdakoff et al. 2000)

Smith et al. (1983) menguraikan bahwa konsep OCB sebelumnya mendefinisikan dua dimensi OCB: *altruisme* mewakili perilaku karyawan untuk memberikan bantuan kepada orang tertentu, dan kepatuhan umum (*conscientiousness*) berarti bentuk perilaku karyawan yang lebih impersonal.iga dimensi lain diperkenalkan kemudian, *courtesy* mewakili gerakan yang diambil untuk membantu mencegah masalah rekan kerja, *sportmanship* mengacu pada kesediaan untuk mentolerir kondisi yang kurang ideal tanpa mengeluh dan *civic virtue* menggambarkan partisipasi yang bertanggung jawab dan konstruktif

dalam pekerjaan masalah dalam organisasi.

Lima dimensi, kemudian, ditata ulang menjadi tiga kelompok: *helping behavior*, *sportmanship* dan *civic virtue* dan menambahkan dua konstruksi lainnya: '*peacekeeping*' dan '*cheerleading*', dengan demikian, melabeli mereka sebagai '*helping behavior*' (Osman et al, 2019) dan (Anggarwal dan Singh, 2016)

Penelitian lain Graham (1991) coba menguraikan pemahaman yang lebih komprehensif tentang organizational citizenship behavior (OCB) daripada yang digunakan oleh para peneliti sebelumnya tentang topik-topik terkait. Graham (1991) Menggunakan warisan intelektual dari kata "kewarganegaraan" yang berkaitan erat dengan filosofi politik. Graham, (1991) menjelaskan ada 3 dimensi yang perlu ditinjau dari OCB, diantaranya:

1. Ketaatan (*Obedience*), menjelaskan tentang hak-hak sipil sumber daya manusia organisasi yang dicocokkan dengan kepatuhan organisasi. Hak-hak sipil di tingkat organisasi menyangkut jaminan terhadap perlakuan tidak adil dalam perekrutan, promosi, disiplin dan prosedur pengaduan, dll. Ini selaras dengan jaminan perlindungan hidup, kebebasan, dan properti di tingkat masyarakat. Karena hak seseorang menyiratkan kewajiban di pihak orang lain untuk saling menghormati.

2. Loyalitas (*Loyalty*), menjelaskan tentang sumber daya manusia ketika mendapatkan jaminan sosial ekonomi yang lebih besar oleh organisasi, maka kemungkinan besar akan membalas budi, yaitu, untuk terlibat dalam perilaku yang melindungi organisasi, meningkatkan reputasinya, dan melayani keseluruhan daripada kepentingan individual yang hirarkis.

3. Partisipasi (*Participation*), menjelaskan pelaksanaan kekuasaan pengambilan keputusan bukanlah dikatakan OCB kecuali jika dipandu oleh

standar kebijakan yang ideal dan dilaksanakan secara bertanggung jawab. Partisipasi dalam OCB diperlukan ketika ada panduan standar kebijakan dan dilakukan secara bertanggungjawab.

Di tahun 1995 sebuah jurnal ditulis oleh Boorman dan Blakeley (1995) mencoba menilai sejauh mana hubungan antara individualisme-kolektivisme sebagai perbedaan ganda dalam budaya individu dan organizational citizenship behavior. Dalam penelitiannya Boorman dan Blakeley (1995) menyarankan bahwa jika seorang individu memegang nilai-nilai atau norma-norma kolektivistik, dia akan lebih mungkin untuk melakukan OCB. Berangkat dari itu Boorman dan Blakeley menjelaskan empat dimensi yang terdapat dalam OCB, yakni:

1. *Interpersonal Helping*, yakni Berusaha keras untuk membantu rekan kerja dengan masalah terkait pekerjaan Secara sukarela membantu karyawan baru beradaptasi dengan pekerjaan dan selalu menyesuaikan jadwal kerjanya untuk mengakomodasi kebutuhan karyawan lain. Menunjukkan perhatian dan kesopanan yang tulus terhadap rekan kerja, bahkan di bawah kondisi yang paling buruk mencoba situasi bisnis atau pribadi.
2. *Individual Initiative*, yakni kondisi ketika ada masalah yang mungkin memiliki konsekuensi serius, karyawan akan mengeluarkan pendapat dengan jujur ketika orang lain mungkin tidak setuju dengan dirinya. Karyawan juga memotivasi orang lain untuk mengungkapkan ide dan pendapat mereka dan mendorong orang lain untuk mencoba cara baru dan lebih efektif dalam melakukan pekerjaan mereka. Karyawan akan selalu mendorong rekan kerja yang ragu-ragu atau pendiam untuk menyuarakan pendapat mereka ketika mereka jika tidak, mungkin tidak akan angkat bicara Sering Bersama
3. *Personal Industry*, memperlihatkan bahwa karyawan mempunyai sikap untuk

tidak akan bolos kerja meskipun dia punya alasan yang sah untuk melakukannya. Karyawan juga akan melakukan tugasnya dengan sangat sedikit kesalahan karena melakukan tugasnya dengan kehati-hatian ekstra dan selalu tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya.

4. *Loyal Boosterism*, kondisi yang memperlihatkan karyawan akan membela organisasi ketika karyawan lain mengkritiknya. Dimensi ini juga memperlihatkan karyawan akan mendorong teman dan keluarga untuk memanfaatkan produk organisasi. Selain itu karyawan akan membela organisasi ketika orang luar mengkritiknya dan menunjukkan kebanggaan saat mewakili organisasi di depan umum.

Dimensi yang berbeda, ditemukan oleh Farh et al. (1997) dalam upaya untuk memahami variasi dalam *organizational citizenship behavior* di dalam budaya, ia memeriksa hubungan antara *organizational citizenship behavior* dan keadilan organisasi konteks Tionghoa, yang menggunakan dua karakteristik budaya (tradisionalitas dan modernitas) dan satu individu yang terkait dengan gender. Dalam penelitiannya, Farh et al. (1997) menjelaskan lima dimensi OCB, yakni:

1. *Identification With The Company*, menjelaskan bahwa karyawan bersedia untuk berdiri membela nama baik perusahaan. Ingin memberi tahu orang luar kabar baik tentang perusahaan dan mengklarifikasi kesalahpahaman mereka, dan juga membuat saran yang sifatnya konstruktif untuk dapat meningkatkan operasi dari perusahaan, sekaligus aktif menghadiri rapat perusahaan.
2. *Altruism Toward Colleagues*, dimensi ini memaparkan bahwa karyawan akan bersedia membantu rekan baru untuk menyesuaikan diri dengan pekerjaan.

lingkungan, disamping itu akan bersedia membantu rekan kerja memecahkan masalah yang berhubungan dengan pekerjaan. Karyawan juga dituntut untuk bersedia untuk menutupi tugas kerja untuk rekan kerja ketika diperlukan lalu berkoordinasi dan berkomunikasi dengan rekan kerja.

3. *Conscientiousness*, kondisi ini menunjukkan karyawan akan mematuhi aturan dan prosedur perusahaan bahkan ketika tidak ada yang melihat dan tidak ada bukti yang dapat dilacak. Dimensi ini juga mencerminkan karyawan akan bekerja dengan serius dan jarang membuat kesalahan. Di samping itu karyawan tidak akan keberatan mengambil tugas baru atau menantang dan akan berusaha keras untuk belajar mandiri untuk meningkatkan kualitas hasil kerja.
4. *Interpersonal Harmony*, memperlihatkan sikap karyawan untuk menghindari menggunakan taktik terlarang untuk mencari pengaruh dan keuntungan pribadi dengan efek berbahaya pada keharmonisan interpersonal dalam organisasi. Karyawan juga terhindar dari penggunaan kekuatan posisi untuk mengejar keuntungan pribadi yang egois. Dimensi ini juga menjelaskan bahwa karyawan akan menerima pujian dan menghindari kesalahan.
5. *Protecting Company Resource*, memperlihatkan kondisi karyawan menghindari melakukan bisnis pribadi pada waktu jam kerja perusahaan, menghindari menggunakan sumber daya perusahaan untuk melakukan bisnis pribadi, dan tidak akan memandang cuti sakit sebagai manfaat dan membuat alasan untuk meninggalkan tempat kerja

Dari berbagai literatur yang ada untuk menjelaskan dimensi OCB, peneliti mengambil penelitian dari Organ (1997) yang berangkat dari kritik atas melihat OCB sebagai suatu perilaku diskresi, tanpa mengoperasionalisasi atau

memberikan konteks pada setiap yang dimaknai sebagai OCB. Organ (1997) menjelaskan bahwa karakter yang menentukan *organizational citizenship behavior* (OCB) tampaknya tidak lagi bermanfaat untuk menganggap OCB sebagai peran ekstra, di luar pekerjaan, atau tidak dihargai oleh sistem formal. Posisi yang lebih dapat dipertahankan menurut Organ adalah posisi yang mendefinisikan OCB jauh di sepanjang garis kinerja kontekstual. Berangkat dari hal itu Organ (1997) menjelaskan ada 5 dimensi OCB, sebagai berikut:

1. *Altruism*

Perilaku karyawan dalam menolong rekan kerjanya yang mengalami kesulitan dalam situasi yang sedang dihadapi baik mengenai tugas dalam organisasi maupun masalah pribadi orang lain. Dimensi ini mengarah kepada memberi pertolongan yang bukan merupakan kewajiban yang ditanggungnya.

2. *Conscientiousness*

Perilaku yang ditunjukkan dengan berusaha melebihi yang diharapkan perusahaan. Perilaku sukarela yang bukan merupakan kewajiban atau tugas karyawan. Dimensi ini menjangkau jauh di atas dan jauh ke depan dari panggilan tugas.

3. *Sportmanship*

Perilaku yang memberikan toleransi terhadap keadaan yang kurang ideal dalam organisasi tanpa mengajukan keberatan-keberatan. Seseorang yang mempunyai tingkatan yang tinggi dalam *Sportmanship* akan meningkatkan iklim yang positif diantara karyawan. Karyawan akan lebih sopan dan bekerja sama dengan yang lain sehingga akan menciptakan lingkungan kerja yang lebih menyenangkan.

4. *Courtesy*

Menjaga hubungan baik dengan rekan kerjanya agar terhindar dari masalah-masalah interpersonal. Seseorang yang memiliki dimensi ini adalah orang yang menghargai dan memerhatikan orang lain.

5. *Civic Virtue*

Perilaku yang mengindikasikan tanggung jawab pada kehidupan organisasi (mengikuti perubahan dalam organisasi, mengambil inisiatif untuk merekomendasikan bagaimana operasi atau prosedur-prosedur organisasi dapat diperbaiki, dan melindungi sumber-sumber yang dimiliki oleh organisasi). Dimensi ini mengarah pada tanggung jawab yang diberikan organisasi kepada seseorang untuk meningkatkan kualitas bidang pekerjaan yang ditekuni.

