

Peran *Perceived Organizational Support*, *Employee Engagement*, dan Etika Kerja Islam pada Kinerja Karyawan Melalui *OCB*

Faishal Hidayatul Ashri¹, Saifudin²

UIN Salatiga^{1,2}

faishalhidayatulashri@gmail.com¹, saifudin@uinsalatiga.ac.id²

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar peran *Perceived Organizational Support*, *Employee Engagement*, dan Etika Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan Dengan *Organizational Citizenship Behavior* Sebagai Variabel Intervening. Riset ini menggunakan metode kuantitatif dengan mengolah data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuisioner terhadap karyawan Kampung Banyumili Semarang. Sampel yang diambil sejumlah 85 responden dengan teknik *probability sampling*, *Simple random sampling*, lalu hasil yang didapat diolah dengan SPSS versi 25. Analisis yang digunakan diantaranya uji statistik deskriptif, uji instrumen, uji asumsi klasik, uji ketepatan model, uji hipotesis dan path analysis (analisis jalur). Berdasarkan hasil daripada pengujian memperoleh hasil: *Perceived Organizational Support* berperan positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan; *Employee engagement* berperan negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan; Etika kerja islam berperan positif signifikan terhadap kinerja karyawan; *Perceived Organizational Support* berperan positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*; *Employee Engagement* berperan positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*; Etika Kerja Islam berperan positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*; *Organizational Citizenship Behavior* berperan positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan; *Perceived Organizational Support* terhadap kinerja karyawan mampu dimediasi *Organizational Citizenship Behavior*; *Employee Engagement* terhadap kinerja karyawan mampu dimediasi *Organizational Citizenship Behavior*; Etika Kerja Islam terhadap kinerja karyawan dapat dimediasi *Organizational Citizenship Behavior*.

Kata Kunci: *Perceived Organizational Support*, *Employee Engagement*, Etika Kerja Islam, Kinerja Karyawan, *Organizational Citizenship Behavior*

PENDAHULUAN

Setiap bisnis mempunyai tujuan yang harus dicapai. Untuk melakukan hal tersebut digunakan rencana khusus, salah satunya adalah perencanaan SDM. Rencana ini berfokus pada tindakan yang diambil manajer untuk menjamin bahwa karyawan tetap tersedia untuk mengisi posisi dan waktu yang tepat dipilih untuk memenuhi tujuan dan target lain yang ditetapkan. Meningkatnya persaingan di tempat kerja mendorong dunia usaha untuk terus meningkatkan kinerja mereka guna mencapai tujuan yang diinginkan dan menguntungkan. Kinerja dapat dilihat dari kualitas serta kuantitas pencapaian seorang pegawai guna menjalankan tugas yang telah disesuaikan beserta tanggung jawabnya (Irawati, 2018). Untuk mengembangkan bisnisnya perusahaan harus menumbuhkan kinerja yang dimiliki oleh karyawan. Oleh karena itu, tentunya kinerja yang maksimal dari karyawan selalu diharapkan dari setiap perusahaan, karena sangat mempengaruhi kehidupan perusahaan selanjutnya.

Kinerja adalah perilaku aktual yang ditunjukkan setiap orang sebagai hasil pencapaiannya dalam pekerjaan sehubungan dengan posisinya dalam organisasi (Gaol, 2014). Keberhasilan organisasi dipengaruhi oleh kinerja individu karyawan sehingga setiap organisasi berupaya mengelola sumber daya manusia yang dimiliki. Penting bagi organisasi mengetahui faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan, antara lain ialah melalui persepsi dukungan organisasi atau *percieved organizational suport*, keterikatan karyawan atau *employee engagement* dan etika kerja islam.

Perceived organizational support adalah dukungan organisasi yang dirasakan dengan keyakinan secara umum mengenai sejauh mana organisasi menilai kontribusi, memperhatikan kesejahteraan, mendengar keluhan, memperhatikan kehidupan karyawan, dan dapat dipercaya untuk memperlakukan karyawan secara adil (Carnegie, 2022). Kebanyakan organisasi memberikan pekerjaanya bantuan konstruktif yang bermanfaat bagi mereka. Bantuan yang diberikan mempunyai kekuatan untuk meningkatkan opini pekerja terhadap perusahaan. Pekerja dengan tingkat POS tinggi beroperasi dengan sebaik-baiknya. Selain itu, POS menghasilkan tanggapan dalam bentuk keterikatan karyawan atau *employee engagement*. Menurut penelitian Dewi dan Wibawa, (2023) POS berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun pada penelitian Alfiana (2020) POS tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Employee engagement sering dikenal sebagai keterikatan karyawan, adalah komponen penting dari inisiatif retensi SDM dalam bisnis. *Employee engagement*, sebagaimana didefinisikan oleh Hughes dan Rog (2008) adalah sejauh mana pekerja mempunyai ikatan emosional dan intelektual yang kuat dengan pekerjaannya, perusahaan, manajer, atau karyawan lainnya, yang kesemuanya berdampak pada seberapa besar nilai mereka. pekerjaan ditambahkan. Seseorang yang memilih untuk bekerja pada suatu organisasi tetapi belum menyelesaikan semua tanggung jawabnya dikatakan melepaskan diri atau tidak terikat pada pekerjaan yang menjadi bidangnya. *Employee engagement* yang kuat akan meningkatkan output setiap pekerja (Roberts-Turner et al., 2014). Karyawan yang mempunyai perasaan seperti ini terhadap perusahaan, menurut Baumruk dan Gorman (2006) lebih cenderung menunjukkan tiga perilaku berbeda: (1) mereka akan lebih bersedia menyumbangkan ide; (2) mereka akan lebih mengabdikan pada perusahaan; dan (3) mereka akan mencurahkan lebih banyak waktu, tenaga, dan inisiatif untuk keberhasilan organisasi. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh Yuni dan Pratiwi (2020) *employee engagement* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun pada penelitian Sakeru et al (2019) menyatakan bahwa *employee engagement* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Adapun cara lain untuk meningkatkan kinerja karyawan ialah dengan adanya etika kerja Islam yang harus dimiliki oleh setiap karyawan. Etika kerja Islam dapat dilihat melalui cara kerja dari karyawan yang sesuai dengan nilai-nilai yang ada pada syariat Islam sehingga dalam menjalankan pekerjaan tidak lagi banyak perhitungan dan berpikir secara berulang-ulang karena telah meyakini bahwa yang sedang dilakukan merupakan suatu kebaikan. Etika kerja Islam mempunyai dedikasi yang tinggi dalam menjalankan kerja keras yang dilakukan (Sakeru et al., 2019). Menurut penelitian Fadlurrohman dan Mas'ud (2022) etika kerja Islam berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh

Mayasari (2017) yang menyatakan bahwa etika kerja Islam tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kinerja yang tinggi harus ditopang dengan perilaku karyawan yang melebihi harapan. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) menggambarkan perilaku karyawan saat melakukan tugas di luar tanggung jawabnya. OCB adalah tindakan sukarela dan jujur dari karyawan dan tidak diamanatkan atau dikendalikan oleh perusahaan. Untuk menghindari kendala yang tidak diinginkan dalam suatu organisasi, adanya OCB dapat meminimalkan terjadinya penurunan kinerja karyawan (Nurnaningsih & Wahyono, 2017).

Subyek penelitian ini adalah pekerja Kampoeng Banyumili Semarang. Salah satu dari beberapa destinasi wisata di Semarang adalah Kampoeng Banyumili Semarang yang terletak di Jl. Raya Muncul-Salatiga KM.5 Desa Gedangan, Kabupaten Semarang, Jawa Tengah. Selain itu, Kampoeng Banyumili dikabarkan menjadi destinasi wisata alam yang sangat disukai dengan pemandangan pegunungan dan persawahan disekitarnya yang menakjubkan, belum lagi suasananya yang sangat sejuk yang tercipta dari banyaknya pepohonan yang rimbun. Fasilitas yang disediakan Kampoeng Banyumili untuk para tamunya juga tak kalah menarik. Ini termasuk kolam pemancingan, wisata perahu, olahraga luar ruangan, dan kesempatan berfoto yang menawan. Tak hanya itu, usaha ini juga menyediakan makanan dan minuman yang bisa dinikmati di bangunan utama yang berbentuk rumah joglo, atau di gazebo.

Informasi dikumpulkan melalui observasi dan wawancara pihak-pihak terkait mengenai adanya tanda-tanda yang menyebabkan permasalahan penurunan kinerja pekerja, dimana masih terdapat pekerja yang mencuri dan berbohong mengenai waktu istirahat saat bekerja. Tidak hanya terjadi peningkatan ketidakhadiran karyawan di tempat kerja, namun beberapa karyawan terus datang terlambat ke tempat kerja agar tetap mengikuti perkembangan kebijakan dan inovasi perusahaan yang baru diberlakukan. Karyawan masih merasa tidak puas dengan imbalan yang diberikan perusahaan, dan salah satu penyebab ketidakhadiran karyawan adalah menurunnya etos kerja Islami. Selain itu, kompensasi dan fasilitas yang diberikan kepada karyawan tidak sepadan dengan kinerjanya.

METODE

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif, yang mengandalkan data berupa angka dan menerapkan analisis statistik, sebagaimana dijelaskan oleh (Sugiyono, 2016). Dalam penelitian ini, penggunaan sumber data primer digunakan, yaitu data yang diperoleh langsung dari sumber yang memberikan informasi kepada peneliti (Sugiyono, 2016). Lokasi penelitian ini adalah Banyumili Resort yang berlokasi di Kabupaten Semarang. Waktu yang dipergunakan dalam penelitian dilaksanakan di bulan Maret 2024. Dalam penelitian ini, populasinya merupakan karyawan Banyumili Resort yang berjumlah 150. Metode sampel yang dipergunakan didalam penelitian ini menggunakan metode *non-probability sampling* dengan teknik *purposive sampling*. *Purposive sampling* itu sendiri ialah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu (Sugiyono, 2016).

Teknik purposive sampling yang dipergunakan dalam penelitian ini memiliki beberapa kriteria yaitu :

- Karyawan tetap
- Karyawan beragama islam
- Karyawan bekerja di resto kampoeng banyumili lebih dari satu tahun.

