

PENGARUH GAJI, BERBAGI PENGETAHUAN, DAN BUDAYA ORGANISASIONAL TERHADAP PERILAKU KEWARGANEGARAAN ORGANISASIONAL PERSPEKTIF ISLAM (OCBIP) DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI (STUDI KASUS PADA PT. DIANSURYA GLOBAL)

**Fikri Ainun Muttaqin**

Program Studi Magister Manajemen, Program Pasca Sarjana, Universitas Islam Indonesia  
[fikriainunmuttaqin@gmail.com](mailto:fikriainunmuttaqin@gmail.com)

**Abstrak**

Sebagian besar penelitian mengenai OCB yang ada dilakukan dengan dasar sistem nilai Barat dan sedikit sekali yang mempertimbangkan sudut pandang Muslim. Maka, penelitian ini menekankan pada sudut pandang Muslim atas perilaku OCB yang disebut sebagai *Organizational Citizenship Behavior Islamic Perspective (OCBIP)*. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaji, berbagi pengetahuan, dan budaya organisasional terhadap OCBIP dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi di PT. DianSurya Global Tangerang. Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpul data. Sampel penelitian ini sejumlah 150 karyawan PT. DianSurya Global Tangerang dengan menggunakan teknik purposive sampling. Analisis data dilakukan dengan menggunakan Structural Equation Model (SEM) dengan bantuan software smart-PLS yang menggunakan pendekatan soft modelling.

**Kata Kunci:** Gaji, Berbagi Pengetahuan, Budaya Organisasional, Kepuasan Kerja, *Organizational Citizenship Behavior Islamic Perspective (OCBIP)*

**PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia dianggap sebagai aset organisasi yang tidak dapat dengan mudah ditiru oleh pesaing dan dianggap sebagai sumber daya saing. Karena itu, sangat penting bagi perusahaan untuk membangun dan melestarikan kapasitas manusia mereka (Wright, *et al.*, 1994). Organisasi yang sukses membutuhkan karyawan yang akan melakukan lebih dari sekedar tugas formal mereka juga mau memberikan kinerja yang melebihi harapan. Dengan begitu, perilaku diluar deskripsi pekerjaan atau (*Organizational Citizenship Behavior*) OCB atau Perilaku Kewarganegaraan Organisasional sangat penting bagi perusahaan karena menguntungkan bagi perusahaan dan karyawan itu sendiri. OCB adalah perilaku individu yang dilakukan secara sukarela tanpa mengharap *reward*. OCB pertama kali diperkenalkan oleh Smith, Organ dan Near pada tahun 1983. Perilaku ini sebenarnya sangat identik dengan budaya bangsa Indonesia yang mengedepankan gotong royong. Juga sangat sesuai dengan ajaran agama Islam yang mengajarkan perilaku ikhlas, yakni beribadah dan bekerja semata-mata karena Allah, tidak ingin mendapat pujian dari orang lain ataupun mendapat imbalan materi.

Secara umum perilaku yang ditunjukkan dalam OCB merupakan nilai yang melekat bagi setiap Muslim. Namun, sebagian besar penelitian mengenai OCB yang ada dilakukan dengan dasar sistem nilai Barat dan sedikit sekali yang mempertimbangkan sudut pandang Muslim. Maka, penelitian ini menekankan pada sudut pandang Muslim atas perilaku OCB yang disebut sebagai *Organizational Citizenship Behavior Islamic Perspective (OCBIP)*. Al-Attas (2001) mengemukakan bahwa sistem nilai barat hanya memproyeksikan urusan duniawi, pandangan dunia Muslim tidak hanya menganggap dunia tetapi juga akhirat. Orang-orang Muslim percaya bahwa dunia ini adalah tempat sementara untuk hidup dan semua perbuatan baik adalah ibadah. Keyakinan inti Islam ini harus ditangkap di semua bidang kegiatan Muslim termasuk perilaku kewarganegaraan organisasional. Ini tidak memberikan banyak pertimbangan dalam status terkini dari upaya penelitian OCB yang berasal dari barat. Dalam pandangan ini, dapat dicatat konsep OCB dan anteseden yang dipegang oleh para peneliti Barat kontemporer tidak cukup sesuai dengan pandangan dunia Islam.