Penjelasan menarik datang dari hasil tinjauan Bectona dan Field (2015) menunjukkan bahwa aktualisasi dalam dimensi OCB sifatnya kontekstual, contohnya perbedaan budaya Cina dan Amerika dalam aktualisasi OCB. Karyawan Cina dan Amerika melaporkan tingkat dukungan pribadi dan inisiatif yang sama dalam organisasi mereka, tetapi karyawan Cina melaporkan tingkat dukungan organisasi yang lebih tinggi dibandingkan dengan karyawan Amerika.

Hasil penelitian itu juga menunjukkan bahwa persepsi dukungan pribadi, dukungan organisasi, dan inisiatif berhubungan dengan pekerjaan atau tingkat hierarki sehingga manajemen SDM melaporkan tingkat yang lebih rendah pada ketiga dimensi OCB. Menurut Titisari (2014) *organizational citizenship behavior* dapat mempengaruhi keefektifan organisasi karena beberapa alasan:

1. *Organizational citizenship behavior* dapat membantu meningkatkan produktivitas rekan kerja,
2. *Organizational citizenship behavior* dapat membantu meningkatkan

produktivitas manajerial.

3. *Organizational citizenship behavior* menghemat sumber daya yang dimiliki manajemen dan organisasi secara keseluruhan,
4. *Organizational citizenship behavior* membantu menghemat energi sumber daya yang langka untuk memelihara fungsi kelompok.
5. *Organizational citizenship behavior* dapat menjadi sarana efektif untuk mengoordinasi kegiatan-kegiatan kelompok kerja.
6. *Organizational citizenship behavior* dapat meningkatkan kemampuan organisasi untuk menarik dan memperthanakan karyawan terbaik.
7. *Organizational citizenship behavior* meningkatkan stabilitas kinerja organisasi.
8. *Organizational citizenship behavior* meningkatkan kemampuan organisasi untuk beradaptasi dengan perubahan lingkungan.

2.1.2.2 Faktor-Faktor Mempengaruhi Organizational Citizenship Behavior

Menurut Rahmawati and Prasetya (2017) OCB penting dimiliki oleh karyawan di dalam suatu organisasi, karena banyak manfaat yang diperoleh. Maka penting bagi organisasi untuk mempelajari dan mengetahui hal-hal yang dapat menumbuhkan dan meningkatkan OCB karyawan. Menurutnya ada delapan faktor yang mempengaruhi organizational citizenship behavior, diantaranya:

1. Kepuasan Kerja

Karyawan dalam menjalani pekerjaannya merasa senang dan siap menerima tantangan sehingga pekerjaan itu sendiri dapat memberikan kepuasan. Hal ini juga berkaitan dengan dukungan kerja dari atasan yang

memuaskan, dilihat dari gaji yang diterima karyawan, dan kesempatan karyawan untuk mengembangkan diri di dalam perusahaan dan hubungannya dengan rekan kerja

2. Komitmen Organisasi

Ini terlihat dengan keterlibatan diri & keinginan mendukung perusahaan yang merupakan cerminan komitmen afektif, dimana karyawan senang berada ditempat kerja, memiliki keinginan tinggi untuk melibatkan diri dengan kegiatan ditempat kerja dan mendukung perusahaan, sehingga merasa berkewajiban untuk mendukung dan melibatkan diri dengan perusahaan. Posisi ini juga melihat karyawan tidak ingin meninggalkan perusahaan, yang merupakan cerminan dari komitmen normatif serta komitmen yang berkelanjutan, di mana karyawan enggan untuk meninggalkan perusahaan, merasa rugi bila meninggalkan perusahaan, sehingga karyawan tersebut tahu bahwa dirinya memang seharusnya tetap bekerja di perusahaannya

3. Kepribadian

Ini bisa dirujuk dengan melihat pribadi yang teratur,bersungguh-sungguh,memiliki tingkat disiplin yang tinggi, bisa mengendalikan diri dengan baik, memiliki tanggungjawab tinggi, dan memiliki imajinasi yang tinggi. Mencerminkan seseorang yang memiliki semangat tinggi ketika melakukan sesuatu,mudah bergaul dengan oranglain, dan fokus dalam pekerjaan demi meraih pencapaiannya.

4. Moral Karyawan

Dalam penjelasan ini, komponen pembentuk faktor moral karyawan, pertama keberanian dan kepercayaan diri karyawan, dan kedua adalah kesadaran karyawan,karyawan dikatakan sadar jika

mengetahui,memahami dengan baik pekerjaan yang sedang dilakukan, serta memahami akibat perbuatan yang dilakukan.

5. Motivasi

Hal ini menunjukkan ada 2 komponen pembentuk faktor motivasi, yakni, pertama arah dan tujuan, karyawan yang termotivasi akan memiliki niat dalam melakukan pekerjaan, giat dalam melaksanakan pekerjaan baik untuk memenuhi kebutuhan hidupnya mau pun ingin mengembangkan diri didalam perusahaan,sehingga karyawan memiliki tujuan yang pasti dalam melakukan pekerjaannya. Kedua usaha dan kemauan, karyawan yang memiliki motivasi akan bersedia melakukan apapun demi kemajuan perusahaan dan hal ini mencerminkan kemauan karyawan

6. Gaya Kepemimpinan

Fakor ini meruju pada dua hal, pertama orientasi terhadap karyawan yang menunjukkan *employeeoriented*, pemimpin dengan gaya kepemimpinan ini memperhatikan kesejahteraan karyawan. Kedua adalah orientasi terhadap hasil kerja yang menunjukkan *taskoriented*, pemimpin dengan gaya kepemimpinan ini berfokus pada hasilkerja karyawan dan pengembangan skill karyawan agar kinerja karyawan baik

7. Kepercayaan pada Pemimpin

Memincu tiga komponen pembentuk faktor kepercayaan pada pimpinan, pertama kepercayaan berdasarkan kemampuan pemimpin, kedua kepercayaan berdasarkan pemimpin itu sendiri, dan ketiga kepercayaan berdasarkan pihak lain,kepercayaan ini merupakan kepercayaanyang berbasis identifikasi di mana karyawan mempercayai pimpinan dikarenakan ada pihak lain yang mempercayai pimpinannya tersebut

8. Budaya Organisasi

Menunjukkan terdapat 3 komponen, pertama orientasi terhadap pekerjaan dan perkembangan perusahaan, kedua orientasi padakaryawan/orang, ketiga orientasi pada tim yang tercermin dari penilaian kinerja di dalam perusahaan berbasis pada tim.

2.1.2.3. Manfaat OCB Pada Efektivitas Organisasi

Menurut Podsakof et al (2000) selama bertahun-tahun penelitian yang ingin menjelaskan keterkaitan OCB dengan peningkatan efektivitas organisasi hanya berdasar pada asumsi yang tidak diuji dan penerimaannya lebih didasarkan pada masuk akal pada konseptualisasinya daripada bukti empiris langsung. Berdasarkan itu Podsakof (2000) coba menjelaskan manfaat OCB dengan melakukan metode literatur review yang melihat bukti empiris manfaat OCB pada efektivitas organisasi. Manfaat OCB menurut Podsakoff (2000) ada delapan, diantaranya:

1. OCB meningkatkan produktivitas rekan kerja
 - a. Karyawan yang menolong rekan kerja lain akan mempercepat penyelesaian tugas rekan kerjanya, dan pada gilirannya meningkatkan produktivitas rekan tersebut
 - b. Seiring dengan berjalannya waktu, perilaku membantu yang ditunjukkan karyawan akan membantu menyebarkan *best practice* ke seluruh unit kerja atau kelompok
2. OCB meningkatkan produktivitas manajer
 - a. Karyawan yang menampilkan perilaku *civic virtue* akan membantu manajer mendapatkan saran dan atau umpan balik yang berharga dari karyawan tersebut untuk meningkatkan efektivitas unit kerja
 - b. Karyawan yang sopan, yang menghindari terjadinya konflik dengan rekan

kerja, akan menolong manajer terhindar dari krisis manajemen

3. OCB menghemat sumber daya yang dimiliki manajemen dan organisasi secara keseluruhan
 - a. Jika karyawan saling tolong menolong dalam menyelesaikan masalah dalam suatu pekerjaan sehingga tidak perlu melibatkan manajer, konsekuensinya manajer dapat memakai waktunya untuk melakukan tugas lain, seperti membuat perencanaan
 - b. Karyawan yang menampilkan *conscientiousness* yang tinggi hanya membutuhkan pengawasan minimal dari manajer sehingga manajer dapat mendelegasikan tanggung jawab yang lebih besar kepada mereka, ini berarti lebih banyak waktu yang diperoleh manajer untuk melakukan tugas yang lebih penting
 - c. Karyawan lama yang membantu karyawan baru dalam pelatihan dan melakukan orientasi kerja akan membantu organisasi mengurangi biaya untuk keperluan tersebut
 - d. Karyawan yang menampilkan perilaku *sportsmanship* akan sangat menolong manajer tidak menghabiskan waktu terlalu banyak untuk berurusan dengan keluhan-keluhan kecil karyawan
4. OCB membantu menghemat energi sumber daya yang langka untuk memelihara fungsi kelompok
 - a. Keuntungan dari perilaku menolong adalah meningkatkan semangat, moril (*morale*), dan kerekatan (*cohesiveness*) kelompok, sehingga anggota kelompok (atau manajer) tidak perlu menghabiskan energy dan waktu untuk pemeliharaan fungsi kelompok
 - b. Karyawan yang menampilkan perilaku *courtesy* terhadap rekan kerja akan mengurangi konflik dalam kelompok, sehingga waktu yang

dihabiskan untuk menyelesaikan konflik manajemen berkurang

5. OCB dapat menjadi sarana efektif untuk mengkoordinasi kegiatan-kegiatan kelompok kerja
 - a. Menampilkan perilaku *civic virtue* (seperti menghadiri dan berpartisipasi aktif dalam pertemuan di unit kerjanya) akan membantu koordinasi diantara anggota kelompok, yang akhirnya secara potensial meningkatkan efektivitas dan efisiensi kelompok
 - b. Menampilkan perilaku *courtesy* (misalnya saling member informasi tentang pekerjaan dengan anggota dari tim lain) akan menghindari munculnya masalah yang membutuhkan waktu dan tenaga untuk diselesaikan.
6. OCB meningkatkan kemampuan organisasi untuk menarik dan mempertahankan karyawan terbaik
 - a. Perilaku menolong dapat meningkatkan moral dan kerekatan serta perasaan saling memiliki diantara anggota kelompok, sehingga akan meningkatkan kinerja organisasi dan membantuk organisasi menarik dan mempertahankan karyawan yang baik
 - b. Member contoh pada karyawan lain dengan menampilkan perilaku *sportsmanship* (misalnya tidak mengeluh karena permasalahanpermasalahan kecil) akan menumbuhkan loyalitas dan komitmen pada organisasi
7. OCB meningkatkan stabilitas kinerja organisasi
 - a. Membantu tugas karyawan yang tidak hadir di tempat kerja atau yang mempunyai beban kerja berat akan meningkatkan stabilitas (dengan cara mengurangi variabilitas) dari kinerja unit kerja
 - b. Karyawan yang *conscientiuous* cenderung mempertahankan tingkat

kinerja yang tinggi secara konsisten, sehingga mengurangi variabilitas pada kinerja unit kerja

8. OCB meningkatkan kemampuan organisasi untuk beradaptasi dengan perubahan lingkungan
 - a. Karyawan yang mempunyai hubungan yang dekat dengan pasar dengan sukarela member informasi tentang perubahan yang terjadi di lingkungan dan memberi saran tentang bagaimana merespon
 - b. perubahan tersebut, sehingga organisasi dapat beradaptasi dengan cepat
Karyawan yang secara aktif hadir dan berpartisipasi pada pertemuan-pertemuan di organisasi akan membantu menyebarkan informasi yang penting dan harus diketahui oleh organisasi
 - c. Karyawan yang menampilkan perilaku *conscientious* (misalkan kesediaan untuk memikul tanggungjawab baru dan mempelajari keahlian baru) akan meningkatkan kemampuan organisasi beradaptasi dengan perubahan yang terjadi di lingkungannya. meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai.