Berdasarkan kriteria yang telah ditentukan, ada 85 karyawan yang mampu memenuhi kriteria yang sudah ditentukan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas dicoba guna mendapatkan pengetahuan akan pernyataan pada kuesioner benar atau salah. Dibawah ini merupakan hasil dari pada pengujian validitas:

Tabel 1 Uji Validitas

Variabel	Item	R hitung	R tabel	Keterangan
<i>Perceived Organizational Support (X1)</i>	Question 1	0,629	0,2133	Valid
	Question 2	0,701		Valid
	Question 3	0,790		Valid
	Question 4	0,801		Valid
	Question 5	0,715		Valid
	Question 6	0,826		Valid
	Question 7	0,590		Valid
	Question 8	0,767		Valid
<i>Employee Engagement (X2)</i>	Question 1	0,775	0,2133	Valid
	Question 2	0,857		Valid
	Question 3	0,835		Valid
	Question 4	0,854		Valid
	Question 5	0,769		Valid
	Question 6	0,834		Valid
Etika Kerja Islam (X3)	Question 1	0,835	0,2133	Valid
	Question 2	0,870		Valid
	Question 3	0,879		Valid
	Question 4	0,868		Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Question 1	0,895	0,2133	Valid
	Question 2	0,948		Valid
	Question 3	0,915		Valid
	Question 4	0,942		Valid
<i>Organizational Citizenship Behavior (Z)</i>	Question 1	0,789	0,2133	Valid
	Question 2	0,854		Valid
	Question 3	0,774		Valid
	Question 4	0,831		Valid
	Question 5	0,811		Valid

Sumber: Data Primer yang diolah, 2024

Berdasarkan tabel 1 bahwa semua variabel pada penelitian ini telah diukur butir-butir pertanyaan yang ada pada kuisioner penelitian mempunyai nilai r hitung $> r$ tabel yang artinya valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur sejauh mana kuesioner dapat dipercaya. Catatan pernyataan yang diuji akan reliabel apabila nilai Cronbach's Alpha $> 0,60$. Berikut hasil uji reliabilitas :

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
<i>Perceived Organizational Support</i> (X1)	0,874	Reliable
<i>Employee Engagement</i> (X2)	0,900	Reliable
Etika Kerja Islam (X3)	0,886	Reliable
Kinerja Karyawan (Y)	0,810	Reliable
<i>Organizational Citizenship Behavior</i> (Z)	0,870	Reliable

Sumber: Data Primer yang diolah, 2024

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada tabel dapat ditarik kesimpulan bahwa seluruh variabel penelitian ini reliabel.

Uji Normalitas

Studi penelitian dikatakan normal apabila probabilitasnya $> 0,05$. Hasil uji normalitas dalam penelitian ini sebagai berikut :

Tabel 3. Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		85
Normal Parameters ^{a, b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,19135433
Most Extreme Differences	Absolute	,075
	Positive	,075
	Negative	-,063
Test Statistic		,075
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c, d}

Sumber: Data Primer yang diolah, 2024

Dari tabel 3 dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi $0,200 > 0,05$ yang berarti data tersebut terdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Dasar keputusan uji ini dapat dilihat dari nilai tolerance $> 0,1$ dan nilai VIF < 10 dengan kesimpulan tidak ada gejala multikolinearitas. Hasil uji multikolinearitas sebagai berikut:

Tabel 4. Uji Multikolinearitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	2,137	1,057		2,022	,047		
x1	,186	,048	,369	3,841	,000	,357	2,801
x2	-,005	,063	-,094	-,865	,389	,281	3,555
x3	,386	,086	,448	4,485	,000	,331	3,025
z	,174	,094	,210	1,851	,068	,257	3,893

Sumber: Data Primer yang diolah, 2024

Dari tabel 4. dapat dilihat bahwa nilai tolerance pada variabel X1, X2, X3 dan Z lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF < 10 pada masing-masing variabel independen. Artinya data tersebut bebas dari multikolinearitas atau tidak ada korelasi antar variabel independen.

Uji Heterokedastisitas

Ketentuan terjadinya heteroskedastisitas yaitu jika nilai signifikansi > 0,05 dengan kesimpulan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas. Hasil uji heteroskedastisitas sebagai berikut :

Tabel 5. Uji Heterokedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2,727	,671		4,061	,000
x1	-,026	,031	-,148	-,840	,403
x2	-,024	,040	-,116	-,585	,560
x3	,072	,055	,242	1,321	,190
z	-,079	,060	-,276	-1,328	,188

Sumber: Data Primer yang diolah, 2024

Berdasarkan tabel 5. dapat diketahui nilai signifikansi variabel *Perceived Organizational Support* sebesar 0.403, *Employee Engagement* sebesar 0.560, Etika Kerja Islam sebesar 0,190 dan *Organizational Citizenship Behaviour* sebesar 0.188. Nilai tersebut > 0,05 yang memiliki kesimpulan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Uji R² dilakukan untuk menguji seberapa besar variabel-variabel bebas yang dapat menjelaskan variabel terikat. Hasil dari uji pada penelitian ini yaitu:

Tabel 6. Uji R² (Koefisien Determinasi) Persamaan Y

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of The Estimate
1	,858 ^a	,736	,723	1,22077

Berdasarkan tabel 6 dapat diketahui bahwa nilai R² menunjukkan angka 0,723 atau 72,3%. Kontribusi variabel *Perceived Organizational Support*, *Employee Engagement*, Etika Kerja dan *Organizational Citizenship Behaviour* Islam terhadap kinerja karyawan sebesar 72,3% dan 27,7% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian. Besar R² (R Square) pada tabel di

atas sebesar 0,736. Artinya sumbangan kontribusi pada X1, X2, X3 dan Z terhadap Y sebesar 0,736 maka besarnya $e1 = \sqrt{1 - 0,736} = 0,264$.

Tabel 7. Uji R² (Koefisien Determinasi) Persamaan Z

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of The Estimate
1	,862 ^a	,743	,734	1,44241

Berdasarkan tabel 7 dapat diketahui bahwa nilai R² menunjukkan angka 0,734 atau 73,4%. Kontribusi variabel *Perceived Organizational Support*, *Employee Engagement*, Etika Kerja Islam terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* sebesar 73,4% dan 26,6% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian. Besar R² (R Square) pada tabel di atas sebesar 0,743. Artinya sumbangan kontribusi pada X1, X2 dan X3 terhadap Z sebesar 0,743 maka besarnya $e2 = \sqrt{1 - 0,743} = 0,257$.

Uji f test (Simultan)

Uji F dipakai untuk menguji apakah variabel bebas *Perceived Organizational Support*, *Employee Engagement*, Etika Kerja Islam secara bersama-sama mempengaruhi variabel terikat kinerja karyawan (Y) dan variabel mediasi *Organizational Citizenship Behaviour* (Z). Dasar pengambilan keputusan berdasarkan nilai signifikansi < 0,05. Adapun hasil pengujian sebagai berikut:

Tabel 8. Uji f (Simultan) Persamaan Y

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	f	Sig.
1 Regression	332,353	4	83,088	55,753	,000 ^b
Residual	113,223	80	1,490		
Total	451,576	84			

Dari Tabel 8 pengujian F test memiliki nilai F hitung yani 55,753 dengan taraf signifikansinya 0,000 atau < 0,05. Artinya, *Perceived Organizational Support* (X1), *Employee Engagement* (X2), Etika Kerja Islam (X3) menunjukkan bahwa variabel-variabel yang disajikan sudah tepat untuk dirumuskan secara bersamaan dalam satu model memberikan peran yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y)

Tabel 9. Uji f (Simultan) Persamaan Z

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	f	Sig.
1 Regression	487,475	3	162,492	78,100	,000 ^b
Residual	168,525	81	2,081		
Total	656,000	84			

Dari Tabel 9. pengujian f test memiliki nilai f hitung yani 78,100 dengan taraf signifikansinya 0,000 atau < 0,05. Artinya, *Perceived Organizational Support* (X1), *Employee Engagement* (X2), Etika Kerja Islam (X3) menunjukkan bahwa variabel-variabel yang disajikan sudah tepat untuk dirumuskan secara bersamaan dalam satu model memberikan peran yang signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (Z).

Uji t (Persial)

Uji t menunjukkan bagaimana pengaruh variabel independen (*Perceived Organizational Support*, *Employee Engagement* dan Etika Kerja Islam) secara individu mempengaruhi variabel dependen (kinerja karyawan) dan variabel mediasi (*Organizational Citizenship Behaviour*). Adapun hasil uji t dalam penelitian ini sebagai berikut :

Tabel 10. Uji t (Persial) Persamaan Y

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2,137	1,057		2,022	,047
x1	,186	,048	,369	3,841	,000
x2	-,055	,063	-,094	-,865	,389
x3	,386	,086	,448	4,485	,000
z	,174	,094	,210	1,851	,068

Variabel *Perceived Organizational Support* (X1) menunjukkan nilai koefisien sebesar 0,186 dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ maka *Perceived Organizational Support* (X1) memiliki peran positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Artinya setiap bertambahnya 1 poin *Perceived Organizational Support* (X1) akan memberi peningkatan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,186.

Variabel *Employee Engagement* (X2) menunjukkan nilai koefisien sebesar -0,055 dan nilai signifikansi sebesar $0,389 > 0,05$ maka *Employee Engagement* (X2) memiliki peran negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Artinya setiap berkurangnya 1 poin *Employee Engagement* (X2) akan memberi penurunan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,055.

Variabel Etika Kerja Islam (X3) menunjukkan nilai koefisien sebesar 0,386 dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ maka Etika Kerja Islam (X3) memiliki peran positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Artinya setiap bertambahnya 1 poin Etika Kerja Islam (X3) akan memberi peningkatan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,386.

Variabel *Organizational Citizenship Behaviour* (Z) menunjukkan nilai koefisien sebesar 0,174 dan nilai signifikansi sebesar $0,068 > 0,05$ maka *Organizational Citizenship Behaviour* (Z) memiliki peran positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Artinya setiap bertambahnya 1 poin *Organizational Citizenship Behaviour* (Z) akan memberi peningkatan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,174.

Tabel 11. Uji t (Persial) Persamaan Z

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4,010	1,166		3,439	,001
x1	,133	,055	,219	2,404	,019
x2	,241	,070	,343	3,460	,001
x3	,400	,091	,386	4,379	,000

Variabel *Perceived Organizational Support* (X1) menunjukkan nilai koefisien sebesar 0,133 dan nilai signifikansi sebesar $0,019 < 0,05$ maka *Perceived Organizational Support* (X1) memiliki