OCB dalam perspektif Islam (OCBIP) adalah tindakan sukarela individu yang sesuai dengan syari'at Islam dan hanya mengharapkan falah atau ridha Allah (Kamil, *et al.*, 2014). Wibowo dan Dewi (2017) mengatakan bahwa konsep OCBIP mengarah ke konsep persaudaraan. Begitu juga dengan pendapat Diana (2012), bahwa OCBIP menganut perilaku yang sesuai dengan nilai-nilai yang diajarkan dalam Islam seperti nilai-nilai ketulusan. Untuk mendapatkan peran ekstra (OCBIP) dari sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan. Faktor yang perlu ditingkatkan adalah kepuasan kerja karyawan. Lapiere dan Hackett (2007) menunjukkan dalam studi mereka tentang karyawan bahwa kepuasan kerja yang lebih tinggi meningkatkan OCB. Murphy, *et al* (2002) menemukan bahwa kepuasan kerja yang lebih tinggi mengarahkan karyawan ke

perilaku positif lebih ke organisasi yang selanjutnya memberikan peran ekstra bagi organisasi. Shokrkon dan Naami (2009) juga mencatat bahwa karyawan menunjukkan kepuasan yang lebih tinggi terhadap pekerjaan ketika organisasi mengakui pekerjaan mereka, dan mereka memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja mereka. Temuan ini sejalan dengan Wibowo dan Dewi (2017) yang mengatakan bahwa konsep OCBIP mengarah ke konsep persaudaraan (Ukhuwah) hubungan yang baik dengan rekan kerja dengan cara Ta'awun (*Altruism*), yaitu saling membantu dengan rekan kerja.

Untuk mencapai kepuasan kerja karyawan, ada beberapa faktor yang perlu diperhatikan perusahaan. Salah satunya adalah gaji yang diterima oleh karyawan. Apalagi yang terjadi di negara berkembang seperti Indonesia. Dimana industri padat karya yang ada dianggap sebagai mesin pertumbuhan dan dianggap bahwa tenaga kerja lebih murah. Staelens, *et al* (2016) mengemukakan bahwa faktor inilah yang menjadi kekhawatiran di negara berkembang untuk mempertahankan sumber daya manusia. Kontribusi mereka untuk pembangunan sangat tidak merata karena pekerja sering bekerja di bawah kondisi kerja yang buruk seperti bekerja berjam-jam dengan gaji rendah. Jalalkamali, *et al* (2016), Hakim, *et al* (2017), Tlais (2013), dan Judge, *et al* (2010) dalam penelitiannya mengungkapkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara gaji dan kepuasan kerja. Namun hasil penelitian yang dilakukan oleh Jamilu, *et al* (2015) bertentangan dimana ditemukan bahwa gaji tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja.

Faktor selanjutnya untuk mencapai kepuasan kerja adalah berbagi pengetahuan. Pengetahuan adalah sumber daya yang signifikan untuk pencapaian dan keberlanjutan keunggulan kompetitif dalam bisnis. Pengetahuan sebagai sumber daya strategis memberdayakan individu dan organisasi untuk mencapai beberapa manfaat seperti peningkatan pembelajaran, inovasi, dan pengambilan keputusan. Almahamid, *et al* (2010) menyarankan bahwa berbagi pengetahuan meningkatkan kompetensi dan kepuasan individu. Berbagi pengetahuan sebagai pertukaran pengalaman, fakta, pengetahuan dan keterampilan di seluruh organisasi. Hooff dan Hendrix (2005) mengemukakan bahwa berbagi pengetahuan adalah tindakan dimana orang saling bertukar pengetahuan dengan menyumbang dan mengumpulkan pengetahuan. Kesiapan dan kemampuan individu untuk berbagi pengalaman mereka sangat penting untuk pembelajaran individu. Kianto, *et al* (2016), Jia, *et al* (2017), dan Malik dan Kanwal (2018) dalam penelitiannya mengungkapkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara berbagi pengetahuan dan kepuasan kerja.

Selain faktor gaji dan berbagi pengetahuan, budaya organisasional juga menunjukkan peran dalam kepuasan kerja. Schein (2004) secara umum didefinisikan budaya organisasional sebagai sesuatu cara yang dilakukan dalam suatu organisasi dan didasarkan pada ide interaksi simbolik antara individu dalam lingkungan sosial. Pengumpulan individu dalam suatu organisasi menciptakan norma, nilai, dan harapan dari lingkungan kerja yang mempengaruhi bagaimana individu bertindak (Homburg dan Pflesser, 2000). Menurut Kaufman (2002) budaya organisasional yang positif memperkuat keyakinan mendasar dan perilaku positif untuk pertumbuhan organisasi. Sebaliknya, budaya negatif meracuni kehidupan organisasi dan menghambat potensi pertumbuhan. Budaya organisasional memiliki hubungan dengan kepuasan kerja. Al-sada, *et al* (2017), Kim dan Cronley (2017), Dhamija, *et al* (2018), dan Pawirosumarto, *et al* (2016) dalam penelitiannya mengungkapkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara budaya organisasional dan kepuasan kerja. Namun hasil penelitian yang dilakukan oleh Berson, *et al* (2008) bertentangan dimana ditemukan bahwa budaya organisasional tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan latar belakang diatas maka penulis melakukan penelitian mengenai pengaruh gaji, berbagi pengetahuan, dan budaya organisasional terhadap OCBIP dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi di PT. DianSurya Global Tangerang. Penelitian ini diharapkan dapat menambah sudut pandang dan pemahaman tentang OCB dalam perspektif Islam, diharapkan dapat mengisi research gap yang ditemukan pada penelitian terdahulu dan hasil penelitian ini dapat menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya.

## TINJAUAN PUSTAKA

**Gaji.** Menurut Ouchi (1981) gaji adalah jumlah tetap yang dibayarkan kepada pekerja untuk layanan atau pekerjaan yang dilakukan. Gaji dihitung secara mingguan, bulanan, atau tahunan. Hal ini ditunjuk untuk membayar karyawan. Gaji mengacu pada pendapatan individu melalui pekerjaan. Hubungan pertukaran ada antara karyawan dan perusahaan, dan seorang karyawan memperdagangkan tenaga kerja atau pengetahuannya dengan perusahaan dengan imbalan uang atau manfaat yang dapat menyediakan kebutuhan dan perbaikan kehidupan bagi individu. Wang (1997) menyatakan gaji dapat dibagi menjadi tiga kategori, yaitu: pokok, subsidi, dan bonus. Gaji pokok dan bonus adalah gaji langsung, sedangkan subsidi adalah gaji tidak langsung. Kunci dari desain gaji terletak pada merekrut bakat dan mempertahankan karyawan yang baik di perusahaan.

**Berbagi Pengetahuan.** Menurut Hooff dan Hendrix (2005) berbagi pengetahuan adalah tindakan dimana orang saling bertukar pengetahuan dengan menyumbang dan mengumpulkan pengetahuan. Selanjutnya, Nonaka dan Takeuchi (1995) menyatakan bahwa berbagi pengetahuan adalah kunci untuk mengelola pengetahuan

tersembunyi. Oleh karena itu, organisasi juga harus mendorong komunikasi tatap muka yang sering dan penciptaan pengalaman pembelajaran bersama, serta membangun budaya berbagi pengetahuan. Filius, (2000) menyatakan bahwa kegiatan berbagi pengetahuan meliputi komunikasi informal, sesi curah pendapat, bimbingan dan pembinaan.

**Budaya Organisasional.** Menurut Schein (2004) menyatakan bahwa budaya organisasional adalah pola asumsi dasar bersama yang telah dipelajari kelompok ketika memecahkan masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal, yang telah bekerja cukup baik untuk dianggap valid. Oleh karena itu, diajarkan untuk anggota baru sebagai cara yang tepat untuk memahami, berpikir, dan merasakan dalam kaitannya dengan masalah-masalah itu. Ketika sebuah organisasi besar, umumnya memiliki lebih dari satu budaya yang unik. Akibatnya, kita akan menemukan subkultur yang lebih kecil di satu atau lebih di mana individu dapat berfungsi untuk mencapai tujuan mereka. Budaya organisasional adalah pemahaman bersama tentang kepercayaan, nilai-nilai, norma dan filosofi tentang cara kerja perusahaan.

**Kepuasan Kerja.** Menurut Cranny,*et al* (1992) menyatakan bahwa kepuasan kerja sebagai reaksi afektif terhadap pekerjaan yang dihasilkan dari perbandingan hasil aktual dengan yang diinginkan. Kepuasan kerja mengacu pada reaksi afektif utama individu terhadap berbagai segi pekerjaan dan pengalaman kerja. Oshagbemi (2000) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai respons emosional yang terjadi sebagai akibat dari interaksi antara nilai-nilai pekerja mengenai pekerjaannya dan keuntungan yang dia dapat dari pekerjaannya.

**OCBIP.** Menurut Kamil, *et al* (2014) OCB dalam perspektif Islam (OCBIP) adalah tindakan sukarela individu yang sesuai dengan Syari'at Islam dan hanya mengharapkan falah atau ridha Allah. OCB dalam perspektif hukum Islam sunnah, artinya jika tidak dilakukan tidak mendapat hukuman atau dosa dan akan mendapat hadiah jika dilakukan. Karyawan akan dihargai karena peduli dan empati dengan orang lain. Wibowo dan Dewi (2017) mengatakan bahwa konsep OCB dalam perspektif Islam mengarah ke konsep persaudaraan (Ukhuwah) dalam Islam yang terdiri dari: Ta'aruf, tafaham, ta'awun dan tafakul. Begitu juga dengan pendapat Diana (2012), bahwa OCB dalam Islam menganut perilaku yang sesuai dengan nilai-nilai yang diajarkan dalam Islam, yaitu nilai-nilai ketulusan, ta'awun, ukhuwwah dan mujahadah.

