

Studia Economica : Jurnal Ekonomi Islam

Issn (Online) : 2809-4964, Issn (Print) : 2303-2618

journal homepage: <http://jurnal.uinsu.ac.id/index.php/studiaeconomica>

Kemampuan *Organizational Citizenship Behavior* dalam Memoderasi pengaruh *Employee Engagement* dan *Islamic Work Ethic* terhadap Kinerja Karyawan

Titania Oryza Sativa

Universitas Islam Negeri Salatiga

Main Author's E-Mail Address / *Correspondent Author : titaniaoryzasativa@gmail.com

*Correspondence: titaniaoryzasativa@gmail.com | Submission Received : 20-12-2024; Revised : 19-03-2025; Accepted : 27-03-2025; Published : 30-06-2025

Abstract

This study aims to determine how strong the influence of Organizational Citizenship Behavior (OCB) in Moderating the Effect of Employee Engagement and Islamic Work Ethics on Employee Performance of PT Sekolah Haji dan Umrah (SHU) Baitullah Central Java. In this study, a quantitative method was used using a questionnaire to 53 respondents who were permanent employees at all branches of PT Sekolah Haji dan Umrah (SHU) Baitullah Central Java using saturated sampling technique. Furthermore, the data that has been collected is then processed using the SPSS version 25 test tool. The test analysis used includes instrument test, classical assumption test, hypothesis testing and MRA (Moderated Regression Analysis) test. Based on the tests that have been carried out, the research results are obtained: 1) Employee engagement has a negative and significant effect on employee performance. 2) Islamic work ethics has a positive and significant effect on employee performance. 3) Organizational citizenship behavior is not able to moderate the effect of employee engagement on employee performance. 4) Organizational citizenship behavior is able to moderate the effect of Islamic work ethics on employee performance.

Keywords: *Employee Engagement, Employee Performance, Islamic Work Ethic, Organizational citizenship Behavior*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa kuat pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) dalam Memoderasi Pengaruh Employee Engagement dan Etika Kerja Islam terhadap Kinerja Karyawan PT Sekolah Haji dan Umrah (SHU) Baitullah Jawa Tengah. Dalam penelitian ini digunakan metode kuantitatif dengan menggunakan kuesioner kepada 53 responden yang merupakan karyawan tetap di seluruh cabang PT Sekolah Haji dan Umrah (SHU) Baitullah Jawa Tengah dengan menggunakan teknik sampling jenuh. Selanjutnya data yang telah terkumpul kemudian diolah dengan menggunakan alat uji SPSS versi 25. Analisis uji yang digunakan meliputi uji instrumen, uji asumsi klasik, uji hipotesis dan uji MRA (Moderated Regression Analysis). Berdasarkan pengujian yang telah dilakukan diperoleh hasil penelitian: 1) Employee engagement berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 2) Etika kerja Islam berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 3) Organizational citizenship behavior tidak mampu memoderasi pengaruh employee engagement terhadap kinerja karyawan. 4) Organizational citizenship behavior mampu memoderasi pengaruh etika kerja Islam terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: Etika Kerja Islam, Keterlibatan Karyawan, Kinerja Karyawan, Perilaku Organisasi

INTRODUCTION

Di Asia Tenggara, Indonesia menjadi salah satu Negara yang mayoritas penduduknya beragama Islam. Dalam ajaran islam terdapat rukun islam yang harus dilakukan oleh masyarakat muslim. Rukun islam terdiri dari syahadat, sholat, zakat, puasa serta haji. Haji yakni salah satu rukun islam yang dilaksanakan oleh seorang muslim jika mampu. Mampu disini dapat diartikan sebagai mampu secara finansial, kesehatan dan rasa aman.

Antusiasme warga Indonesia yang muslim untuk menjalankan ibadah haji maupun umrah begitu pesat. Fenomena tersebut berdampak pada perusahaan penyelenggara umrah yang semakin bertambah dan menjangkau di seluruh pelosok nusantara. Hingga 2023 saat ini, Penyelenggara Perjalanan Ibadah Umrah (PPIU) tercatat sebanyak 2231 dan di Jawa Tengah tercatat 114 yang telah memiliki ijin resmi (<https://kemenag.go.id>). Salah satu PPIU (Penyelenggara Perjalanan Ibadah Umrah) yang ada di Jawa Tengah yaitu PT SHU Baitullah. PT SHU Baitullah merupakan jasa penyelenggara perjalanan ibadah umrah yang memiliki kantor pusat di Bawen, Kab. Semarang. Selain itu juga memiliki beberapa cabang yang ada di Jawa Tengah serta di Jawa Barat antara lain, Temanggung, Tegal, Sukoharjo, Cilacap, Wonogiri, Salatiga, Pekalongan, Karanganyar, Pemalang, Semarang, Bawen, Kebumen, Blora, Purbalingga, Jepara, Bantul, