

Peran Kepuasan Kerja dalam Memediasi Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Perilaku *Organizational Citizenship Behavior* dari Perspektif Islam

Zahrotul Ilmi¹, Dyah Pikanthi Diwanti^{2*}

^{1,2}Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, D.I. Yogyakarta, Indonesia

Abstract

In an organization, to be able to achieve the key to success and competitive advantage, one of the efforts that an organization can make is human resource management. This research uses quantitative research with a questionnaire distribution method. The population in this research is BMT Bina Ihsanul Fikri employees, totaling 75 employees using the census sample method. The data analysis method uses SmartPLS4. The research results show that the work environment influences OCBIP, organizational commitment influences OCBIP, job satisfaction influences OCBIP, the work environment influences OCBIP with job satisfaction as an intervening variable, organizational commitment influences OCBIP with job satisfaction as an intervening variable. Based on the results of this research, it shows that a good work environment and high employee organizational commitment can increase employee OCBIP behavior through job satisfaction for BMT Bina Ihsanul Fikri Yogyakarta employees

Keywords: *job satisfaction; organizational commitment; work environment; organizational citizenship behavior from islamic perspective*

Abstrak

Dalam suatu organisasi untuk dapat mencapai kunci keberhasilan dan keunggulan yang kompetitif salah satu upaya yang bisa dilakukan organisasi yaitu pengelolaan sumber daya manusia. Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dengan metode penyebaran kuesioner. Populasi dalam penelitian ini yaitu karyawan BMT Bina Ihsanul Fikri yang berjumlah 75 karyawan dengan metode sampel sensus. Metode analisis data menggunakan SmartPLS 4. Hasil penelitian menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh terhadap OCBIP, komitmen organisasi berpengaruh terhadap OCBIP, kepuasan kerja berpengaruh terhadap OCBIP, lingkungan kerja berpengaruh terhadap OCBIP dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening, komitmen organisasi berpengaruh terhadap OCBIP dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan lingkungan kerja yang baik dan komitmen organisasi karyawan yang tinggi dapat meningkatkan perilaku OCBIP karyawan melalui kepuasan kerja pada karyawan BMT Bina Ihsanul Fikri Yogyakarta.

Kata kunci: *kepuasan kerja; komitmen organisasi; lingkungan kerja; organizational citizenship behavior from islamic perspective; kepuasan kerja*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset organisasi yang memiliki peran penting untuk mencapai tujuan organisasi. Tanpa adanya sumber daya manusia, aktivitas organisasi tidak dapat berjalan dengan efektif dan efisien (Hasibuan, 2014). Menurut Katz (1964) salah satu indikator

*Penulis korespondensi: dyahpikanthidiwanti@gmail.com

penting yang harus dimiliki karyawan agar organisasi dapat berjalan secara efektif dan efisien yaitu karyawan memiliki sikap inovatif dan melakukan sesuatu di luar peran yang diberikan untuk menggapai tujuan organisasi. Dengan demikian karyawan yang melakukan pekerjaan di luar peran dapat memberikan kontribusi positif bagi organisasi dan dapat memudahkan pencapaian tujuan organisasi.

Perilaku *extra role* adalah perilaku karyawan yang melampaui apa yang diperintahkan atau ditugaskan oleh perusahaan kepada karyawan tanpa imbalan apa pun. Dengan adanya perilaku *extra role* tersebut, diharapkan karyawan mampu menjadi individu yang memiliki rasa empati terhadap rekan kerja dan dapat mewujudkan kelangsungan hidup perusahaan yang mengarah pada tujuan perusahaan, seperti membantu rekan kerja, menawarkan diri untuk mengambil peran extra, menghindari adanya konflik dengan rekan kerja, mematuhi peraturan organisasi, dan memiliki toleransi tinggi Robbins & Judge (2013). Dengan demikian perilaku *extra role* pada karyawan perlu ditingkatkan untuk mencapai tujuan perusahaan. Hal ini dikarenakan hasil kinerja dari perilaku *extra role* karyawan menjadi salah satu aset yang dapat menunjang keberlangsungan dalam mencapai tujuan perusahaan. Perilaku *extra role* ini menjadi salah satu perilaku karyawan yang terkandung dalam teori *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

Penelitian terdahulu sudah mengkaji penelitian yang relevan, seperti penelitian yang dilakukan oleh Khazamah, dkk (2021) menunjukkan hasil lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap OCB, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB dengan variabel kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*. Populasi dalam penelitian ini yaitu karyawan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Bantul dengan jumlah 50 karyawan dengan metode sampel sensus. Analisis data penelitian menggunakan uji regresi linier berganda dan uji sobel.

Penelitian yang dilakukan Sarianti & Ramadhi (2023) menunjukkan hasil komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB, kepuasan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB, komitmen organisasi berpengaruh terhadap OCB melalui kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*. Populasi dalam penelitian ini yaitu karyawan Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Kerinci. Analisis data menggunakan uji regresi linier berganda dan analisis jalur (*path analysis*).

Selain itu, berdasarkan studi penelitian terdahulu yang melakukan wawancara dengan pihak BMT Bina Ihsanul Fikri terkait dengan perilaku OCB bahwa dalam praktiknya, karyawan di BMT Bina Ihsanul Fikri sudah memiliki kesadaran dengan tingkat yang cukup tinggi terkait dengan penerapan perilaku OCB pada saat bekerja. Hal tersebut ditunjukkan dengan adanya karyawan yang berinisiatif menggantikan tugas rekan kerja yang berhalangan hadir secara sukarela. Namun, masih terdapat sebagian karyawan yang hanya mengerjakan pekerjaannya untuk memenuhi standar kerja yang telah ditetapkan saja. Hal ini ditunjukkan dengan adanya karyawan yang *overload* dengan pekerjaannya, sedangkan karyawan lain enggan dan jarang untuk membantu karyawan tersebut.

Hasil penelitian terdahulu menemukan permasalahan bahwa masih banyak terjadi pada karyawan yang memiliki perilaku *extra role* rendah, seperti kurangnya toleransi dan rasa empati terhadap rekan kerja, jika karyawan telah selesai melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya mereka tidak memiliki inisiatif untuk bertanya dan membantu rekan kerja yang belum selesai melaksanakan tugasnya, hal tersebut menyebabkan penghalang perusahaan untuk mencapai tujuannya (Akbar & Diwanti, 2021). Penelitian lain juga memaparkan bahwa masih banyak karyawan yang mengeluh ketika diminta untuk membantu menyelesaikan tugas rekan kerjanya (Priyandini dkk., 2020).

Berdasarkan penelitian terdahulu, terdapat beberapa *novelty* (kebaharuan) di antaranya yaitu objek penelitian, teknik analisis, kombinasi variabel yang digunakan yaitu dengan menggabungkan variabel lingkungan kerja dan komitmen organisasi sebagai variabel independen, dan variabel dependen yang digunakan yaitu penelitian sebelumnya lebih banyak menggunakan variabel OCB sedangkan penelitian ini menggunakan variabel OCB dalam sudut pandang Islam yaitu tindakan sukarela setiap individu yang sesuai dengan prinsip-prinsip syariah, dimana perilaku tersebut dilakukan untuk mengharap falah atau ridha Allah. Dengan adanya perilaku *Organizational Citizenship Behavior Islamic Perspective* (OCBIP) akan berdampak pada kinerja organisasi dan karyawan dengan tujuan menggapai ridha Allah (Kamil dkk, 2014), yang diukur melalui empat indikator yaitu *altruism (ta'awun)*, *civic virtue behavior*, *advocating high moral standards*, dan *removal of harm (raf'al haraj)*

Berdasarkan uraian di atas yang ditemukan dari penelitian-penelitian sebelumnya dan fenomena yang ada di BMT Bina Ihsanul Fikri, maka penelitian ini bertujuan untuk memperluas temuan dan membuktikan penelitian dari beberapa penelitian tersebut dengan mengkaji bagaimana pengaruh lingkungan kerja dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja dan dampaknya pada perilaku OCBIP pada karyawan BMT Bina Ihsanul Fikri.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2017) penelitian kuantitatif adalah teknik penelitian yang berdasarkan filsafat positivisme, dimana instrumen penelitian digunakan untuk mengumpulkan data dan menyelidiki populasi atau sampel tertentu, analisis data berbentuk kuantitatif/statistik yang bertujuan untuk memvalidasi hipotesis yang diterapkan. populasi yang digunakan yaitu seluruh karyawan BMT Bina Ihsanul Fikri yang tersebar di seluruh cabang DIY. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *non probability sampling* dengan metode sampel sensus. teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu dengan metode penyebaran kuesioner dengan alat ukur yang digunakan menggunakan skala likert dengan 5 poin. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Structural Equation Model* (SEM) dengan menggunakan *Partial Least Square* (PLS) yang dioperasikan melalui *software* SmartPLS4. Adapun analisis data yang digunakan yaitu pengujian model pengukuran (*outer model*) dan pengujian model struktural (*inner model*).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Hasil Pengumpulan Data

Kuesioner	Jumlah	Persentase
Kuesioner yang disebar	75	100%
Kuesioner yang tidak kembali	0	0%
Kuesioner yang dapat diolah	75	100%

Sumber: Data diolah (2024)

Dari 75 kuesioner yang disebar, seluruh kuesioner terkumpul dan diisi dengan lengkap. Untuk gambaran responden, identitas yang digunakan antara lain jenis kelamin, usia, masa kerja, dan pendidikan terakhir. dari data yang dikumpulkan, sebanyak 39 responden berjenis kelamin laki-laki dan 36 responden berjenis kelamin perempuan. Untuk identitas responden berdasarkan usia terdapat 3 responden berusia < 20 tahun, 19 responden berusia dengan rentang 20 hingga 30 tahun, 29 responden berusia dengan rentang 31 hingga 40 tahun, 22 responden berusia dengan rentang 41 hingga 50 tahun, dan 2 responden berusia > 50 tahun. Untuk identitas responden berdasarkan masa kerja terdapat 43 responden telah bekerja selama < 10 tahun, 29 responden telah bekerja selama 11 sampai 20 tahun, 2 responden bekerja selama 21 sampai 30 tahun, dan 1 responden telah bekerja selama > 30 tahun. Untuk identitas responden berdasarkan pendidikan

terakhir terdapat 4 responden dengan pendidikan terakhir SMA, 9 responden dengan pendidikan terakhir diploma, dan 62 responden dengan pendidikan terakhir sarjana.

Analisis Model Pengukuran (*Outer Model*)

Tabel 2. Nilai *Loading Factor* dari *Output Outer Model*

Item	LK	KO	OCBIP	KK	Ket
LK1	0,890				Valid
LK2	0,871				Valid
LK3	0,815				Valid
LK4	0,848				Valid
LK5	0,834				Valid
LK6	0,850				Valid
LK7	0,874				Valid
LK8	0,850				Valid
LK9	0,827				Valid
LK10	0,859				Valid
KO11		0,820			Valid
KO12		0,863			Valid
KO13		0,851			Valid
KO14		0,887			Valid
KO15		0,889			Valid
KO16		0,859			Valid
KO17		0,837			Valid
KO18		0,868			Valid
KO19		0,875			Valid
OCBIP20			0,900		Valid
OCBIP21			0,863		Valid
OCBIP22			0,864		Valid
OCBIP23			0,767		Valid
OCBIP24			0,830		Valid
OCBIP25			0,778		Valid
OCBIP26			0,877		Valid
OCBIP27			0,827		Valid
OCBIP28			0,822		Valid
OCBIP29			0,815		Valid
OCBIP30			0,863		Valid
OCBIP31			0,885		Valid
KK32				0,868	Valid
KK33				0,874	Valid
KK34				0,863	Valid
KK35				0,843	Valid
KK36				0,841	Valid

Sumber: Data primer diolah (2024)

Berdasarkan hasil uji *loading factor* dari *output outer model* dapat disimpulkan bahwa seluruh indikator memiliki nilai *loading factor* di atas 0,7. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh indikator dapat dinyatakan valid dan dapat mengukur konstruk karena nilai *loading factor* > 0,7.

Tabel 3. Uji Validitas Konvergen

Variabel/Konstruk	AVE	Hasil Uji
Lingkungan Kerja (X1)	0,736	Valid
Komitmen Organisasi (X2)	0,742	Valid
<i>Organizational Citizenship Behavior from Islamic Perspective</i> (Y)	0,726	Valid
Kepuasan Kerja (Z)	0,709	Valid

Sumber: Data primer diolah (2024)

Berdasarkan hasil uji validitas konvergen dapat dilihat bahwa seluruh konstruk dalam penelitian ini memiliki nilai AVE di atas 0,5. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel dalam penelitian ini dapat dikatakan valid karena nilai $AVE > 0,5$.