## LITERATURE REVIEW DAN HIPOTESIS

**Pengaruh Gaji Terhadap Kepuasan Kerja.** Literatur tentang hubungan antara gaji dan kepuasan kerja yang dilakukan oleh Hakim,*et al* (2010) mengungkapkan bahwa gaji adalah penentu signifikan kepuasan kerja untuk karyawan di tempat kerja apa pun. Gaji juga memainkan peran penting dalam perusahaan padat modal untuk menarik dan mempertahankan tenaga kerja yang berpengalaman. Tlais (2013) mengidentifikasi gaji sebagai faktor kepuasan kerja yang paling kuat. Efeknya ditemukan setidaknya empat kali dari faktor kerja lainnya. Studi yang meneliti tingkat gaji dan kepuasan kerja di negara-negara berkembang tampaknya melaporkan temuan serupa. Penggajian di negara berkembang sering diselaraskan dengan kepuasan kerja. Berdasarkan penelitian tersebut, maka hipotesis yang diajukan adalah:

*H1 : Gaji berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.*

**Pengaruh Berbagi Pengetahuan Terhadap Kepuasan Kerja.** Penelitian yang dilakukan Morgeson dan Humphrey (2006) menyatakan bahwa berbagi pengetahuan merupakan fitur kontekstual dari lingkungan kerja yang dapat memperkaya pekerjaan dan meningkatkan kepuasan kerja. Mohrman,*et al* (2002) Berbagi pengetahuan dalam organisasi membantu pekerja dalam lingkungan yang padat pengetahuan untuk membangun pemahaman bersama dan mendapatkan nilai dari pengetahuan. Akuisisi pengetahuan meningkatkan kepuasan kerja karena melibatkan akses ke pengetahuan baru yang meningkatkan efisiensi dalam melaksanakan tugas seseorang. Selain itu juga membantu menemukan informasi dan informan yang mereka butuhkan untuk melaksanakan tugas mereka secara tepat waktu dan efektif. Berdasarkan penelitian tersebut, maka hipotesis yang diajukan adalah:

*H2 : Berbagi pengetahuan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.*

**Pengaruh Budaya Organisasional Terhadap Kepuasan Kerja.** Penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasional memainkan peran positif yang signifikan dalam kepuasan kerja. Johnson dan McIntyre (1998) menunjukkan bahwa budaya kerja yang inovatif meningkatkan kepuasan kerja. Berson,*et al* (2008) menyatakan bahwa budaya suportif berkorelasi positif dengan kepuasan karyawan. Dalam jenis budaya ini, karyawan merasa berkomitmen untuk organisasi mereka karena mereka puas dengan pekerjaan mereka. Berdasarkan penelitian tersebut, maka hipotesis yang diajukan adalah:

*H3 : Budaya organisasional berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.*

**Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap OCBIP.** Dalam sebuah studi tentang hubungan antara kepuasan kerja karyawan dan OCB, Lapierre dan Hackett (2007) menunjukkan bahwa kepuasan kerja yang lebih tinggi meningkatkan OCB. Shokrkon dan Naami (2009) mencatat bahwa karyawan menunjukkan kepuasan yang lebih

tinggi terhadap pekerjaan ketika organisasi mengakui pekerjaan mereka, saling membantu dan mereka memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja mereka. Temuan ini sejalan dengan Wibowo dan Dewi (2017) yang mengatakan bahwa konsep OCB dalam perspektif Islam mengarah ke konsep persaudaraan (Ukhuwah) hubungan yang baik dengan rekan kerja dengan cara Ta'awun (*Altruism*), yaitu saling membantu dengan rekan kerja.

Berdasarkan penelitian tersebut, maka hipotesis yang diajukan adalah:

*H4 : Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap OCBIP.*

**Pengaruh Gaji Terhadap OCBIP Yang Dimediasi Kepuasan Kerja.** Paket gaji absolut dan kenaikan gaji selanjutnya memiliki dampak positif kepada kepuasan kerja. Robbins dan Judge (2008) menyatakan bahwa karyawan memperoleh kepuasan kerja dari berbagai segi. Salah satunya adalah dari segi gaji dan hubungan dengan rekan kerja mereka. Jika seorang karyawan menerima gaji tinggi dan diberikan lingkungan kerja yang mendukung, kemungkinan akan berkinerja lebih baik dan memberikan peras ekstra dari pekerjaannya. Dengan begitu gaji secara tidak langsung menjadi faktor pemicu karyawan untuk melakukan peran ekstra yaitu OCBIP melalui kepuasan kerja yang menjadi peran mediasi antar hubungan tersebut. Selain itu gajidipandang oleh karyawan sebagai sumber kepuasan yang besar. Pada akhirnya, gaji menjadi nilai penting yang diperoleh karyawan. Wajar jika karyawan yang lebih puas dengan pekerjaannya cenderung tetap berkomitmen dan memiliki tingkat motivasi yang tinggi dan mau memberikan peran ekstra dari pekerjaannya. Berdasarkan penelitian diatas, maka hipotesis yang diajukan adalah:

*H5 : Gaji berpengaruh positif terhadap OCBIP yang dimediasi Kepuasan Kerja*

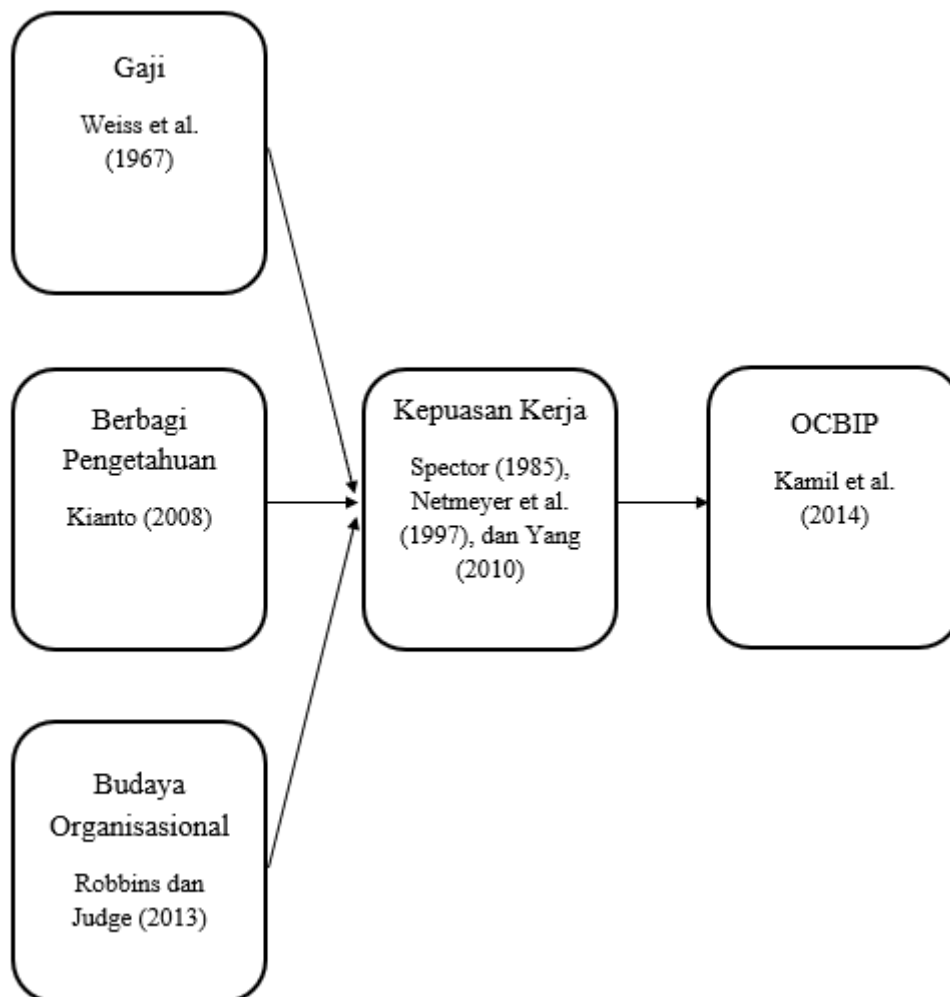
**Pengaruh Berbagi Pengetahuan Terhadap OCBIP Yang Dimediasi Kepuasan Kerja.** Mohrman, *et al* (2002) menyatakan bahwa proses berbagi pengetahuan didalam lingkungan perusahaan membantu pekerja dalam lingkungan yang padat pengetahuan untuk membangun pemahaman bersama dan mendapatkan nilai dari pengetahuan. Kodifikasi pengetahuan juga membantu karyawan menemukan informasi dan informan yang mereka butuhkan untuk melaksanakan tugas mereka secara tepat waktu dan efektif. Proses penciptaan pengetahuandi sisi lain memungkinkan individu untuk berpartisipasi dalam kegiatan perencanaan, desain, dan memanfaatkan kreativitas mereka. Singkatnya, karyawan akan lebih puas dengan pekerjaan mereka sejauh mereka mengalami proses berbagi pengetahuan di lingkungan kerja mereka yang selanjutnya membuat karyawan akan mengaplikasikan pengetahuan yang didapat dengan peran ekstra OCBIP. Berdasarkan penelitian diatas, maka hipotesis yang diajukan adalah:

*H6 : Berbagi Pengetahuan berpengaruh positif terhadap OCBIP yang dimediasi Kepuasan Kerja.*

**Pengaruh Budaya Organisasional Terhadap OCBIP Yang Dimediasi Kepuasan Kerja.** Pawirosumarto, *et al* (2016) menyatakan bahwa perusahaan perlu membuat budaya organisasional yang kuat didalam lingkungan kerja. Salah satunya adalah dengan menciptakan budaya dominan yang mewakili nilai-nilai yang dianut oleh sebagian besar karyawan yang kemudian akan membuat perusahaan memiliki fitur khas dibandingkan dengan pesaingnya. Dengan begitu perusahaan memiliki nilai lebih dari perusahaan pesaing. Budaya dominan yang harus dibangun terus-menerus adalah budaya yang dapat meningkatkan antusiasme dan kompetisi positif dalam pekerjaan yang akan menjalin hubungan yang baik antara rekan kerja sehingga membuat karyawan puas dengan pekerjaannya. Antusiasme dan kompetisi positif dalam pekerjaan juga dapat memengaruhi kerja sama antar karyawan. Dengan kata lain, hubungan antar karyawan yang menjadi pemicu kepuasan kerja akan berjalan dengan baik jika perusahaan mampu memberikan kompetisi yang positif dan agresif yang selanjutnya karyawan bisa memberikan peran ekstra OCBIP kepada perusahaan. Berdasarkan penelitian diatas, maka hipotesis yang diajukan adalah:

*H7 : Budaya Organisasional berpengaruh positif terhadap OCBIP yang dimediasi Kepuasan Kerja*

## **Kerangka Pemikiran**



Gambar 1. Kerangka Pemikiran Penelitian

**METODE PENELITIAN**

Dalam penelitian ini dilakukan di PT. DianSurya Global yang terletak di Jl. Pasar Kemis Km. 6 No. 48, Cilongok, Desa Sukamantri, Tangerang, Banten 15560. Penelitian ini menggunakan metode penelitian survey. Sumber data dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder. Teknik yang digunakan untuk mengumpulkan data adalah metode kuesioner yang dibagikan kepada seluruh karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. DianSurya Global yang memiliki kriteria sampel dalam penelitian ini adalah karyawan Muslim dan karyawan yang sudah menjadi karyawan tetap dengan jumlah 300 karyawan. Sampel dalam penelitian ini 150 karyawan. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *purposive sampling*.

**Definisi Operasional**

**Gaji.** Gaji adalah jumlah tetap yang dibayarkan kepada pekerja untuk layanan atau pekerjaan yang dilakukan. Menurut Weiss, *et al* (1967) gaji dapat diukur dengan tiga item, yaitu: persepsi karyawan tentang gaji yang diterima, jumlah pekerjaan dan gaji dibandingkan dengan rekan kerja di posisi yang sama, dan perbandingan gaji dengan karyawan di perusahaan pesaing di posisi yang sama.

**Berbagi Pengetahuan.** Skala untuk berbagi pengetahuan membahas aliran-aliran pengetahuan horizontal di dalam organisasi. Kianto (2008) dalam penelitiannya yang mensurvei tentang inventarisasi kemampuan pembaruan organisasi menjelaskan item untuk berbagi pengetahuan, yaitu efisien, keterbukaan, interaktif, mudah berkomunikasi, pengertian, berbagi dan belajar, dihormati.

**Budaya Organisasional.** Budaya organisasional adalah nilai-nilai dan simbol-simbol yang dipahami dan dipegang bersama oleh semua anggota organisasi. Budaya ini secara unik menjadi milik organisasi tertentu sebagai pembeda antara organisasi dengan yang lain. Menurut Robbins dan Judge (2013), terdapat tujuh

indikator yang dapat digunakan dalam penilaian budaya organisasional, yaitu: inovasi dan keberanian untuk mengambil risiko, memperhatikan detail, orientasi hasil, orientasi karyawan, orientasi tim, agresif, dan stabilitas.

**Kepuasan Kerja.** Kepuasan kerja adalah persepsi karyawan sejauh mana menyukai pekerjaan mereka, yaitu bagaimana perasaan karyawan tentang berbagai aspek pekerjaan mereka. Spector (1985), Netemeyer, *et al* (1997) dan Yang (2010) terdapat lima indikator penilaian kepuasan kerja, yaitu: merasa puas, mencintai pekerjaannya, menyenangkan, bangga, dan bermakna.

**OCBIP.** OCB dalam perspektif Islam (OCBIP) adalah tindakan sukarela individu yang sesuai dengan syari'at Islam dan hanya mengharapkan falah atau ridha Allah. Kamil, *et al* (2014) dalam penelitiannya tentang *Investigating the dimensionality of organisational citizenship behaviour from islamic perspective (OCBIP)* mengungkapkan empat indikator OCBIP, yaitu: *altruism, civic virtue behavior, advocating high moral standards (da'wah), dan removal of harm (raf'al haraj)*.