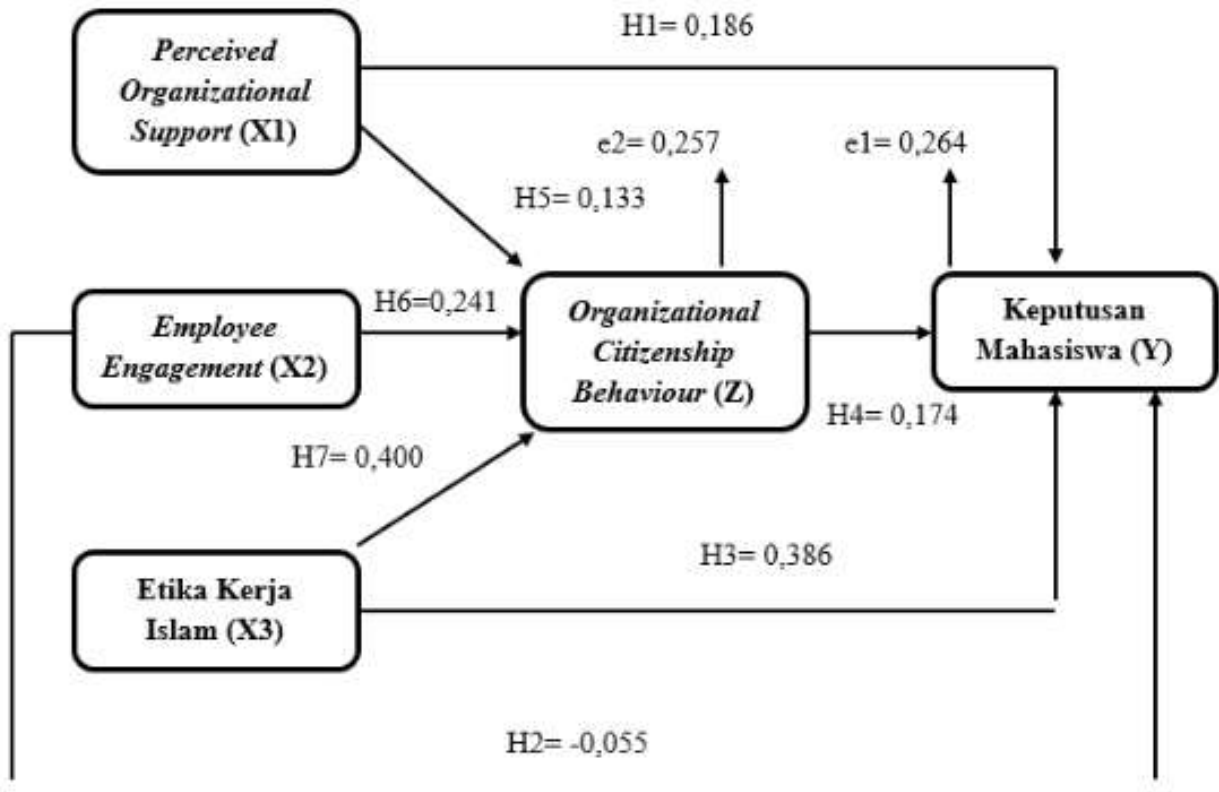
peran positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (Z). Artinya setiap bertambahnya 1 poin *Perceived Organizational Support* (X1) akan memberi peningkatan pada *Organizational Citizenship Behaviour* (Z) sebesar 0,133.

Variabel *Employee Engagement* (X2) menunjukkan nilai koefisien sebesar 0,241 dan nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$ maka *Employee Engagement* (X2) memiliki peran positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (Z). Artinya setiap bertambahnya 1 poin *Employee Engagement* (X2) akan memberi peningkatan pada *Organizational Citizenship Behaviour* (Z) sebesar 0,241.

Variabel Etika Kerja Islam (X3) menunjukkan nilai koefisien sebesar 0,400 dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ maka Etika Kerja Islam (X3) memiliki peran positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (Z). Artinya setiap bertambahnya 1 poin Etika Kerja Islam (X3) akan memberi peningkatan pada *Organizational Citizenship Behaviour* (Z) sebesar 0,400.

Path Analysis

Uji ini berguna untuk menghitung sebab akibat antar variabel yang sebelumnya telah ditetapkan pada teori (Ghozali, 2018).



Gambar 1. Analisis Jalur

Dari gambar diatas, maka kita ketahui ada pengaruh langsung, tidak langsung, dan total seperti tabel dibawah ini:

Tabel 12. Uji *Path Analysis*

	Beta X ke Y	Beta X ke Z	Beta Z ke Y	Std. Error X ke Z	Std. Error Z ke Y	Pengaruh tidak langsung (p2 xp3)	Pengaruh total (pengaruh langsung (P1) + pengaruh tidak langsung)
Variabel	(p1)	(p2)	(p3)	Sp2	Sp3		
<i>Perceived Organizational Support</i>	,369	,219	,210	,048	,094	0,05	0,415
<i>Employee Engagement</i>	-,094	,343	,210	,063	,094	0,07	-0,022
Etika Kerja Islam	,448	,386	,210	,086	,094	0,08	0,529

Sumber: Data Primer yang diolah, 2024

Perceived Organizational Support (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) melalui Organizational Citizenship Behaviour (Z)

$$\begin{aligned}
 Sp2p3 &= \sqrt{p3^2sp2^2 + p2^2sp3^2 + sp2^2sp3^2} \\
 &= \sqrt{(0,210)^2 (0,048)^2 + (0,219)^2 (0,094)^2 + (0,048)^2 (0,094)^2} \\
 &= \sqrt{(0,044)(0,002) + (0,048)(0,009) + (0,002)(0,009)} \\
 &= \sqrt{0,000532637} \\
 &= 0,023078925
 \end{aligned}$$

Berdasarkan pada hasil Sp2p3 di atas, maka t statistik dapat dihitung:

$$t = \frac{p2p3}{Sp2p3} = \frac{0,045923607}{0,023078925} = 4,516679911$$

Diketahui besar nilai t hitung $4,516679911 > 1,98932$ (t tabel = n-k = 85-3 = 82 taraf 0,05) atau signifikan. Ini menandakan apabila *Organizational Citizenship Behaviour (Z)* bisa memediasi peran *Perceived Organizational Support (X1)* terhadap kinerja karyawan (Y)