Tabel 4. Uji Reliabilitas

Variabel/Konstruk	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Composite Reliability</i>	Hasil Uji
Lingkungan Kerja (X1)	0,910	0,933	Reliabel
Komitmen Organisasi (X2)	0,956	0,963	Reliabel
<i>Organizational Citizenship Behavior from Islamic Perspective</i> (Y)	0,958	0,964	Reliabel
Kepuasan Kerja (Z)	0,962	0,967	Reliabel

Sumber: Data primer diolah (2024)

Berdasarkan hasil uji reliabilitas dapat dilihat bahwa hasil pengujian reliabilitas konstruk menunjukkan bahwa nilai *composite reliability* di atas 0,6 dan nilai *cronbach's alpha* di atas 0,7. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel yang diujikan dinyatakan reliabel, sehingga dapat dilanjutkan untuk menguji model struktural (*inner model*).

Analisis Model Struktural (*Inner Model*)

R-Square digunakan untuk mengukur tingkat variasi perubahan variabel independen terhadap variabel dependen, semakin tinggi nilai *R-Square* artinya semakin baik nilai prediksi dari model penelitian yang diajukan.

Tabel 5. Nilai *R-Square*

	<i>R-Square</i>	<i>R-Square Adjusted</i>
Kepuasan Kerja	0,816	0,811
OCBCIP	0,887	0,882

Sumber: Data primer diolah (2024)

Berdasarkan hasil pengujian nilai *R-Square* dapat dilihat bahwa nilai *R-Square* dari konstruk kepuasan kerja sebesar 0,816 nilai tersebut dapat dikatakan sebesar 81% *variance* konstruk kepuasan kerja dipengaruhi oleh konstruk independennya yaitu lingkungan kerja dan komitmen organisasi, sedangkan 19% *variance* sisa konstruk kepuasan kerja dipengaruhi oleh faktor lain. *R-Square* pada OCBIP sebesar 0,887 dapat dikatakan sebesar 88% *variance* konstruk OCBIP dipengaruhi oleh konstruk independennya yaitu lingkungan kerja dan komitmen organisasi, sedangkan 12% *variance* sisa konstruk OCBIP dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak terukur dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis

Pengujian ini untuk menentukan koefisien jalur dari model struktural. Pengujian dalam penelitian ini dibagi menjadi pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung.

Tabel 6. Uji Hipotesis Langsung

	<i>Original Sample (O)</i>	<i>T-Statistic (O/STDEV)</i>	<i>P-Value</i>
LK → KK	0,419	3,588	0,000
KO → KK	0,506	4,292	0,000
KK → OCBIP	0,537	5,572	0,000
LK → OCBIP	0,197	2,001	0,045
KO → KK	0,506	4,292	0,000

Sumber: Data primer diolah (2024)

Berdasarkan hasil uji hipotesis langsung dapat dinyatakan bahwa pengujian hipotesis adalah sebagai berikut:

Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja mempunyai koefisien jalur 0,419. Pengaruh tersebut mempunyai nilai *p-value* sebesar 0,000, berarti lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan BMT Bina Ihsanul Fikri.

Pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja mempunyai koefisien jalur 0,506. Pengaruh tersebut mempunyai nilai *p-value* sebesar 0,000, berarti komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan BMT Bina Ihsanul Fikri.

Pengaruh kepuasan kerja terhadap kepuasan kerja mempunyai koefisien jalur 0,537. Pengaruh tersebut mempunyai nilai *p-value* sebesar 0,000, berarti kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap OCBIP pada karyawan BMT Bina Ihsanul Fikri.

Pengaruh lingkungan kerja terhadap OCBIP mempunyai koefisien jalur 0,197. Pengaruh tersebut mempunyai nilai *p-value* sebesar 0,045, berarti lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap OCBIP pada karyawan BMT Bina Ihsanul Fikri.

Pengaruh komitmen organisasi terhadap OCBIP mempunyai koefisien jalur 0,506. Pengaruh tersebut mempunyai nilai *p-value* sebesar 0,000, berarti komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap OCBIP pada karyawan BMT Bina Ihsanul Fikri.