### Metode Pengujian Hipotesis

**Teknik Analisis Data.** Analisis data dilakukan dengan menggunakan *Structural Equation Model* (SEM) dengan bantuan *software smart-PLS*. Pengujian hipotesis menggunakan nilai *t-statistic* pada keluaran *path coefficients* dengan bantuan *software smart-PLS*.

**Hasil Uji Validitas.** Pengujian validitas dilakukan dengan tiga jenis validitas instrumen yaitu validitas tampak, validitas isi, dan validitas konstruk. Selanjutnya dinilai dengan validitas konvergen dengan cara menghitung faktor loading. Apabila skor serta nilai-nilai yang diperoleh dari dua instrumen yang berbeda dalam mengukur konsep yang sama mempunyai nilai faktor loading  $\geq 0,5$  dan berkelompok pada faktor yang sama, maka alat ukur tersebut dapat dikatakan mempunyai validitas konvergen. Selain itu, yang perlu dipertimbangkan dalam validitas konvergen adalah nilai *Average Extracted Variance* (AVE). Nilai AVE menggambarkan besarnya varian atau keragaman variabel manifest yang dimiliki oleh konstruk laten. Studi ini juga menguji validitas diskriminan. Pengujian validitas diskriminan dilakukan menggunakan kriteria Fornell dan Larcke, yakni dengan membandingkan nilai akar kuadrat AVE dengan nilai korelasi antar konstruk. Pengukuran dinyatakan valid jika nilai akar AVE masing-masing konstruk lebih besar dari nilai korelasi antar konstruk tersebut.

**Hasil Uji Reliabilitas.** Uji reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan melihat nilai-nilai Cronbach's Alpha tiap konstruk dengan ketentuan nilai di atas 0,7 yang merupakan ukuran baik pada uji reliabilitas meskipun nilai 0,6 masih dapat diterima.

### DAFTAR PUSTAKA

- Al-Attas, N. (2001). "Prolegomena to The Metaphysics of Islam". *ISTAC: Malaysia*
- Almahamid, S., et al. (2010). "The relationships among organizational knowledge sharing practices, employees' learning commitments, employees' adaptability, and employees' job satisfaction: an empirical investigation of the listed manufacturing companies in Jordan", *Journal of Information, Knowledge, and Management, Vol. 5, pp. 328-356*
- Al-Sada, M., et al. (2017). "Influence of organizational culture and leadership style on employee satisfaction, commitment and motivation in the educational sector in Qatar". *EuroMed Journal of Business*
- Berson, Y., et al. (2008). "CEO values, organizational culture and firm outcomes". *Journal of Organizational Behavior, 29, 615-633*
- Cranny, C. J., & Smith, R. C. (1992). *Job Satisfaction: How People Feel About Their Jobs and How it Affects Their Performance*. Lexington, New York.
- Dhamija, P., et al. (2018). "Measuring of job satisfaction: the use of quality of work life factors". *Benchmarking: An International Journal*
- Diana, I, N. (2012). "Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dalam Islam". *Jurnal Ilmu Ekonomi dan Sosial, Jilid 1, Nomor 2, November 2012, hlm. 141-148*.
- Filius, R., et al. (2000). "Knowledge management in the HRD office: a comparison of three cases", *Journal of Workplace Learning, Vol. 12 No. 7, pp. 286-295*
- Hakim., et al. (2017). "Moderation effect of organizational citizenship behavior on the performance of lecturers". *Journal of Organizational Change Management*
- Homburg, Christian & Christian Pflesser. (2000). "A Multiple-Layer Model of Market Oriented Organizational Culture: Measurement Issues and Performance Outcomes". *Journal of Marketing Research. Vol. XXXVII (Nov). 449-462*.
- Hooff, B.V.D. & Hendrix, L. (2005). "Eagerness and willingness to share: The relevance of different attitudes towards knowledge sharing", *OKLC*