Employee Engagement (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) melalui Organizational Citizenship Behaviour (Z)

$$\begin{aligned}
 Sp2p3 &= \sqrt{p3^2sp2^2 + p2^2sp3^2 + sp2^2sp3^2} \\
 &= \sqrt{(0,210)^2 (0,048)^2 + (0,343)^2 (0,094)^2 + (0,063)^2 (0,094)^2} \\
 &= \sqrt{(0,044)(0,004) + (0,118)(0,044) + (0,004)(0,009)} \\
 &= \sqrt{0,001232348} \\
 &= 0,035104813
 \end{aligned}$$

Berdasarkan pada hasil Sp2p3 di atas, maka t statistik dapat dihitung:

$$t = \frac{p2p3}{Sp2p3} = \frac{0,07195097}{0,035104813} = 5,42097459$$

Diketahui besar nilai t hitung $5,42097459 > 1,98932$ (t tabel = $n-k = 85-3 = 82$ taraf 0,05) atau signifikan. Ini menandakan apabila *Organizational Citizenship Behaviour* (Z) bisa memediasi peran *Employee Engagement* (X2) terhadap kinerja karyawan (Y)

Etika Kerja Islam (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) melalui *Organizational Citizenship Behaviour* (Z)

$$\begin{aligned} Sp2p3 &= \sqrt{p3^2 sp2^2 + p2^2 sp3^2 + sp2^2 sp3^2} \\ &= \sqrt{(0,210)^2 (0,086)^2 + (0,386)^2 (0,094)^2 + (0,086)^2 (0,094)^2} \\ &= \sqrt{(0,044)(0,007) + (0,149)(0,009) + (0,007)(0,009)} \\ &= \sqrt{0,001695609} \\ &= 0,041177771 \end{aligned}$$

Berdasarkan pada hasil $Sp2p3$ di atas, maka t statistik dapat dihitung:

$$t = \frac{p2p3}{Sp2p3} = \frac{0,08090175}{0,041177771} = 4,482320045$$

Diketahui besar nilai t hitung $4,482320045 > 1,98932$ (t tabel = $n-k = 85-3 = 82$ taraf 0,05) atau signifikan. Ini menandakan apabila *Organizational Citizenship Behaviour* (Z) bisa memediasi peran Etika Kerja Islam (X3) terhadap kinerja karyawan (Y)

Pembahasan Hasil Penelitian

Peran *Perceived Organizational Support* terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan pada pengujian t test pertama didapat nilai koefisien *Perceived Organizational Support* (X1) sebesar 0,186 bernilai positif serta tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini memberikan arti bahwa *Perceived Organizational Support* (X1) memberikan peran positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) yang berarti H1 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa sejalan dengan teori *social exchange theory* yang menjelaskan bahwa dukungan positif dari perusahaan dapat membuat karyawan memiliki persepsi baik dan menganggap dirinya berkewajiban membalas perusahaan dengan sesuatu yang baik pula, salah satunya melalui kinerja yang optimal sehingga tercipta hubungan saling menguntungkan dan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Dewi dan Wibawa (2023) yang menyatakan bahwa *perceived organizational support* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Peran *Employee Engagement* terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan pada pengujian t test pertama didapat nilai koefisien *Employee Engagement* (X2) sebesar -0,055 bernilai negatif serta tingkat signifikansi sebesar $0,389 > 0,05$. Hal ini memberikan arti bahwa *Employee Engagement* (X2) memberikan peran negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) yang berarti H2 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa *employee engagement* tidak berperan terhadap kinerja karyawan. Hal ini disebabkan karena kurangnya apresiasi dari atasan kepada karyawannya sehingga menyebabkan hubungan kerjasama dari

atasan kepada anggotanya tidak berjalan sesuai dengan tujuan perusahaan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sakeru et al (2019) yang menyatakan bahwa *employee engagement* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Peran Etika Kerja Islam terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan pada pengujian t test pertama didapat nilai koefisien Etika Kerja Islam (X3) sebesar 0,386 bernilai positif serta tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini memberikan arti bahwa Etika Kerja Islam (X3) memberikan peran positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) yang berarti H3 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja seorang muslim yang beretika Islam dapat meningkat dikarenakan seorang pekerja yang beretika kerja Islam akan memiliki rasa sungguh-sungguh dan semangat kerja yang tinggi melalui profesionalisme kerja. Dengan demikian, seorang muslim yang menjunjung tinggi norma-norma Islam akan berbuat lebih baik sehingga akan meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini relevan dengan penelitian yang dilakukan oleh Fadlurrohman dan Mas'ud (2022) yang menemukan bahwa etika kerja islam berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Peran *Perceived Organizational Support* terhadap *Organizational Citizenship Behaviour*

Berdasarkan pada pengujian t test kedua didapat nilai koefisien *Perceived Organizational Support* (X1) sebesar 0,133 bernilai positif serta tingkat signifikansi sebesar $0,019 < 0,05$. Hal ini memberikan arti bahwa *Perceived Organizational Support* (X1) memberikan peran positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (Y) yang berarti H4 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa semakin karyawan didukung oleh organisasi maka semakin tinggi OCB karyawan kampoeng Banyumili Semarang. POS dapat meningkatkan keterlibatan pekerja dalam pekerjaan mereka dengan meningkatkan persepsi mereka mengenai kelayakan dan kompetensi mereka di tempat kerja. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Aswin dan Rahyuda (2017) yang menyatakan bahwa *Perceived Organizational Support* berpengaruh positif signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behaviour*.