Tabel 7. Uji Hipotesis Pengaruh Tidak Langsung

	Original Sample (O)	T-Statistic (O/STDEV)	P-Value
LK → KK → OCBIP	0,272	3,349	0,001
KO → KK → OCBIP	0,225	3,074	0,002

Sumber: : Data primer diolah (2024)

Berdasarkan hasil uji hipotesis tidak langsung dapat dinyatakan bahwa pengujian hipotesis adalah sebagai berikut:

Pengaruh lingkungan kerja terhadap OCBIP dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening mempunyai koefisien jalur 0,272. Pengaruh tersebut mempunyai nilai *p-value* sebesar 0,001, berarti lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap OCBIP dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada karyawan BMT Bina Ihsanul Fikri.

Pengaruh komitmen organisasi terhadap OCBIP dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening mempunyai koefisien jalur 0,225. Pengaruh tersebut mempunyai nilai *p-value* sebesar 0,002, berarti komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap OCBIP dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada karyawan BMT Bina Ihsanul Fikri.

Tabel 8. Kesimpulan Hasil Uji Hipotesis

Hipotesis	Kesimpulan
H1 Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja	Didukung
H2 Komitmen Organisasi berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja	Didukung
H3 Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap OCBIP	Didukung
H4 Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap OCBIP	Didukung
H5 Komitmen Organisasi berpengaruh positif terhadap OCBIP	Didukung
H6 Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap OCBIP dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening	Didukung
H7 Komitmen Organisasi berpengaruh positif terhadap OCBIP dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening	Didukung

Sumber: Data diolah (2024)

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja didapatkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan BMT Bina Ihsanul Fikri. Hasil dari analisis data menunjukkan bahwa hipotesis pertama didukung dan mengindikasikan bahwa semakin baik lingkungan kerja, maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan BMT Bina Ihsanul Fikri. Begitu juga sebaliknya, apabila lingkungan buruk maka kepuasan karyawan semakin rendah. Hal ini menurut peneliti bahwa lingkungan kerja yang ada di BMT Bina Ihsanul Fikri membawa pengaruh baik pada kepuasan kerja karyawan. Dengan adanya lingkungan yang baik maka akan memberikan pengaruh yang tinggi pula pada kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan hasil tersebut, BMT Bina Ihsanul Fikri diharapkan terus memperhatikan dan meningkatkan aspek lingkungan kerjanya, seperti suasana kerja yang nyaman, menjalin hubungan baik dengan rekan kerja dan atasan, serta memberikan fasilitas kerja yang lengkap sehingga kepuasan kerja karyawan meningkat. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yaitu penelitian yang dilakukan oleh Sucahyowati & Suryani (2022) dan Khazamah dkk. (2021) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Temuan tersebut memberikan informasi bahwa dengan adanya lingkungan kerja yang baik dapat membuat karyawan nyaman dalam bekerja sehingga timbul kepuasan kerja.

Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis mengenai pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja didapatkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan BMT Bina Ihsanul Fikri. Hasil dari analisis data menunjukkan bahwa hipotesis kedua didukung dan mengindikasikan bahwa semakin tinggi komitmen organisasi karyawan, maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan BMT Bina Ihsanul Fikri. Begitu juga sebaliknya, apabila komitmen organisasi karyawan rendah maka kepuasan karyawan semakin rendah. Hal ini menurut peneliti bahwa komitmen organisasi yang tinggi pada karyawan BMT Bina Ihsanul Fikri dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Dengan tingginya komitmen organisasi maka akan memberikan pengaruh yang tinggi pula pada kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan hasil tersebut, BMT Bina Ihsanul Fikri diharapkan terus mendorong terbentuknya komitmen organisasi karyawan dengan mengimplementasikan kebijakan yang berorientasi pada kepuasan kerja, seperti menciptakan hubungan kerja yang harmonis antar karyawan maupun atasan, memberikan *reward* kepada karyawannya atas prestasi yang telah dicapai sehingga kepuasan kerja meningkat. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yaitu penelitian yang dilakukan oleh Sarianti & Ramadhi (2023) yang menemukan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil ini juga didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Ningsih dkk. (2019) yang menemukan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Temuan tersebut memberikan informasi bahwa dengan adanya komitmen organisasi yang tinggi dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior from Islamic Perspective*