- Jalalkamali et al. (2016). "Relationships Between Work Values, Communication Satisfaction, and Employee Job Performance". *Management Decision*, 54(4) , 796-814. Retrived from *Emerald Insight*.
- Jamilu B. Salisu, J. B., et al. (2015). "The impact of compensation on the job satisfaction of public sector construction workers of jigawa state of Nigeria". *The Business and Management Review*, Volume 6 Number 4.
- Jia, L., et al. (2017). "The impact of relationship between IT staff and users on employee outcomes of IT users. Information Technology & People". *Information Technology & People* © Emerald Publishing.
- Johnson, J. J. & McIntye, C. L. (1998). "Organizational culture and climate correlates of job satisfaction". *Psychological Report*, 82, 843-850
- Judge et al. (2010). "The relationship between pay and job satisfaction: a meta-analysis of the literature", *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 77 No. 2, pp. 157-167
- Kamil, N, M., et al. (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*, Vol. 19, No. 1, 17-46.
- Kaufman, R. (2002). *Prometheon Builds a Company Culture That Serves, Sizzles & Succeeds*.
- Kianto,A.(2008), "Developmentandvalidationofasurveiinstrumentformeasuringorganizational renewal capability", *International Journal of Technology Management*, Vol. 42 Nos 1/2, pp. 69-88.
- Kianto, A., et al. (2016). "The impact of knowledge management on job satisfaction". *Journal of Knowledge Management*
- Kim, Y, K., & Cronley, C. (2017). "Intentions to turnover: testing the moderated effects of organizational culture, as mediated by job satisfaction, within the Salvation Army". *Leadership & Organization Development Journal*
- Lapierre, L.M., & Hackett, R.D. (2007). "Trait conscientiousness, LMX, job satisfaction and OCB: A test of an integrative model". *Journal of accupational & Organizational Psychology*, 80(3), 539-554.
- Malik, M, S., & Kanwal, M. (2018). "Impacts of organizational knowledge sharing practices on employees' job satisfaction: Mediating roles of learning commitment and interpersonal adaptability". *Journal of Workplace Learning*
- Mohrman, S. et al. (2002), "Designing the knowledge enterprise: beyond programs and tools", *Organizational Dynamics*, Vol. 31 No. 2, pp. 134-150.
- Morgeson, F. P., & Humphrey, S. E. (2006). "The Work Design Questionnaire (WDQ): Developing and Validating a Comprehensive Measure for Assessing Job Design and the Nature of Work". *Journal of Applied Psychology*, Vol. 91, pp. 1321-1339.
- Murphy, G., Athanasou, J. & King, N. (2002). "Job satisfaction and organizational citizenship behavior", *Journal of Managerial Psychology*, Vol. 17 No. 4, pp. 287-297
- Netemeyer, R.G, Boles, S. B., Mckee, D. O. (1997). "An Investigation Into The Antecedents of Organizational Citizienship Behaviors in a Personal Selling Context", *Journal of Marketing*, Vol. 61, pp. 85-98
- Nonaka, I. & Takeuchi, H. (1995). *The Knowledge-Creating Company. How Japanese Companies Create The Dynamics of Innovation*, Oxford University Press, Oxford
- Ouchi, W.G. (1981). *Theory Z: How American Business can meet the Japanese Challenge*. New York: Publisher of Bard, Camelot, Discuss and Flare Book.
- Pawirosumarto, S., et al. (2016). "The effect of work environment, leadership style, and organizational culture towards job satisfaction and its implication towards employee performance in Parador Hotels and Resorts, Indonesia". *International Journal of Law and Management*
- Robbins & Judge. (2013). "Organizational Behavior, Fifteenth Edition". *Pearson Education, Inc*
- Schein, Edgar H, (2004), *Organizational Culture and Leadership*, Third Edition, Jossey –Bass Publishers, San Francisco
- Shokrkon, H. & Naami, A. (2009). "The relationship of job satisfaction with organizational citizenship behavior and job performance in Ahvaz factory workers", *Journal of Education and Psychology*, Vol. 3 No. 2, pp. 39-52.
- Smith, C.A., Organ, D.W., & Near, J.P. (1983). "Organizational Citizenship Behavior: Its nature and antecedents", *Journal of Applied Psychology*, Vol. 68 No. 4, pp. 653-663.
- Spector P.E., (1985). "Measurement of human service staff satisfaction: Development of the job satisfaction survei". *America Journal Community Psychology*, 693-713.

- Staelens, L., et al. (2016). "Predicting job satisfaction and workers' intentions to leave at the bottom of the high value agricultural chain: evidence from the Ethiopian cut flower industry", *The International Journal of Human Resource Management*,
- Tlaiss, H.A. (2013). "Job satisfaction of women managers in Lebanon: the effect of organizational factors in the services industry", *International Journal of Cross Cultural Management*, Vol. 13 No. 3, pp. 279-298
- Wang, L.X., (1997). *A Course in Fuzzy Systems and Control*. New Jersey: PrenticeHall International, Inc.
- Weiss, D., et al. (1967). *Washington DC: Research Grant RD-1613-G from the Vocational Rehabilitation Administration*, Department of Health, Education, and Welfare.
- Wibowo, U.D.A. & Dewi, D.S.E. (2017). *The role of religiosity on organizational citizenship behaviour of employee of Islamic banking*.
- Wright et al. (1994). "Human Resources and Sustained Competitive Advantage: A Resource-based Perspective". *International Journal of Human Resource Management*
- Yang, J.T. (2010). "Antecedents and consequences of job satisfaction in the hotel industry". *International Journal of Hospitality Management*, Vol. 29 No. 4, pp. 609-619.