Peran *Employee Engagement* terhadap *Organizational Citizenship Behaviour*

Berdasarkan pada pengujian t test kedua didapat nilai koefisien *Employee Engagement* (X2) sebesar 0,241 bernilai positif serta tingkat signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$. Hal ini memberikan arti bahwa *Employee Engagement* (X2) memberikan peran positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (Y) yang berarti H5 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan dengan tingkat *engagement* yang tinggi dapat memicu kontribusi individual yang tinggi pula, sehingga mempermudah perilaku OCB dapat terlaksana. Dengan sikap yang mempengaruhi kinerja individu itu karyawan memberikan peran terhadap kinerja, beban kerja, serta hambatan karyawan lain dalam perusahaan. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Aswin dan Rahyuda (2017) yang menemukan bahwa *employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behaviour*.

Peran Etika Kerja Islam terhadap *Organizational Citizenship Behaviour*

Berdasarkan pada pengujian t test kedua didapat nilai koefisien Etika Kerja Islam (X3) sebesar 0,400 bernilai positif serta tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini memberikan arti bahwa Etika Kerja Islam (X3) memberikan peran positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (Y) yang berarti H6 diterima. Hal ini berarti semakin tinggi etika kerja islam yang dimiliki pegawai kampung Banyumili Semarang maka akan mempengaruhi tingkat *Organizational Citizenship Behaviour*. Temuan ini mengungkapkan bahwa faktor-faktor etika kerja Islam yang bersifat dedikasi, bermanfaat, keadilan, tanggung jawab dan kreatifitas secara signifikan mempengaruhi *Organizational Citizenship Behaviour* karyawan Kampung Banyumili Semarang. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Aswin dan Rahyuda (2017) yang menyatakan bahwa etika kerja Islam berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behaviour*.

Peran *Organizational Citizenship Behaviour* terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan pada pengujian t test pertama didapat nilai koefisien *Organizational Citizenship Behaviour* (Z) sebesar 0,174 bernilai positif serta tingkat signifikansi sebesar $0,068 > 0,05$. Hal ini memberikan arti bahwa *Organizational Citizenship Behaviour* (Z) memberikan peran positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) yang berarti H7 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa semakin meningkat *Organizational Citizenship Behaviour* maka semakin rendah kinerja karyawan. Robbins dan Judge (2015) mendefinisikan OCB sebagai perilaku pilihan yang tidak menjadi bagian dari kewajiban kerja formal seorang karyawan, akan tetapi berfungsi sebagai pendukung organisasi secara efektif. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ricky Lukito (2020) bahwa *Organizational Citizenship Behaviour* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Peran *Perceived Organizational Support* terhadap kinerja karyawan melalui *Organizational Citizenship Behaviour*

Berdasarkan Uji *path analysis* dari variabel *Perceived Organizational Support* (X1) pada uji sobel dapat diketahui t hitung diperoleh sebesar 4,516679911 lebih besar dari t tabel $> 1,98932$ dengan signifikansi 5%. Maka demikian dapat disimpulkan bahwa *Organizational Citizenship Behaviour* (Z) mampu memediasi peran *Perceived Organizational Support* (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y), sehingga H8 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa ketika karyawan merasa didukung dengan mendapat perhatian dari perusahaan maka sikap mereka terhadap perusahaan dapat menjadi lebih positif dan akan memicu munculnya keinginan karyawan membalas dengan melakukan hal positif sebagai wujud balas budi bagi perusahaan sehingga berdampak pada meningkatnya kinerja karyawan. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Madeline et al (2021) yang menemukan bahwa *Organizational Citizenship Behaviour* mampu menjadi mediasi pada pengaruh *Perceived Organizational Support* terhadap Kinerja Karyawan.

Peran *Employee Engagement* terhadap kinerja karyawan melalui *Organizational Citizenship Behaviour*

Berdasarkan Uji *path analysis* dari variabel *Perceived Employee Engagement* (X2) pada uji sobel dapat diketahui t hitung diperoleh sebesar 5,42097459 lebih besar dari t tabel > 1,98932 dengan signifikansi 5%. Maka demikian dapat disimpulkan bahwa *Organizational Citizenship Behaviour* (Z) mampu memediasi peran *Employee Engagement* (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y), sehingga H9 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang sudah memiliki keterikatan emosional tinggi pada pada Kampung Banyumili Semarang akan memiliki kesadaran tinggi mengenai perannya sehingga bersedia untuk bekerja melebihi kewajiban mereka dan secara langsung akan meningkatkan kinerja karyawan Kampung Banyumili Semarang. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Chasanah et al (2022) yang menyatakan bahwa *Organizational Citizenship Behaviour* mampu menjadi mediasi pada pengaruh *Employee Engagement* terhadap Kinerja Karyawan.