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis mengenai pengaruh kepuasan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior from Islamic Perspective* didapatkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCBIP pada karyawan BMT Bina Ihsanul Fikri. Hasil dari analisis data menunjukkan bahwa hipotesis ketiga didukung dan mengindikasikan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja karyawan, maka akan meningkatkan OCBIP karyawan BMT Bina Ihsanul Fikri. Begitu juga sebaliknya, apabila kepuasan kerja karyawan rendah maka tingkat OCBIP semakin rendah. Hal ini menurut peneliti bahwa kepuasan kerja yang tinggi pada

karyawan BMT Bina Ihsanul Fikri dapat meningkatkan OCBIP karyawan. Dengan tingginya kepuasan kerja karyawan maka akan memberikan pengaruh yang tinggi pula pada OCBIP karyawan. Berdasarkan hasil tersebut, BMT Bina Ihsanul Fikri diharapkan terus memikirkan cara dan memperhatikan aspek-aspek terkait kepuasan kerja agar karyawan dapat melaksanakan pekerjaannya dengan maksimal, seperti agar karyawan puas dengan pekerjaannya dengan mengapresiasi kontribusi yang diberikan karyawan, mengadakan kegiatan di luar pekerjaan yang melibatkan tim sehingga hubungan antar rekan kerja bisa terjalin baik sehingga dapat meningkatkan perilaku OCBIP karyawan. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yaitu penelitian yang dilakukan oleh Sucahyowati & Suryani (2022) yang menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCBIP. Hasil ini juga didukung oleh Adi Saputra, dkk (2021) yang menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCBIP. Temuan tersebut memberikan informasi bahwa dengan adanya kepuasan kerja yang tinggi dapat meningkatkan perilaku OCB karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior from Islamic Perspective*

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior from Islamic Perspective* didapatkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCBIP pada karyawan BMT Bina Ihsanul Fikri. Hasil dari analisis data menunjukkan bahwa hipotesis keempat didukung dan mengindikasikan bahwa semakin baik lingkungan kerja, maka akan meningkatkan OCBIP karyawan BMT Bina Ihsanul Fikri. Begitu juga sebaliknya, apabila lingkungan kerja buruk maka akan menurunkan tingkat perilaku OCBIP karyawan. Hal ini menurut peneliti bahwa lingkungan kerja yang baik pada BMT Bina Ihsanul Fikri dapat meningkatkan OCBIP karyawan. Dengan adanya lingkungan kerja yang baik maka akan memberikan pengaruh yang tinggi pula pada OCBIP karyawan. Berdasarkan hasil penelitian tersebut, BMT Bina Ihsanul Fikri diharapkan terus menciptakan lingkungan kerja yang baik dengan suasana kerja yang nyaman, fasilitas yang mendukung, serta menciptakan hubungan yang baik antar rekan kerja sehingga karyawan dapat bekerja secara optimal, dimana hal tersebut dapat menimbulkan perilaku OCBIP karyawan pada organisasi. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yaitu penelitian yang dilakukan oleh Kirana dkk. (2022) yang menemukan hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB. Hasil ini juga didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Tontoli dkk. (2022) yang menemukan hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB. Temuan tersebut memberikan informasi bahwa semakin kondusif lingkungan kerja dalam suatu organisasi maka akan meningkatkan OCB karyawan.

Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior from Islamic Perspective*

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis mengenai pengaruh komitmen organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior from Islamic Perspective* didapatkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCBIP pada karyawan BMT Bina Ihsanul Fikri. Hasil dari analisis data menunjukkan bahwa hipotesis kelima didukung dan mengindikasikan bahwa semakin tinggi komitmen organisasi, maka akan meningkatkan OCBIP karyawan BMT Bina Ihsanul Fikri. Begitu juga sebaliknya, apabila komitmen organisasi karyawan rendah maka akan menurunkan tingkat perilaku OCBIP karyawan. Hal ini menurut peneliti bahwa komitmen organisasi yang tinggi pada karyawan BMT Bina Ihsanul Fikri dapat meningkatkan OCBIP karyawan. Dengan adanya komitmen organisasi yang tinggi maka akan memberikan pengaruh yang tinggi pula pada OCBIP karyawan. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yaitu penelitian yang dilakukan oleh Naufalie & Mas'ud (2021)

yang menemukan hasil bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB. Hasil ini juga didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Ismaillah & Prasetyono (2021) yang menemukan hasil bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB. Temuan tersebut memberikan informasi bahwa semakin tinggi komitmen organisasi dalam suatu organisasi maka akan meningkatkan OCB karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior from Islamic Perspective* dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel *Intervening*