2.1.3 Kinerja

Colquitt et al. (2011) menyatakan bahwa kinerja adalah bentuk serangkaian perilaku karyawan atau sumber daya manusia yang memberi kontribusi, baik secara positif maupun negatif terhadap penyelesaian tujuan akhir dari suatu organisasi. Sedangkan menurut Pulakos (2009) menyatakan bahwa jika karyawan dengan mudah beradaptasi dengan tempat kerja baru dan atau persyaratan dan kebutuhan pekerjaan baru, serta situasi yang tidak teratur, akan menyebabkan akan ada efek positif pada kinerja mereka.

Dengan kata lain, karyawan tanpa kesulitan tertentu untuk menangani persyaratan dan lingkungan pekerjaan yang berbeda mungkin lebih efisien daripada karyawan lain (yang merasa sulit untuk menerapkan pengetahuan, keterampilan, dan teknik baru ke dalam pekerjaan mereka dan, umumnya, tidak secara efektif mengelola perubahan apa pun. dalam pekerjaan mereka).

Menurut Diamantidis and Chatzoglou (2019) proses perencanaan kinerja melibatkan penetapan tujuan karyawan untuk periode waktu tertentu. Dalam praktiknya ini melibatkan sejumlah langkah dan proses. Di Sovran, manajer diminta untuk bertemu dengan setiap karyawan setiap tahun untuk mengembangkan bersama-sama rencana pengembangan karyawan yang melibatkan tujuan dan standar kinerja terkait pekerjaan tertentu. Ini, bersama dengan tanggal penyelesaian yang diharapkan, dituliskan pada formulir yang telah disiapkan.

Selain itu, kedua pihak menetapkan tujuan yang disepakati bersama untuk meningkatkan kinerja karyawan saat ini serta apa yang diperlukan untuk mempersiapkan penugasan di masa mendatang. Untuk memfasilitasi diskusi terbuka tentang kebutuhan perkembangan, manajer melengkapi formulir penilaian kompetensi. Kuesioner ini menilai karyawan pada sejumlah kompetensi yang luas seperti kemampuan pengambilan keputusan pemecahan masalah, keterampilan perencanaan, pengorganisasian, dan keterampilan hubungan karyawan dan kerja tim. (Diamantidis & Chatzoglou,2019).

Satu aspek penting dari sistem ini adalah bahwa ia diintegrasikan ke dalam program perencanaan strategis perusahaan secara keseluruhan. Dengan demikian, tujuan dan rencana pengembangan setiap karyawan ditetapkan dengan cara yang secara langsung mengikat mereka ke dalam tujuan

keseluruhan perusahaan. Untuk memastikan bahwa hal ini terjadi, manajer meninjau dengan karyawan tujuan keseluruhan perusahaan, rencana bisnis dan arah perusahaan, tujuan departemen, dan tanggung jawab pekerjaan karyawan saat ini, sebelum menetapkan tujuan individu (Diamantidis & Chatzoglou, 2019).

Borman, W.C. and Motowidlo (1997) mendefinisikan kinerja pekerjaan dalam konteks kinerja tugas sebagai "efektivitas penghuni kerja dalam melaksanakan tugas yang diberikan, yang mewujudkan pemenuhan visi organisasi sambil memberi penghargaan kepada organisasi dan individu secara proporsional". Dalam Diamantidis & Chatzoglou (2019) menjelaskan bahwa Werner (1994) telah mensintesis proposisi kinerja tugas sebelumnya melalui menghubungkannya dengan penghargaan formal organisasi yang menyatakan sebagai "keterampilan dan perilaku yang ditunjukkan yang mempengaruhi produksi langsung barang atau jasa, atau segala jenis kegiatan yang memberikan dukungan tidak langsung kepada organisasi proses teknis inti".

2.1.3.1 Kinerja Perawat

Sementara itu berbicara tentang kinerja perawat, Sutrisno (2010) menjelaskan bahwa kinerja keperawatan adalah bentuk pelayanan profesional yang merupakan bagian integral dari pelaksanaan kesehatan, didasarkan pada ilmu dan kiat keperawatan, pelayanan biologis-psikologis-sosial spiritual kultural yang komprehensif, ditujukan untuk individu, keluarga, kelompok dan masyarakat baik sehat maupun sakit dalam proses kehidupan manusia.

Nasution (2019) menjelaskan bahwa kinerja perawat adalah upaya yang dilakukan oleh perawat dalam melaksanakan tugas dan fungsinya sebagai perawat sebagaimana yang telah ditetapkan oleh rumah sakit. Kinerja perawat dapat diukur berdasarkan standar kerja yang obyektif dan terbuka. Nasution

(2019) menambahkan untuk mendefinisikan kinerja perawat harus dilihat sebagai segala aktivitas perawat dalam menjalankan tugas, fungsi dan wewenangnya sebagaimana yang telah ditetapkan oleh tempat perawat bekerja untuk mencapai tujuan keperawatan yang baik

Harlen (2008) mengatakan bahwa seorang perawat dikatakan profesional jika memiliki ilmu pengetahuan, keterampilan keperawatan profesional serta memiliki sikap profesional sesuai kode etik profesi. Harlen (2008) lebih lanjut Menjelaskan bahwa yang dimaksud dengan keterampilan profesional keperawatan bukan sekedar terampil dalam melakukan prosedur keperawatan, tapi mencakup keterampilan interpersonal, keterampilan intelektual dan keterampilan teknis.

Menurut Sunnia (2018) kinerja perawat terangkum dalam suatu proses asuhan keperawatan yang merupakan suatu pendekatan dalam tugas perawat yang bertujuan memberikan asuhan keperawatan atau melakukan tugas sebagai perawat. Peter dan Porry (2005) dalam Sunnia (2018) menjelaskan proses asuhan keperawatan terdiri dari lima bagian proses, yaitu:

1. Pengkajian

Suatu proses pengumpulan informasi mengenai pasien. Informasi ini didapatkan dari sumber primer (pasien) ataupun dari sumber sekunder (keluarga, tenaga kesehatan). Pengkajian keperawatan ini pada akhirnya bertujuan untuk memperoleh data-data pasien secara menyeluruh agar diperoleh data awal yang akan dikembangkan menjadi diagnosis keperawatan.

2. Diagnosa Keperawatan

Diagnosa keperawatan merupakan pernyataan yang menyatakan kebutuhan keperawatan pasien. Diagnosa keperawatan ini mencerminkan tingkat kesehatan atau respon terhadap penyakit. Tujuan untuk diagnosa keperawatan

ini adalah untuk proses perencanaan dan pemilihan intervensi keperawatan.

3. Perencanaan

Merupakan rencana perawatan yang terorganisir dan sistematis dilakukan oleh perawat untuk menindaklanjuti hasil dari diagnosa keperawatan. Komponen dari perencanaan ini adalah suatu identifikasi hasil, yakni bagaimana perawatan mengidentifikasi hasil yang diharapkan atau yang dicapai oleh pasien dari proses perawatan.

4. Implementasi

Adalah langkah tindakan dari sebuah proses keperawatan. Tahap ini perawat menggunakan berbagai pendekatan dalam pemecahan masalah kesehatan pasien. Tahap ini biasa disebut sebagai intervensi yang berorientasi pada masalah pasien dan disesuaikan dengan perencanaan perawatan. Selama tahap ini dapat diakukan modifikasi perawatan sesuai dengan kondisi pasien. bisa dimulai dari persiapan, intervensi. dan juga dokumentasi.

5. Evaluasi

Merupakan tahapan akhir dari proses asuhan keperawatan ini. Tahap evaluasi ialah meninjau lebih dalam proses keperawatan yang telah dilakukan. Tahap ini membutuhkan respon pasien untuk menilai kesesuaian pelaksanaan perawatan yang telah direncanakan dan kemajuan dari kesehatan pasien yang dirawat. Aspek ini juga mencakup pengukuran kualitas usaha keperawatan yang telah perawat berikan kepada pasiennya.

2.1.3.2 Dimensi Kinerja Perawat

Menurut Supangat (2008) untuk indikator kinerja perawat, ada lima hal yang perlu untuk diperhatikan, diantaranya:

- 1) Disiplin kerja

Disiplin kerja dapat diartikan sebagai kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Perawat dituntut untuk harus tepat waktu dalam bekerja, seperti masuk kerja maupun pulang kerja.

2) Sikap dan perilaku

a) Kebersihan diri

Kebersihan diri atau personal hygiene yaitu suatu tindakan untuk memelihara kebersihan dan kesehatan seseorang untuk kesejahteraan fisik dan psikis. Macam- macam personal *hygiene* yaitu perawatan kulit kepala dan rambut, perawatan mata, perawatan hidung, perawatan telinga, perawatan kuku dan tangan, perawatan kulit seluruh tubuh, dan perawatan tubuh secara keseluruhan.

b) Kebersihan ruang rawat

Perawat harus mempersiapkan ruang rawat yang akan digunakan seperti mempersiapkan tempat tidur dan menjamin kebersihan ruang rawat.

c) Hubungan dengan petugas lain

Perawat harus menjalin hubungan yang baik dengan teman sejawatnya untuk menciptakan suasana kerja yang serasi. Setiap perawat dalam melaksanakan tugasnya harus saling menghormati baik terhadap sejawatnya maupun tenaga kesehatan lainnya.

d) Sikap dan perilaku terhadap pasien dan keluarga

Setiap perawat dalam menjalankan tugasnya senantiasa berpedoman pada peran, tugas dan tanggungjawab sesuai dengan kebutuhan klien, keluarga dan masyarakat. Perawat dalam menjalankan tugasnya harus memahulukan kepentingan klien, menghormati hak klien dan menghormati nilai-nilai yang berlaku dimasyarakat. Setiap perawat

senantiasa menciptakan suasana yang serasi dalam hubungan pelaksanaan tugasnya, dengan mendorong partisipasi masyarakat untuk meningkatkan derajat kesehatannya secara optimal.