Peran Etika Kerja Islam terhadap kinerja karyawan melalui *Organizational Citizenship Behaviour*

Berdasarkan Uji *path analysis* dari variabel Etika Kerja Islam (X3) pada uji sobel dapat diketahui t hitung diperoleh sebesar 4,482320045 lebih besar dari t tabel > 1,98932 dengan signifikansi 5%. Maka demikian dapat disimpulkan bahwa *Organizational Citizenship Behaviour* (Z) mampu memediasi peran Etika Kerja Islam (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y), sehingga H10 diterima. Hal ini menunjukan bahwa tingginya etika kerja Islam yang dimiliki oleh pegawai dapat meningkatkan kinerja dan juga *Organizational Citizenship Behaviour* mampu meningkatkan kinerja yang dimiliki karyawan, sehingga dapat disimpulkan bahwa *Organizational Citizenship Behaviour* mampu menjadi pemediasi Etika Kerja Islam terhadap Kinerja Karyawan Kampung Banyumili Semarang. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Asroti et al (2022) yang menyatakan bahwa OCB mampu memediasi pengaruh Etika Kerja Islam terhadap Kinerja Karyawan.

KESIMPULAN

Dari hasil analisis data dan pembahasan yang dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan, yaitu: *Perceived Organizational Support* berperan positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan; *Employee engagement* berperan negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan; Etika kerja islam berperan positif signifikan terhadap kinerja karyawan; *Perceived Organizational Support* berperan positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*; *Employee Engagement* berperan positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*; Etika Kerja Islam berperan positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*; *Organizational Citizenship Behavior* berperan positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan; *Perceived Organizational Support* terhadap kinerja karyawan mampu dimediasi *Organizational Citizenship Behavior*; *Employee Engagement* terhadap kinerja karyawan mampu dimediasi *Organizational Citizenship Behavior*; Etika Kerja Islam terhadap kinerja karyawan dapat dimediasi *Organizational Citizenship Behavior*.

DAFTAR PUSTAKA

- Alfiana, D. (2020). Peran Perceived Organizational Support Dan Psychological Empowerment Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Organizational Citizenship Behavior. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(3), 839. <https://doi.org/10.26740/Jim.V8n3.P839-851>
- Asroti, A., Mochlasin, M., & Ridlo, M. (2022). Pengaruh Servant Leaders Etos Kerja Islami Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Organization Citizenship Behaviour (Ocb) Sebagai Variabel Intervening. *Jesya*, 5(2), 2179–2191. <https://doi.org/10.36778/Jesya.V5i2.782>
- Aswin, A. E., & Rahyuda, A. G. (2017). Pengaruh Perceived Organizational Support Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dengan Variabel Kepuasan Kerja Sebagai Mediasi. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 6(5), 2729–2755.
- Baumruk, R., & Gorman, B. (2006). Why Managers Are Crucial To Increasing Engagement. *Strategic Hr Review*, 24–27.
- Carnegie, A. H. (2022). *Pengaruh Perceived Organizational Support Dan Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Sdm Dengan Efikasi Diri* http://repository.unissula.ac.id/28833/%0ahttp://repository.unissula.ac.id/28833/1/Manajemen_30401511953_Fullpdf.pdf
- Chasanah, S., Indarto, & Santoso, D. (2022). Pengaruh Employee Engagement Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Dengan Organizational Citizenship Behavior Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Pegawai Di Kecamatan Semarang Tengah Kota Semarang). *Jurnal Ilmiah Universitas Semarang*, 1(2), 93–105. <https://journals.usm.ac.id/index.php/sbj/article/view/5815>
- Dewi, N. P. A., & Wibawa, I. M. A. (2023). Pengaruh Perceived Organizational Support Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Employee Engagement Sebagai Variabel Mediasi. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 12(03), 450–459. <https://ojs.unud.ac.id/index.php/eeb/>
- Fadlurrohman, A., & Mas'ud, F. (2022). Pengaruh Etika Kerja Islam Dan Budaya Organisasi Islam Terhadap Kinerja Karyawan. *Diponegoro Journal Of Management*, 11(3), 1–23.
- Gaol, L. J. (2014). A To Z Human Capital Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Jakarta: Pt Grasindo Anggota Ikapi*.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Ibm Spss 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Madeline, M., Ningsih Suryati, D., & Pramadewi, A. (2021). Pengaruh Perceived Organizational Support (Pos) & Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Sebagai Variabel Intervening Pada Pt. Hutahaean Group Pekanbaru. *Job Feb*, 6, 1–15.
- Mayasari, D. (2017). *Pengaruh Etika Kerja Islam, Motivasi Kerja Islam Dan Lingkungan Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan*. 4, 9–15.
- Ricky Lukito. (2020). Pengaruh Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja

Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada Produksi Pvc Di Ud. Untung Jaya Sidoarjo. *Agora*, 8(2).

- Robbins, P. S., & Judge, T. A. (2015). *Organizational Behavior*, 16th Edition. In *Pearson*.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Organizational Behavior* (16th Ed). In *New Jersey: Pearson*.
- Roberts-Turner, R., S., P., Hinds, Nelson, J., Pryor, J., Robinson, N. C., & Wang, J. (2014). Effects Of Leadership Characteristics On Pediatric Registered Nurses' Job Satisfaction. *Pediatric Nursing*, 40(5).
- Sakeru, A. C. P., Hermawan, A., & Triyonggo, Y. (2019). Pengaruh Employee Engagement, Pemberdayaan, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Toyota Motormanufacturing Indonesia. *Jurnal Manajemen Teori Dan Terapan*, 12(2), 126–148.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Pendidikan Pendidikan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. 1–15.
- Yuni, Y. S., & Wahyu Pratiwi, K. (2020). Analisis Dukungan Organisasional Persepsian Dan Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan: Kepuasan Kerja Sebagai Pemediasi. *Jurnal Manajemen Dan Keuangan*, 9(3), 286–304. <https://doi.org/10.33059/jmk.v9i3.2731>