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior from Islamic Perspective* didapatkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCBIP dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* pada karyawan BMT Bina Ihsanul Fikri. Hasil dari analisis data menunjukkan bahwa hipotesis keenam didukung dan mengindikasikan bahwa kepuasan kerja menjadi faktor yang dapat memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap OCBIP karyawan BMT Bina Ihsanul Fikri. Artinya semakin baik lingkungan kerja BMT Bina Ihsanul Fikri, maka kepuasan kerja karyawan akan semakin meningkat sehingga mendorong pada peningkatan perilaku OCBIP karyawan BMT Bina Ihsanul Fikri. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yaitu penelitian yang dilakukan oleh Fabanyo dkk (2023) dan (Khazamah et al., 2021) yang menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB melalui kepuasan kerja. Temuan tersebut memberikan informasi bahwa kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*, mampu memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap OCB. Artinya semakin baik lingkungan kerja dan didukung dengan adanya kepuasan kerja karyawan maka semakin tinggi pula tingkat OCB karyawan.

Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior from Islamic Perspective* dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel *Intervening*

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis mengenai pengaruh komitmen organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior from Islamic Perspective* didapatkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCBIP dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* pada karyawan BMT Bina Ihsanul Fikri. Hasil dari analisis data menunjukkan bahwa hipotesis ketujuh didukung dan mengindikasikan bahwa kepuasan kerja menjadi faktor yang dapat memediasi pengaruh komitmen organisasi terhadap OCBIP karyawan BMT Bina Ihsanul Fikri. Artinya semakin tinggi komitmen organisasi pada karyawan BMT Bina Ihsanul Fikri, maka kepuasan kerja karyawan akan semakin meningkat sehingga mendorong pada peningkatan perilaku OCBIP karyawan BMT Bina Ihsanul Fikri. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yaitu penelitian yang dilakukan oleh Ningsih,dkk. (2019) dan Sarianti & Ramadhi (2023) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja mampu berperan sebagai mediasi pengaruh komitmen organisasi terhadap OCB. Artinya semakin baik komitmen organisasi dan didukung dengan adanya kepuasan kerja karyawan maka semakin tinggi pula tingkat OCB karyawan.

SIMPULAN

Pada penelitian ini membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hal ini berarti dengan adanya lingkungan kerja yang baik dapat membuat karyawan nyaman dalam bekerja sehingga timbul kepuasan kerja. Komitmen organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hal ini berarti bahwa dengan adanya komitmen organisasi yang tinggi dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap OCBIP. Hal ini berarti bahwa dengan adanya kepuasan kerja yang tinggi dapat meningkatkan perilaku OCB karyawan. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap OCBIP. Hal ini berarti semakin kondusif lingkungan kerja dalam suatu organisasi maka akan meningkatkan OCB karyawan.

Komitmen organisasi berpengaruh terhadap OCBIP. Hal ini berarti semakin tinggi komitmen organisasi dalam suatu organisasi maka akan meningkatkan OCB karyawan. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap OCBIP melalui kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*. Hal ini berarti semakin baik lingkungan kerja dan didukung dengan adanya kepuasan kerja karyawan maka semakin tinggi pula tingkat OCB karyawan. Komitmen organisasi berpengaruh terhadap OCBIP melalui kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*. Hal ini berarti semakin baik komitmen organisasi dan didukung dengan adanya kepuasan kerja karyawan maka semakin tinggi pula tingkat OCB karyawan.

Saran dari hasil penelitian ini adalah pimpinan BMT Bina Ihsanul Fikri sebaiknya terus meningkatkan lingkungan kerja yang baik dengan menciptakan suasana kerja yang nyaman dan fasilitas kerja yang mendukung sehingga menumbuhkan kepuasan kerja karyawan. Hal ini dikarenakan berdasarkan hasil penelitian lingkungan kerja yang baik akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan dan meningkatnya perilaku OCBIP karyawan. Selain itu, karyawan BMT Bina Ihsanul Fikri perlu mempertahankan maupun meningkatkan komitmennya terhadap organisasi. Hal ini dikarenakan berdasarkan hasil penelitian jika karyawan berkomitmen tinggi terhadap organisasi maka kepuasan kerja juga ikut meningkat, serta karyawan juga akan selalu memberikan yang terbaik untuk kesuksesan organisasi salah satunya yaitu meningkatnya perilaku OCBIP.

DAFTAR PUSTAKA

- Adi Saputra, Kirana, K. C., & Septyarini, E. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB). *Inovator Jurnal Manajemen*, 10(2), 85–92. <http://ejournal.uika-bogor.ac.id/index.php/INOVATOR/index>
- Anasi, S. N. (2020). Perceived Influence of Work Relationship, Work Load and Physical Work Environment on Job Satisfaction of Librarians in South-West, Nigeria. *Global Knowledge, Memory and Communication*, 69(6–7), 377–398. <https://doi.org/10.1108/GKMC-11-2019-0135>
- Fabanyo, M. A., Sendow, G., & Uhing, Y. (2023). Pengaruh Organizational Support dan Lingkungan Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening Pada PT. Pasar Segar Manado. *Jurnal Emba*, 11(1), 1009–1020.
- Handoko, T. H. (2001). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia* (2nd ed.). BPFE.
- Hasibuan, M. S. . (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Ismailah, R. R., & Prasetyono, H. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior Karyawan. *Sosio E-Kons*, 13(2), 129–137. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.30998/sosioekons.v13i2.9749>
- Kamil, N. M., & Ahmad, K. (2014). Development of a Scale for Measuring the Construct of Organizational Citizenship Behaviour from the Islamic Perspective. *Malaysian Management Review*, 49(1), 55–66.
- Kamil, N. M., Sulaiman, M., Osman-Gani, A. M., & Ahmad, K. (2014). Investigating the Dimensionality of Organisational Citizenship Behaviour from Islamic Perspective (OCBIP): Empirical Analysis of Business Organisations in Southeast Asia. *Asian Academy of Management Journal*, 19(1), 17–46.
- Katz, D. (1964). Motivational Basis of Organizational Behavior. *Journal of Behavioral Science*, 9(2), 131–146. <https://doi.org/10.1002/bs.3830090206>
- Khazamah, M. I., Herawati, J., & Septyarini, E. (2021). Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Lingkungan Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Forum Ekonomi*, 23(3), 375–382. <https://doi.org/1411-1713>

- Kirana, K., Septyarini, E., & Fitriani, M. (2022). Pengaruh Kepribadian, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Karyawan PT Gelora Aksara Pratama Jakarta. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 5(3), 660–674. <https://doi.org/2581-2769>
- Luthans, F. (2005). *Organizational Behavior*. McGraw-Hill, Irwin.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1997). *Commitment in the Workplace Theory, Research, and Application*. Sage Publication.
- Naufalie, A. S., & Mas'ud, F. (2021). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dan Religiusitas Islam terhadap Tingkat OCBIP pada Guru MA di Temanggung. *DJIEB: Diponegoro Journal of Islamic Economics and Business*, 1(2), 91–104. <https://ejournal2.undip.ac.id/index.php/djieb/index>
- Ningsih, B. A., Surati, & Nurmayanti, S. (2019). Pengaruh Kecerdasan Spiritual dan Komitmen Organizational terhadap Organizational Citizenship Behavior melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *JMM UNRAM: Jurnal Magister Manajemen Universitas Mataram*, 8(3), 295–310. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.29303/jmm.v8i3.450>
- Nitisemito, A. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pustaka setia.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2008). *Perilaku Organisasi, Buku 1 Edisi 12*. Salemba Empat.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Perilaku Organisasi. Edisi ke-15. Pendidikan Pearson, Inc.*
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Organizational Behavior Edition 15*. New Jersey: Pearson Education.
- Sarianti, K., & Ramadhi. (2023). Pengaruh Iklim Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) dimediasi Kepuasan Kerja Karyawan. *JURNAL STIA BENGKULU:Committe to Administration for Education Quality*, 2(2), 187–198. <https://doi.org/10.35906/je001.v6i1.167>
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama.
- Sucahyowati, H., & Suryani, D. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT Pelindo Multi Terminal Cilacap. *Saintara : Jurnal Ilmiah Ilmu-Ilmu Maritim*, 6(2), 147–155. <https://doi.org/10.52475/saintara.v6i2.179>
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. CV Alfabeta.
- Tontoli, F. F., Kojo, C., & Sendow, G. M. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior pada Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Daerah Bolaang Mongodow Selatan. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 10(4), 1557–1566.