3) Pelaksanaan dan prosedur rumah sakit

a) Penerimaan pasien rawat inap

Perawat harus memperkenalkan diri, kemudian menjelaskan hak dan kewajiban kepada pasien dan keluarganya. Melaksanakan program orientasi kepada pasien, memberitahu tentang denah ruangan, letak kamar mandi, ruangan perawat dan memberitahu fasilitas yang tersedia serta cara penggunaannya. Perawat memberitahu tentang jadwal kegiatan rutin ruangan antara lain waktu mandi, makan, kunjungan dokter dan waktu besuk.

b) Mempersiapkan pasien yang akan pulang

Bagian administrasi perawat menyiapkan perincian pembiayaan dan surat-surat yang dibutuhkan antara lain surat kontrol dan surat keterangan sakit. Surat perincian diatur ke bagian keuangan oleh bagian administrasi perawat. Perawat menganjurkan keluarga pasien menyelesaikan administrasi ke bagian keuangan. Surat bukti pembayaran diserahkan ke bagian administrasi perawat. Perawat memberikan penjelasan tentang perawatan selanjutnya di rumah dan menyerahkan surat-surat yang diperlukan.

c) Rujukan

Pasien yang dirujuk adalah pasien yang atas pertimbangan dokter/perawat/bidan memerlukan pelayanan di rumah sakit baik untuk diagnostik penunjang atau terapi. Petugas/perawat menjelaskan dan meminta persetujuan kepada keluarga pasien untuk dirujuk. Jika

keluarga pasien setuju maka petugas/perawat membuat surat rujukan. Petugas/perawat mendampingi dan mengantarkan pasien ke tempat tujuan dengan ambulan. Setelah selesai mengantarkan dan kembali ke rumah sakit petugas/perawat menulis laporan kegiatan pada buku kegiatan UGD/ rawat inap.

d. Penggunaan alat medik dan keperawatan

Perawat harus menggunakan alat medik sesuai dengan standar operasional rumah sakit. Perawat harus hati-hati dalam menggunakan alat medik dan harus sesuai dengan kebutuhan pasien. Alat medik harus dibersihkan sebelum dan sesudah digunakan.

4. Pelaksanaan kegiatan/asuhan

Keperawatan Asuhan keperawatan (DPP PPNI, 1999) yaitu suatu proses atau rangkaian kegiatan pada praktik keperawatan yang langsung diberikan kepada klien pada berbagai tatanan pelayanan kesehatan, dalam upaya pemenuhan KDM, dengan menggunakan metodologi proses keperawatan, berpedoman pada standar keperawatan, dilandasi etik dan etika keperawatan, dalam lingkup wewenang serta tanggung jawab keperawatan. Asuhan keperawatan dilaksanakan dalam bentuk proses keperawatan yang meliputi tahap:

1. Pengkajian,
2. Diagnosa Keperawatan,
3. Perencanaan (intervensi),
4. Pelaksanaan (implementasi),
5. Evaluasi (formatif/proses dan sumatif).

2.3.1.3 Faktor-Faktor Mempengaruhi Kinerja Perawat

Menurut Supriadi (2015) ada lima faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja perawat, antara lain:

1. Motivasi

Perhatian terhadap peningkatan kinerja perawat dalam memberikan pelayanan keperawatan di rumah sakit yang didasari oleh motivasi kerja yang tinggi merupakan tuntutan yang sangat mendasar, motivasi membentuk kinerja perawat di rumah sakit sehingga mendukung pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya dalam pemberian pelayanan keperawatan

2. Etos Kerja

Etos kerja ini berkaitan dengan hasil kerja, karena perawat secara langsung memberi tindakan (asuhan keperawatan) kepada pasien. Jika perawat tidak memiliki etos kerja yang tinggi terhadap pelaksanaan tindakan maka akan terjadi hal yang tidak diinginkan seperti terjadinya kecacatan pada pasien (malpraktik) sampai kehilangan nyawa pasien

3. Lingkungan Kerja

Apabila kondisi kerja bagus (misalnya, bersih, lingkungan menarik), individu akan lebih mudah menyelesaikan pekerjaan mereka, sehingga apabila lingkungan kerja bagus maka tidak akan ada masalah dengan kepuasan kerja para karyawan. Perawat yang puas akan pekerjaannya maka secara langsung meningkat pula kinerjanya

4. Kompetensi

Kompetensi keperawatan adalah kemampuan seorang perawat dalam bentuk pelayanan/asuhan profesional yang merupakan bagian integral dari pelayanan/asuhan kesehatan dengan ilmu dan kiat keperawatan yang didasari oleh pengetahuan, ketrampilan dan sikap sesuai dengan petunjuk kerja yang di

tetapkan serta dapat terobservasi yang ditujukan kepada individu, keluarga, kelompok, dan masyarakat baik sehat maupun sakit yang mencakup seluruh proses kehidupan manusia.

5. Kepuasan kerja

Perawat yang merasa puas dalam pekerjaannya akan memberikan pelayanan lebih baik dan bermutu kepada pasien rumah sakit sehingga kepuasan pasien dan keluarga pasien juga terpenuhi, yang pada akhirnya meningkatkan citra dan pendapatan rumah sakit (24). Sedangkan apabila perawat tidak puas terhadap pekerjaannya maka akan sering terlambat, tidak masuk dalam bekerja bahkan hingga (resign) keluar.

Penelitian lain dilakukan Norazie (2020) menyebutkan ada tiga faktor yang mempengaruhi kinerja perawat yakni:

1. Masa Kerja

Masa kerja dapat diartikan sebagai sepelehan waktu yang agak lama dimana seseorang tenaga kerja masuk dalam satu wilayah tempat usaha sampai batas tertentu. Masa kerja juga bisa dimaknai sebagai akumulasi aktivitas kerja seseorang yang dilakukan dalam jangka waktu yang panjang. Apabila aktivitas tersebut dilakukan terus-menerus akan mengakibatkan gangguan pada tubuh. Tekanan fisik pada suatu kurun waktu tertentu mengakibatkan berkurangnya kinerja otot, dengan gejala makin rendahnya gerakan. Masa kerja yang dilakukan berlebih oleh perawat akan mempengaruhi kinerjanya.

2. Insentif

Insentif adalah salah satu alat yang dapat memotivasi kerja karyawan atau sebagai alat perangsang dalam meningkatkan semangat kerja. Perawat merasa cukup akan insentif yang diterima sudah sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan dan insentif yang didapat dapat meningkatkan motivasi dalam bekerja.

Jika pemberian insentif sesuai dengan yang diharapkan maka semangat kerja dalam memberikan pelayanan kesehatan dari perawat kepada masyarakat akan tinggi.

3. Fasilitas Kerja

Tersedianya fasilitas kerja untuk melakukan pengkajian keperawatan, fasilitas kerja untuk membantu menegakkan diagnosis keperawatan, fasilitas kerja untuk melakukan tindakan keperawatan, serta fasilitas untuk melakukan asuhan dan evaluasi keperawatan.

2.3.1.4 Tugas Perawat.

Menurut Pasal 29 ayat (1) Undang-Undang Nomor 38 Tahun 2014 tentang Keperawatan menjelaskan tugas perawat adalah sebagai berikut:

1. Memberikan asuhan keperawatan.

Adapun yang dimaksud pemberi asuhan keperawatan menurut Pasal 30 adalah apabila perawat menjalankan tugas untuk mengkaji proses keperawatan, mendiagnosis keperawatan, membuat perencanaan upaya keperawatan, melakukan keperawatan dalam keadaan darurat, dan sebagainya.

2. Memberikan penyuluhan dan konseling bagi klien.

Adapun yang dimaksud dengan penyuluh dan konselor bagi klien dalam hal ini menurut Pasal 31 ayat (1) yaitu melakukan pengkajian keperawatan secara holistik kepada masyarakat, memberdayakan, mengadvokasi bekerja sama dan memberikan penyuluhan kesehatan kepada masyarakat.

3. Mengelola pelayanan keperawatan.

Adapun yang dimaksud dengan mengelola pelayanan keperawatan dalam hal ini menurut Pasal 31 ayat (2) yaitu mengkaji, menetapkan masalah, rencana, pelaksanaan dan evaluasi pelaksanaan pelayanan keperawatan.

4. Meneliti.

Adapun yang dimaksud dengan meneliti dalam hal ini menurut Pasal 31 ayat (3) yaitu meneliti tentang keperawatan berdasarkan etika profesi, izin dan peraturan hukum yang berlaku.

5. Melaksanakan tugas sesuai wewenang.

Adapun yang dimaksud dengan melaksanakan tugas sesuai dengan wewenang dalam hal ini menurut Pasal 32 ayat (1) yaitu melakukan tindakan keperawatan berdasarkan tugas wewenangnya sebagai perawat.

6. Melaksanakan tugas menurut keadaan terbatas.

Adapun yang dimaksud dengan Melaksanakan tugas menurut keadaan terbatas dalam hal ini menurut Pasal 32 ayat (1) yaitu mengobati penyakit umum karena tidak ada tenaga medis dan membuat rujukan untuk pasien dalam hal tidak terdapat tenaga farmasi (Nasution, 2019).

2.1.4 Etika

Istilah etika (ethice) secara etimologis berasal dari Bahasa Yunani yang mempunyai arti perilaku seseorang, adat istiadat, (kebiasaan), perasaaan batin, watak, serta kecenderungan hati untuk melakukan sesuatu perbuatan. Etika bisa juga dimaknai sebagai kajian tentang tingkah laku manusia, tentang apa yang baik dan buruk. Etika menegaskan prinsip-prinsip perilaku yang perlu ditempuh individu agar bersesuaian dengan kebajikan yang diterima. Melalui etika, individu dapat mengontrol seluruh sikap dan perbuatannya agar tidak bertentangan dengan orang lain Maiwan (2018)

Menurut Etika berkaitan erat dengan perkataan moral istilah dari bahasa Latin, yaitu "Mos" dan dalam bentuk jamaknya "Mores", yang berarti juga adat kebiasaan atau cara hidup seseorang dengan melakukan perbuatan yang baik

(kesusilaan), dan selalu menghindari hal-hal tindakan yang dianggap buruk., Etika dan moral merujuk ke persoalan baik-buruk, lurus-bengkok, benar-salah dan adanya penyimpangan ataupun pelanggaran praktek tidak lagi disebabkan oleh faktor yang bersifat di luar kendali manusia (*force majeure*), tetapi lebih diakibatkan oleh kurangnya pemahaman etika yang melandasi perilaku manusia.

Etika yang berkaitan dengan moral juga diafirmasi oleh Siregar (2015) menurutnya konsep etika termasuk sebagai bidang kajian filsafat, khususnya filsafat moral. Etika telah menjadi pusat perhatian sejak jaman Yunani kuno sampai saat ini pun etika masih tetap menjadi bidang kajian menarik dan aktual. Siregar (2015) melanjutkan penjelasannya bahwa etika bersifat universal di mana etika berangkat dari perilaku manusia dalam kehidupannya baik secara individual maupun bermasyarakat bahkan bernegara, maka perlu nilai moral (etiket) di dalam kehidupan tersebut.

Sama halnya seperti yang disampaikan Siregar (2015) bahwa etika bersifat universal, Thaha (2014) juga memberikan narasi yang sama bahwa etika/moral membicarakan tingkah laku manusia yang dilakukan dengan sadar di pandang dari sudut baik dan buruk (akhlak mulia) sebagai suatu hasil penilaian yang telah menjadi kesepakatan termasuk di dalamnya nilai kejujuran. Pada akhirnya nilai kejujuran itu universal, berlaku di mana saja.

Berkaitan dengan etika, dalam perkembangan pengetahuan terdapat berbagai macam teori-teori etika yang hadir. Menurut Bertens (2013) Setidaknya ada empat teori etika yang berfungsi untuk menyediakan kerangka yang memungkinkan kita memastikan benar tidaknya keputusan moral masyarakat. Teori etika juga membantu kita untuk mengambil keputusan moral yang tahan uji, jika ditanyakan tentang dasarnya. Empat teori etika, menurut Bertens (2013)

adalah sebagai berikut:

1. Utilitarianism

Disebut juga sebagai teori teleologis. Sebab menurut teori ini kualitas etis suatu perbuatan diperoleh demham dicapainya tujuan perbuatan. Perbuatan yang bermaksud baik, tetapi tidak menghasilkan apa-apa menurut utilitarianisme tidak pantas disebut beretika.

2. Deontologi

Pendasaran teori ini datang dari immanuel kant yang menjelaskan suatu perbuatan adalah baik jika dilakukan karena harus dilakukan atau dengan kata lain dilakukan karena termasuk suatu kewajiban. Singkatnya deontologi mendasarkan baik dan buruk pada kewajiban. Perbuatan menjadi tidak pernah menjadi baik karena hasilnya baik, melainkan karena wajib untuk dilakukan

3. Teori hak

Teori hak merupakan suatu aspek dari deontologi, karena hak berkaitan dengan kewajiban. Kewajiban satu orang biasanya serentak berarti juga hak dari orang lain. Hak didasarkan atas martabat manusia dan martabat semua manusia itu sama.

4. Teori keutamaan

Keutamaan bisa didefinisikan sebagai disposisi watak yang telah diperoleh seseorang dan memungkinkan dia untuk bertingkah laku baik secara moral. Menjadi catatan penting keutamaan di sini bermakna bukan dibatasi hanya pada taraf pribadi, tetapi selalu ditempatkan dalam suatu konteks komnitarian

2.1.4.1 Etika Kerja

Emi (2007) dalam Prameswari (2020) menjelaskan bahwa Halyang mendasari etika kerja tinggi di antaranya keinginan untuk menjunjung tinggi mutu pekerjaan, maka individu yang mempunyai etos kerja tinggi akan turut serta memberikan masukan-masukan ide di tempat bekerja. Manik (2017) memberikan penjelasan terkait etika kerja, ia menjelaskan bahwa Etika kerja merupakan sikap, pandangan, kebiasaan, ciri-ciri atau sifat mengenai cara bekerja yang dimiliki seseorang, suatu golongan atau suatu bangsa. Etika kerja yang tinggi tentunya rutinitas tidak akan membuat bosan, bahkan mampu meningkatkan prestasi kerjanya atau kinerja.

Manik (2017) melanjutkan bahwa satu hal penting yang mendasari etika kerja tinggi adalah keinginan untuk menjunjung tinggi mutu pekerjaan, maka individu yang mempunyai etos kerja tinggi akan turut serta memberikan masukan- masukan ide di tempat bekerja. Yanesti (2018) memaparkan bahwa etika kerja bisa didefinisikan sebagai sistem nilai atau norma yang digunakan oleh seluruh karyawan perusahaan, termasuk pimpinannya dalam pelaksanaan kerja sehari-hari.

Yanesti (2018) melanjutkan bahwa perusahaan dengan etika kerja yang baik akan memiliki dan mengamalkan nilai-nilai, yakni : kejujuran, keterbukaan, loyalitas kepada perusahaan, konsisten pada keputusan, kerja sama yang baik, disiplin, dan pada akhirnya akan menumbuhkan sikap bertanggung jawab. Menurut Grabowski et al (2021), etika kerja berarti menghubungkan nilai dengan kerja keras dan rajin, menstigmatisasi kemalasan, memenuhi kewajiban, dan keyakinan bahwa pekerjaan harus dilakukan dengzn cara sebaik mungkin.

Grabowski (2021) melanjutkan bahwa dalam konsep etika kerja, orang dapat melihat deskripsi komponen terkait peningkatan keterampilan, seperti yaitu

penekanan pada pentingnya kerja keras dan juga akan membuat organisasi bisa berjalan efektif dan efisien. Dalam studi Petty and Hill (2005) memberikan penjelasan bahwa etika kerja berkaitan erat dengan perilaku-perilaku kerja yang memiliki sinergitan keterkaitan sebagai satu kesatuan. Perilaku yang di maksud Petty and Hill (2005) adalah skill interpersonal karyawan, inisitif pribadi yang akan membangkitkan inisiatif teman kerja, dan terakhir sikap yang selalu bisa diandalkan oleh organisasi saat tenaganya dibutuhkan.

Tinjauan yang diberikan Aini (2021) juga perlu diperhatikan, ia menjelaskan bahwa etika kerja akan mempengaruhi kinerja karyawan secara keseluruhan. Menurut Aini (2021) faktor yang dapat mempengaruhi kinerja adalah etika kerja. Menurutnya, dalam membina keterampilan kerja dan meningkatkan kinerja setiap pegawai, tidak terlepas dari etika kerja yang diyakini oleh individu. Dia menjelaskan bahwa etika kerja bisa didefinisikan sebagai sikap, pandangan, kebiasaan, ciri atau sifat tentang cara kerja seseorang, kelompok atau bangsa. Pada akhirnya keinginan untuk menjunjung tinggi kualitas kerja, akan membuat individu memiliki etika kerja tinggi dan akan berpartisipasi dalam memberikan masukan tentang ide-ide brilian di tempat kerjanya.

2.1.4.2 Etika Kerja Islam

Ghozali (2021) ia menjelaskan bahwa sistem kehidupan yang sempurna ditemukan dalam Islam karena mengandung prinsip-prinsip dasar yang mengatur segala aspek kehidupan manusia. Salah satunya dalam aspek ekonomi, Islam memerintahkan pelayan untuk bekerja sebagai cara untuk memenuhi kebutuhan mereka. Pekerjaan dalam paradigma Islam memiliki ketentuan yang bertujuan untuk mendapatkan ridho Allah SWT.

Menurut Badroen (2006) dalam Hardiono (2020) menjelaskan bahwa dalam agama Islam pemakaian istilah etika disamakan dengan akhlak, adapun persamaannya terletak pada objeknya, yaitu keduanya sama-sama membahas baik buruknya tingkah laku manusia. Segi perbedaannya etika menentukan baik buruknya manusia dengan tolak ukur akal pikiran. Sedangkan akhlak dengan menentukannya dengan tolak ukur ajaran agama (al-Quran dan alSunnah).

Sama halnya Badroen (2006), menurut Habibah (2015) etika berkaitan erat dengan konsepsi term akhlak dalam kajian keislaman. Menurutnya, Akhlak merupakan perilaku yang tampak (terlihat) dengan jelas, baik dalam kata-kata maupun perbuatan yang memotivasi oleh dorongan karena Allah. Namun demikian, banyak pula aspek yang berkaitan dengan sikap batin ataupun pikiran, seperti akhlak diniyah yang berkaitan dengan berbagai aspek, yaitu pola perilaku kepada Allah, sesama manusia, dan pola perilaku kepada alam.

Perlu menjadi catatan ada persamaan dan perbedaan etos kerja non agama dan etos kerja islami. Ahmad Janan Asifudin (2004) dalam Jamil (2007) mengungkapkan bahwa persamaan etos kerja non agama dengan etos kerja islami antara lain:

- 1) etos kerja non agama dan etos kerja islami sama-sama berupa karakter dan kebiasaan berkenaan dengan kerja yang terpancar dari sikap hidup manusia yang mendasar terhadapnya.
- 2) keduanya timbul karena motivasi,
- 3) motivasi keduanya samasama didorong dan dipengaruhi oleh sikap hidup yang mendasar terhadap kerja,
- 4) keduanya sama-sama dipengaruhi secara dinamis dan manusiawi oleh

berbagai faktor intern, dan ekstern yang bersifat kompleks.

Sedangkan perbedaan antara etika kerja non agama dengan etika kerja agama (Islami) menurut Ahmad Janan Asifudin (2004) dalam Jamil (2007) adalah, etika kerja non agama:

1. Sikap hidup mendasar terhadap kerja disini timbul dari hasil kerja akal dan/atau nilai-nilai yang dianut (tidak betolak dari iman keagamaan tertentu)
 - 1) Tidak ada iman
 - 2) Motivasi timbul dari sikap hidup mendasar terhadap kerja. Disini motivasi tidak tersangkut paut dengan iman, agama, atau niat ibadah bersumber dari akal dan/atau pandangan hidup/nilai-nilai yang dianut.
 - 3) Etika kerja berdasarkan akal dan/atau pandangan hidup/nilai-nilai yang dianut.

Sedangkan etika kerja Islami menerangkan bahwa:

1. Sikap hidup mendasar pada kerja disini identik dengan sistem keimanan/aqidah Islam berkenaan dengan kerja atas dasar pemahaman bersumber dari wahyu dan akal yang saling bekerja sama secara proporsional. Akal lebih banyak berfungsi sebagai alat memahami wahyu (meski dimungkinkan akal memperoleh pemahaman dari sumber lain, namun menyatu dengan system keimana Islam).
2. Iman eksis dan terbentuk sebagai buah pemahaman terhadap wahyu. Dalam hal ini akal selain berfungsi sebagai alat, juga berpeluang menjadi sumber. Disamping menjadi dasar acuan etika kerja islami, iman islami, (atas dasar pemahaman) berkenaan dengan kerja inilah yang menimbulkan sikap hidup mendasar (aqidah) terhadap kerja,

sekaligus motivasi kerja islami.

3. Motivasi disini timbul dan bertolak dari sistem keimanan/aqidah Islam berkenaan kerja bersumber dari ajaran wahyu dan akal yang saling bekerjasama. Maka motivasi berangkat dari niat ibadah kepada Allah dan iman terhadap adanya kehidupan ukhrawi yang jauh lebih bermakna.
4. Etika kerja berdasarkan keimanan terhadap ajaran wahyu berkenaan dengan etika kerja dan hasil pemahaman akal yang membentuk sistem keimanan/aqidah Islam sehubungan dengan kerja (aqidah kerja).

Menurut Jamil (2007) dengan melihat persamaan dan perbedaan tersebut diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa etos kerja seseorang terbentuk oleh adanya motivasi yang terpancar dari sikap hidupnya yang mendasar terhadap kerja. Sikap itu bersumber dari akal dan atau pandangan hidup/nilai-nilai yang dianut tanpa harus terkait dengan iman atau ajaran agama.

Khusus bagi orang yang beretos kerja Islami, etos kerjanya terpancar dari sistem keimanan/aqidah Islam berkenaan dengan kerja yang bertolak dari ajaran wahyu bekerjasama dengan akal. Sistem keimanan ini identik dengan sikap hidup mendasar (aqidah kerja). Ia menjadi sumber motivasi dan sumber nilai bagi terbentuknya etos kerja islami (Jamil, 2007)

Akhlak islam dapat dikatakan sebagai akhlak yang islami adalah akhlak yang bersumber pada ajaran Allah dan Rasulullah. Akhlak islami ini merupakan amal perbuatan yang sifatnya terbuka sehingga dapat menjadi indikator seseorang apakah seorang muslim yang baik atau buruk. Akhlak ini merupakan buah dari akidah dan syariah yang benar. Secara mendasar, akhlak ini erat kaitannya dengan kejadian manusia yaitu khaliq (pencipta) dan makhluk (yang

diciptakan). Rasulullah diutus untuk menyempurnakan akhlak manusia yaitu untuk memperbaiki hubungan makhluk (manusia) dengan khaliq (Allah Ta'ala) dan hubungan baik antara makhluk dengan makhluk Habibah (2015)

Hardiono (2020) dalam jurnalnya memaparkan bahwa dalam Islam etika memiliki karakter yang terkhusus. Islam bukan agama takhayul yang mengajarkan penganutnya untuk mengisolasi diri dari masyarakat. Islam juga bukan agama yang mengatur masalah ritual saja yang bersifat individual. Menurut Dahlan (2021) dalam etika individual, orang yang mempunyai pandangan tertentu dapat langsung mewujudkannya dalam tindakan.

Tetapi, menurut Hardiono (2020) Islam mengajarkan para pengikutnya untuk beretika secara Islami yang mana telah diajarkan oleh agamanya sendiri (Islam) sehingga nilai-nilai etika ditegakkan untuk mengaturnya. Ajaran etika dalam Islam menyangkut seluruh sisi kehidupan manusia, yaitu beretika dengan sesama manusia, lingkungan, hewan dan lain sebagainya. Berangkat dari itulah juga konsep etika kerja Islam diterapkan untuk melihat keterkaitan relasi manusia di masyarakat.

Menurut Ali dan Al-Owaihah (2008) etika kerja Islam adalah orientasi yang membentuk dan memengaruhi keterlibatan dan partisipasi orang percaya di tempat kerja. Ini menyiratkan bahwa bekerja adalah kebajikan dalam terang kebutuhan seseorang, dan merupakan kebutuhan untuk membangun keseimbangan dalam kehidupan individu dan sosial seseorang (Nasr, 1984). Ini bukan untuk penyangkalan hidup, tetapi untuk pemenuhan hidup dan menjunjung tinggi motif bisnis (Ahmad, 1976).

Ali & Owaihah (2008) juga mengungkapkan bahwa etika kerja Islam dikonstruksi dari empat konsep utama, yaitu usaha, kompetisi, transparansi dan

perilaku bertanggung jawab. Secara keseluruhan dan saling berkaitan, konsep tersebut mengimplikasikan bahwa membangun sebuah bisnis dengan pembatasan yang minimum atau tidak ada pembatasan sama sekali dan dengan lingkungan yang penuh semangat pada dasarnya akan menghasilkan kinerja yang tinggi dan kesejahteraan akan tersebar luas

Etika kerja Islam memandang pekerjaan sebagai sarana untuk memajukan kepentingan pribadi secara ekonomi, sosial dan psikologis, untuk mempertahankan prestise sosial, untuk memajukan kesejahteraan masyarakat dan meneguhkan kembali keyakinan. (Ahmad, 1976). Ali dan Al-Owaidan (2008) menjelaskan bahwa konsep ini berasal dari Alquran dan ucapan serta praktik Nabi Muhammad. Sentralitas kerja dan perbuatan dalam pemikiran Islam secara ringkas dibahas dalam Alquran. Karenaitu adalah kerja dan komitmen yang memungkinkan orang untuk mewujudkan tujuan yang dirancang (Quran 53:39); "Manusia tidak dapat memiliki apa pun selain apa yang mereka perjuangkan".

Al-Qur'an, secara khusus dan jelas melarang ketidakjujuran dalam urusanbisnis (27: 9; 2: 188; 9:34; masing-masing)" Berikan ukuran penuh ketika Anda mengukur dan menimbang dengan keseimbangan yang adil" Jadi, tegakkan bobot dengan keadilan dan jangan kurangi keseimbangan"; dan "jangan menelanproperti Anda di antara Anda sendiri dengan cara yang salah, juga tidak berusaha untuk mendapatkan akses dengan demikian kepada pihak berwenang sehingga Anda dapat menelan sebagian dari properti orang secara salah sementara Anda tahu". Lebih jauh, Al-Qur'an dengan jelas mempromosikan perdagangan dan perilaku yang bertanggung jawab dari semua yang terlibat di pasar (2: 275; 25:67; masing-masing).

Ini sesuai dengan apa yang dikatakan Hakim (2014) unsur utama etika kerja Islami ialah petunjuk syari'ah bahwa kerja apapun hendaknya dilakukan dengan sebaik-baiknya guna menunjang kehidupan pribadi, keluarga, dan orang yang menunggu uluran tangan. Nilai kerja demikian menurut pandangan Islam adalah sebanding dengan nilai amaliyah wajib. Jadi, kerja positif bercorak keduniaan juga merupakan tugas keagamaan. Islam dapat menerima baik tindakan individu yang mempunyai profesi atau bidang kerja tertentu kemudian dia memprioritaskan profesi dan bidang kerjanya daripada menunaikan amaliyah-amaliyah sunnah.

2.1.4.3. Dimensi Etika Kerja Islam

Menurut Ali dan Al-Owaihan (2008) secara umum, etika kerja Islam dibangun di atas empat konsep utama: upaya, persaingan, transparansi, dan perilaku yang bertanggung jawab secara moral. Secara kolektif, mereka menyiratkan bahwa menjalankan bisnis dengan batasan minimum atau tanpa batasan dan dalam lingkungan yang bersemangat pada dasarnya akan menghasilkan kinerja yang lebih tinggi dan kemakmuran yang luas.

Chanzanagh and Akbarnejad (2011) menjelaskan ada tujuh dimensi etika kerja Islam yaitu: *Workintention*, *Trusteeship*, *Work type*, *Work for Islamic Ummah*, *Justice and Fairness*, *Cooperation* dan *Colaboration*, dan terakhir *Work as the only source of ownership*.

1. Work Intention

Adalah niat dalam melakukan suatu pekerjaan. Pekerjaan yang terpuji dalam kegiatan ekonomi merupakan bagian dari perbuatan baik, yang memiliki posisi utama dalam ekonomi Islam dilakukan dengan maksud untuk mendekatkan diri dan meningkatkan iman kepada Allah. Sehingga maksud

diatas kegiatan ekonomi dalam islam yaitu untuk mencapai ridha Allah.

2. *Trusteeship.*

Kepercayaan (amanah) adalah anjuran bagi umat Muslim agar memiliki modal sosial yang besar dalam hubungan sosio-ekonomi. Adalah penting untuk menyebutkan bahwa Islam menganjurkan umat Muslim untuk amanah tidak hanya pada aktifitas ekonomi akan tetapi juga pada seluruh aspek kehidupan

3. *Work type.*

Pengamatan terhadap meningkatnya pemeluk agama Islam pada semenanjung Arab membuat wilayah tersebut sebagai salah satu pusat bisnis pada masa itu dan kegiatan ekonomi yang dilakukan adalah perdagangan, dan dalam Islam, perdagangan (bisnis) merupakan kegiatan yang paling banyak mendatangkan keberkahan. Banyaknya tipe pekerjaan mengharuskan umat Muslim untuk memilih yang sesuai dengan kapasitas dan jangan sampai bertentangan dengan syariat Islam.

4. *Work results for Islamic Ummah.*

Dalam Islam, aktivitas ekonomi yang tidak menghasilkan keuntungan untuk umat islam secara spesifik atau jika aktivitas ini merugikan saudara yang beragama lain sangat tidak dianjurkan. Sehingga kegiatan ekonomi yang benar adalah yang menguntungkan, memberikan kekuatan dan potensi bagi umat Islam.

5. *Justice and Fairness.*

Kebenaran dan keadilan dalam ekonomi Islam memberi kesejahteraan untuk seluruh umat. Islam sangat melarang pengumpulan kekayaan melalui jalan yang tidak baik atau Haram. Keadilan yang diterapkan akan menjadikan hubungan antar muslim menjadi kuat dan menghilangkan jarak atau perbedaan kelas sosial.

6. *Cooperation & Collaboration.*

Dalam Islam, masyarakatnya dianjurkan untuk saling membantu dan bekerjasama khususnya dalam aktivitas ekonomi dan hal tersebut diakui sebagai salah satu ciri orang-orang yang Saleh. Saling membantu dan bekerjasama dalam pekerjaan akan membantu meningkatkan teamwork dan dapat mendukung peningkatan produktivitas pada perusahaan.

7. *Work as the only source of ownership.*

Bekerja adalah satu-satunya cara dalam sistem pemerataan kekayaan dalam Islam, dan setiap Muslim akan mendapatkan kekayaan dari hasil pekerjaannya. Berdasarkan ajaran Islam, setiap Muslim harus bekerja untuk mendapatkan pendapatan dan orang-orang yang hidup seperti parasit bagi yang lainnya sangat tidak dianjurkan. Akan tetapi hal ini sebaiknya tidak bertentangan dengan dimensi etika kerja Islam yang lainnya. Pekerjaan yang dilakukan dengan niat menimbun uang dan bukan untuk mendekatkan diri pada Allah akan menimbulkan kerugian pada masyarakat Islam maupun kepercayaan lain.

2.1.4.4. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Etika Kerja Islam

Menurut Noh (2014) ada enam faktor yang dapat mempengaruhi etika kerja Islam, enam faktor terkait satu sama lainnya. Enam faktor tersebut adalah:

1. Lingkungan Kerja

. Kebersihan dan kenyamanan tempat kerja memberikan suasana bahagia kepada anggota pekerja dalam melaksanakan tugas yang diberikan. Penjagaan kebersihan ini merupakan suatu yang dituntut dalam Islam karena Allah menyukai orang-orang yang bersih. Lingkungan kerja yang kondusif tersebut akan meningkatkan pelaksanaan etika kerja Islam.

2. Kerja Sama

Etika kerja Islam memandang pencapaian pekerja bukan hanya secara individual tetapi lebih kepada pencapaian kolektif. Setiap individu tidak mampu melaksanakan tugas secara efisien tanpa melibatkan orang lain. Semangat kerja sama ini dipupuk melalui program-program yang bersifat santai seperti sambutan hari keluarga, ataupun liburan bersama.. Selain itu terdapat juga penghargaan-penghargaan tertentu seperti penghargaan pekerja cemerlang yang diberikan kepada anggota pekerja yang menunjukkan prestasi yang cemerlang di dalam organisas. Penghargaan ini turut membantu dalam menaikkan semangat anggota pekerja supaya dapat bekerja dengan lebih cemerlang.

3. Disiplin Kerja

Para pimpinan memainkan peranan penting sebagai tulang belakang dalam memastikan bekerjanya etika kerja yang ditetapkan akan dilakukan dan sentiasa dipatuhi oleh karyawan. Satu hal penting yakni disiplin akan menjadi hal yang sangat ditekankan di dalam organisasi. terutamanya dari segi kinerja, di mana semua individu dikehendaki mematuhi peraturan dengan berada di tempat kerja pada waktu yang telah ditetapkan. Secara tidak langsung perilaku ini akan membentuk sikap tepat waktu walaupun tidak terdapat peraturan bertulis.

4. Ketulusan

Ketulusan dalam pembuatan keputusan akan menjadi amalan di setiap organisasi yang pada akhirnya telah melahirkan kepercayaan yang tinggi terhadap pihak pemimpin dan ini menjadi titik awal pelaksanaan etika kerja Islam yang efektif dalam kalangan seluruh karyawan.

5. Amalan Agama

Kesedaran anggota pekerja tentang kerja merupakan satu ibadah akan mendorong mereka untuk bersungguh-sungguh dalam melaksanakan tugas yang telah diamanahkan. Penerapan konsep ini turut memberi pemahaman

kepada anggota pekerja bahawa kerja bukan semata-mata urusan dunia tetapi merupakan satu tanggungjawab yang akan dipersoalkan di akhirat.

6. Komunikasi

Etika kerja Islam yang dilaksanakan memerlukan hubungan komunikasi yang baik antara golongan eksekutif dan kumpulan bawahan. Komunikasi yang bersifat telus dan tiada masalah akan membuat individu memberikan kerja terbaik pada perusahaan.

2.2 Tinjauan Empiris

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No.	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Tujuan Penelitian	Alat Analisis	Hasil Penelitian
1	Philip M. Podsakoff, Scott B. MacKenzie, Julie Beth Paine, and Daniel G. Bachrach (2000)	<i>Organization al Citizenship Behaviors: A Critical Review of the Theoretical and Empirical Literature and Suggestions for Future Research</i>	a. Mengeksplorasi persamaan konseptual dan perbedaan antara berbagai bentuk konstruksi perilaku "kewargaan" yang diidentifikasi dalam literatur; b. Merangkum temuan empiris dari	Analisis yang digunakan dalam literatur ini ada metode pencarian kritis dengan mengkaji literatur tentang perilaku warga organisasi dan konstruksi terkait	Hasil tinjauan ini menemukan bahwa topik perihal OCB telah meningkat secara dramatis selama dekade terakhir. Namun demikian, penelitian telah berkembang pesat mengakibat

			<p>sebab dan akibat OCB; Mengidentifikasi beberapa arahan menarik untuk penelitian masa depan</p>	<p>lainnya.</p>	<p>an berkembangnya beberapa masalah, termasuk kebutuhan untuk lebih baik memahami persamaan konseptual dan perbedaan antara berbagai bentuk organizational citizenship serta sebabdan akibat yang dihasilkan, Dalam tinjauan ini, peneliti telah mencoba mengatasi masalah ini, serta mengidentifikasi jalan yang berguna untuk masa depan penelitian. Peneliti berkesimpulan bahwa secara</p>
--	--	--	---	-----------------	---

					keseluruhan, ini adalah bidang penelitian yang menarik dan dinamis, dan karena itu ada jalan masa depan untuk penelitian selanjutnya perihal OCB.
2	J. Bret Bectona and Hubert S. Fieldb (2015)	<i>Cultural differences in organizational citizenship behavior: a comparison between Chinese and American employees</i>	Penelitian ini meninjau pengaruh perbedaan budaya Cina dan Amerika dalam aktualisasi OCB karyawan.	Alat analisis yang digunakan adalah analisis varians multivariat (MANOVA) digunakan karena penelitian ini menggunakan tiga variabel dependen (dimensi OCB: dukungan pribadi; dukungan organisasi;	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: a) karyawan Cina dan Amerika melaporkan tingkat dukungan pribadi dan inisiatifi yang sama dalam organisasi mereka, tetapi karyawan Cina melaporkan tingkat dukungan organisasi yang lebih

				dan inisiatif)	tinggi dibandingkan dengan karyawan Amerika. b) Hasil menunjukkan bahwa persepsi dukungan pribadi, dukungan organisasi, dan inisiatif berhubungan dengan pekerjaan / tingkat hierarki sehingga manajemen SDM melaporkan tingkat yang lebih rendah pada ketiga dimensi OCB.
3.	Dr. T. Thiruvengada and Mr. I. Yabesh	<i>Organizational Citizenship Behavior: Its Definitions And</i>	Penelitian ini mengeksplorasi berbagai definisi OCB yang ada dan kemudian	Alat analisis yang digunakan yakni eksploratif,	a) banyak pengaruh positif pada organisasi seperti

	Abraham Durairaj (2017)	<i>Dimensions</i>	mengkaji dimensi OCB.	yang bertujuan memberikn penjelasan konsep atau pola untuk memulai suatul peneltian. Dalam hal ini definisi OCB dan dimensi yang terdapat didalamnya .	meningkat kan kepuasan karyawan, meningkat kan retensi, kinerja karyawan dll. b) Tetapi secara bersamaan sisi gelap dari konstruksi ini tidak boleh dilupakan yang dapat menyebabk an penurunan kinerjadan efektivitas organisasi. c) Tinjauan literatur terbaru tentang OCB telah membeda kan antara berbagai
--	-------------------------	-------------------	-----------------------	--	--

					<p>dimensi OCB dan telah memeriksa hubungan di antara mereka.</p> <p>d) Eksplorasi tentang dimensi OCB menunjukkan bahwa seperti kebanyakan perilaku di organisasi, OCB juga merupakan subjek dari beberapa teori pendahulunya..</p>
4.	Mustafa Mahooti, Parvaneh Vasilil,, Esmail Asadi (2018)	<i>Effect of organizational citizenship behavior on family-centered care: Mediating role of</i>	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh OCB terhadap on family centered dengan	Alat analisis yang digunakan adalah metode kombinasi yakni regresi dan	Penelitian ini membahas hubungan antara konsep-konsep yang sebelumnya tidak diselidiki secara simultan.

		<i>multiple commitment</i>	komitmen ganda sebagai variabel mediasi	analisis faktor, dan dijalankan dengan Smart PLS	Hasil penelitian menunjukkan bahwa OCB secara langsung dan tidak langsung mempengaruhi FCC dengan peran mediasi dari berbagai komitmen termasuk CTL dan CTO. Perlu dicatat bahwa dalam model ini, CTL dan FCC memiliki hubungan terbalik yang dikaitkan dengan Akreditasi Rumah Sakit Nasional Iran, yang menurunkan komitmen karyawan kepada manajer.
5.	Mariela Pavalach	<i>Organizational citizenship</i>	Penelitian ini bertujuan	Alat analisis	Hasil penelitian

	e-Ilie (2014)	<i>behaviour, work satisfaction and employees' personality</i>	untuk melihat kesalinghubungan antara OCB, Kepuasan kerja, dan Personal karyawan	yang digunakan adalah kuesioner dengan skala likert enam poin yang diselidiki dalam dua studi independen korelasional, yang dilakukan di Rumania pada karyawan berbasis publik yakni tentara dan karyawan dari swasta.	menyebutkan hubungan yang signifikan antara OCB dengan efikasi diri, sejalan dengan hasil yang diperoleh Beauregard (2012). Asosiasi menengah antara OCB dan internalitas ditemukan juga, di sesuai dengan Turmipseed & Bacon (2009), menggunakan timbangan yang sama. Meskipun dilakukan pada populasi yang disosialisasikan berbeda dari sudut pandang organisasi,
6.	Abdul Talib Bon,	<i>The Role Of Academic's</i>	Penelitian ini bertujuan	Analisis dilakukan	Hasil penelitian

	Isnawati Osman, Andi Reni, Ria Mardiana and Andi Nur Baumass e pe (2019)	<i>Organizational Commitment s On Their Extra Role Behavior In Academic Contexts.</i>	menguji hubungan tiga dimensi komitmen organisasi (komitmen afektif, normatif, dan kontinuitas) dengan perilaku <i>organizational citizenship behavior</i> dalam lingkungan akademik..	dengan menggung akan Pearson correlatio n dan path analysis	menunjukkan bahwa dalam lingkungan pendidikan hanya komitmen afektif yang terbukti memiliki hubungan langsung, kuat, dan positif dengan salah satu jenis perilaku OCB yaitu perilaku sportivitas. Hasil ini menunjukkan kemungkinan dampak dari perilaku tersebut.
7.	Abbas J. Ali, Abdullah Al- Owaihah (2008)	Islamic Work Ethic: A Critical Review	Penelitian ini bertujuan untuk menyajikan perlakuan yang koheren namun kritis terhadap karya etika kerja Islam atau	Analisis dilakuk an dengan menyeli diki kondisi ekonomi dan budaya	Hasil penelitian menemukan bahwa IWE memiliki dimensi ekonomi serta moral dan sosial. Ini sejalan

			<p><i>Islam Work Ethic (IWE).</i> Mengeksplorasi sifat IWE dalam konteks evolusi dan penawaran budaya dan politik perspektif budaya dan agama yang berkaitan dengan organisasi dan manajemen.</p>	<p>yang menyebabkan munculnya etika kerja dan sentralisasi perdagangan dalam budaya Islam. Kemudian, meninjau pilardan fondasi IWE dan menyelidiki berbagai studi empiris yang dilakukan di berbagai negara.</p>	<p>dengan unsur-unsur dasar IWE yang tampaknya memberi umat beriman rasa layak dan menguatkan komitmen dan kontinuitas organisasi. Artinya, pekerjaan dipandang bukan sebagai tujuan itu sendiri, tetapi sebagaisarana untuk mendorong pertumbuhan pribadi dan hubungan sosial.</p>
8	Anom Suwibawa, Anak Agung Putu Agung, I	<i>Effect of Organizational Culture and Organizational</i>	<p>Penelitian ini bertujuan untuk meninjau pengaruh budaya</p>	<p>Penelitian ini menggunakan analisis Struktur</p>	<p>Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Budaya organisasi berpengaruh

	Ketut Setia Sapta (2018)	<i>Commitment to Employee Performance through Organizational Citizenship Behavior (OCB) as Intervening Variables (Study on Bappeda Litbang Provinsi Bali)</i>	organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan melalui Organizational Citizenship Behavior (OCB)	al Equation Modelin g (SEM) SMART PLS 3.	h positif dan signifikan Organizational Citizenship Behavior (OCB); 2) Komitmen organisasi memiliki pengaruh positif dan dampak signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) 3) Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan dampak signifikan terhadap kinerja karyawan 4) Budaya organisasi berpengaruh
--	--------------------------	---	--	--	--

					h positif terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun melalui Organizational Citizenship Behavior (OCB),
9.	Niveditha M, Dr. S. Sujatha	<i>The Impact Of Organizational Structure And Leadership Effectiveness On Organizational Citizenship Behavior - A Comparative Study In Indian Health And Education Sectors</i>	Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh struktur organisasi dan efektivitas kepemimpinan pada Organizational Citizenship Behavior di sektor kesehatan dan pendidikan di India.	Penelitian ini menggunakan teknik statistik seperti analisis deskriptif, analisis korelasi dan regresi.	Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara Struktur Organisasi, Efektivitas Kepemimpinan, dan OCB Karyawan Sektor Pendidikan dan Kesehatan India. Temuan penelitian juga mengungkapkan hubungan

					positif antara variabel-variabel yang dipertimbangkan dalam penelitian ini merupakan pertanda baik bahwa perlu adanya perbaikan efektivitas kepemimpinan dan struktur organisasi kesehatan India dan organisasi pendidikan.
10.	Shahrul Nizam bin Salahudin Siti Sarah binti Baharudin, Muhammad Safizal Abdulla, Abdullah Osmanic	<i>The Effect of Islamic Work Ethics on Organizational Commitment</i>	Tujuan penelitian ini bertujuan untuk membangun sebuah model struktural dibangun untuk menguji pengaruh etika kerja Islam terhadap komitmen organisasi pada	Alat analisis yang digunakan adalah kuesioner dengan skala likert enam poin	Hasil penelitian menemukan bahwa model struktural dapat diterima dari segi validitas dan reliabilitas sehingga dapat digunakan untuk mengukur hubungan antara dua variabel. Studi ini juga menemukan

	(2016)		perdagangan ritel jasa tekstil yang berlokasi di Selangor, Kuala Lumpur dan Johor		bahwa etika kerja Islam mempengaruhi komitmen organisasional tiga dimensinya; komitmen afektif, normatif dan kontinuitas
11	Lelei Joy Chelagat , Chepkwony, Protus Kiprop, Ambrose Kembo (2015)	Effect of Organizational Citizenship Behavior on Employee Performance in Banking Sector, Nairobi County, Kenya.	Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh OCB dan kinerja karyawan dalam sektor perbankan, Kabupaten Nairobi, Kenya.	Desain penelitian digunakan adalah eksplanatori dengan kuesioner	Studi ini mendapatkan temuan bahwa OCB mempunyai keterkaitan positif dan signifikan pada kinerja karyawan dan merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.
12	Moh Nur Faqih (2011)	Pengaruh Komunikasi Dan Etika Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan Kjks Bmt Fastabiq Pati	Untuk mengetahui bagaimana pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan dan untuk	Dalam penelitian ini digunakan penelitian kuantitatif,	Variable Komunikasi dan etika kerja Islam mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja

			mengetahui bagaimana pengaruh etika kerja Islam terhadap kinerja karyawan	karena data yang diperoleh nantinya akan berupa angka. Dari angka yang diperoleh akan dianalisis lebih lanjut dalam analisis data	karyawan di KJKS BMT Fastabiq Pati
13	Mitra Hadisi (2014)	The Effect Of Islamic Work Ethics On The Performance Of Muslim Employees Of Marketing Sector In Multinational Companies	Studi ini menyelidiki pengaruh Islam pada efisiensi karyawan Muslim di perusahaan multinasional.	Dalam penelitian ini digunakan penelitian kuantitatif, dengan kuesioner berisikan	Temuan studi yang dilakukan sampai saat ini meneliti potensi dan aktual dampak Islam dalam pengaturan multinasional, menunjukkan bahwa meskipun tampaknya agama tidak

				<p>pertanyaan-pertanyaan kunci.</p>	<p>memiliki signifikan pada perusahaan multinasional, tetapi efek internal seperti konflik interpersonal dengan jenis kegiatan perusahaan dapat diintensifkan. Lebih-lebih lagi, efek ini akan berbeda berdasarkan departemen masing-masing karyawan</p>
14	Triana Fitriastuti (2013)	<p>Pengaruh Kecerdasan Emosional, Komitmen Organisasional Dan Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Karyawan</p>	<p>Tujuan dari penelitian ini adalah menguji pengaruh kecerdasan emosional, komitmen organisasional dan Organizational Citizenship Behavior</p>	<p>Penelitian ini menggunakan desain survei dengan responden adalah Pegawai Negeri Sipil Organisasi Perindustri</p>	<p>Hasil pengujian hipotesis menggunakan regresi linear berganda menunjukkan bahwa kecerdasan emosional, komitmen organisasional, dan OCB berpengaruh</p>

			(OCB) Terhadap kinerja karyawan.	an dan Perdagangan Kabupaten Kutai Timur, sebanyak 89 orang.	positif signifikan terhadap kinerja karyawan.
15	Fatma Triani, Hamid Halin, Muhammad Wadud (2020)	Effect of Organizational Citizenship Behavior on Employee Performance at PT Surya Dermato Medica Palembang	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh OCB terhadap kinerja karyawan pada PT Surya Dermato Medica Palembang.	Data dikumpulkan melalui observasi dan angket, dan dianalisis menggunakan regresi linier sederhana pada SPSS V23.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa perilaku kewargaan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap employee performance.
16	Ima Amaliah, Aan Julian, dan Westi Riani. (2013)	Pengaruh Nilai Islam Terhadap Kinerja kerja	Penelitian sebelumnya lebih memfokuskan pengaruh dari nilai Islam dan etika kerja Islam terhadap kinerja pegawai usaha kecil di Bandung.	Jenis penelitian adalah deduktif kuantitatif dengan sampel 350 pegawai yang ditentukan secara	Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai agama Islam secara statistik tidak terbukti berpengaruh langsung terhadap kinerja. Tetapi nilai agama Islam

				proporsional.	berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai usaha kecil di Kota Bandung melalui implementasi etikakerja Islam.
17	Samreen Ismail, Zafar Iqbal, Muhammad Adeel (2018)	Impact of Organizational Justice and Organizational Citizenship Behavior on Employees Performance	Tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk menyelidiki peran keadilan organisasi dan OCB dalam meningkatkan kinerja karyawan dalam pengaturan akademik	Data cross sectional dikumpulkan melalui kuesioner dari 190 karyawan yang bekerja di berbagai universitas di Azad Kashmir Pakistan.	Temuan kami mengungkapkan bahwa ada hubungan positif yang signifikan antara keadilan organisasi (OJ), perilaku kewarganegaraan organisasi (OCB) dan kinerja karyawan (EP). Hasil penelitian menunjukkan bahwa Keadilan Organisasi dan Perilaku Kewarganegaraan Organisasi merupakan prediktor signifikan

					terhadap kinerja Karyawan.
18	Francesca, M Njage (2017)	Effect Of Organizational Citizenship Behaviour On Employee Performance: A Case Of Rattansi Educational Trust, Kenya.	Tujuan umum dari penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh OCB dengan fokus khusus pada Rattansi Educational Trust. Tujuan khusus dari penelitian ini adalah: untuk mengetahui pengaruh loyalitas terhadap kinerja karyawan di Rattansi Educational Trust, juga untuk menyelidiki pengaruh inisiatif pribadi terhadap karyawan kinerja pada Rattansi Educational	Desain penelitian ini adalah deskriptif . Populasi penelitian ini adalah 100 pegawai Rattansi Educational Trust. Metode pengambilan sampel sensus diterapkan di mana: seluruh populasi 100 terdiri dari sampel. Data dikumpulkan an menggunakan kuesioner	Hasil penelitian menunjukkan bahwa loyalitas berpengaruh positif terhadap kepuasan karyawan. Karyawan yang loyal terinspirasi untuk meningkatkan kualitas dan kinerja layanan. Karyawan kinerja dan loyalitas cenderung meningkat ketika organisasi berinvestasi pada karyawan. Loyalitas meningkatkan

			Trust dan untuk mengetahui pengaruh pengembangan diri terhadap kinerja pegawai pada Rattansi Educational Trust	terstruktur standar yang dipandu oleh tujuan khusus penelitian. NS data dianalisis menggunakan alat Paket Statistik untuk Ilmu Sosial (SPSS).	<p>kinerja karyawan karena karyawan termotivasi untuk bekerja keras dan tingkat loyalitas karyawan yang tinggi meningkatkan efektivitas organisasi. Berkenaan dengan inisiatif pribadi, itu secara positif meningkatkan hubungan di antara karyawan dan prestasikerja di Rattansi</p> <p>Educational Trust. Perilaku proaktif mendorong komitmen dan peningkatan kinerja kelembagaan di Rattansi Educational</p>
--	--	--	--	---	--

					<p>Trust The hubungan antara inisiatif pribadi dan kinerja karyawan signifikan dalam mendorong proaktif dan memastikan bahwa kerusakan yang terkait dengan keputusan yang buruk adalah diminimalkan dalam organisasi. Berkenaan dengan pengembangan diri dan kinerja karyawan, penelitian ini menegaskan bahwa pengembangan diri meningkatkan kinerja karyawan.</p>
--	--	--	--	--	---

19	EDI PRASET YO (2017)	Pengaruh Penerapan Etika Kerja Islam Dan Tingkat Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan Perbankan Syariah Dengan Pendidikan Sebagai Variabel Moderasi	Mengetahui pengaruh etika kerja Islam terhadap kinerja karyawan. 2. Mengetahui pengaruh tingkat religiusitas terhadap kinerja karyawan. 3. Mengetahui pengaruh pendidikan sebagai variabel pemoderasi yang memoderasi pengaruh antara etika kerja Islam dan tingkat religiusitas terhadap kinerja	Sedangk an metode peneliti n yang digunaka n dalam peneliti n ini adalah peneliti n kuantitati f, yaitu peneliti nyang mengola h data menjadi informasi berupa angka	Etika kerja Islam dan tingkat religiusitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan BPRS PNM Binama. Pendidikan berperan sebagai variabel pemoderasi pengaruh etika kerja Islam terhadap kinerja karyawan.
----	-------------------------------	--	--	---	---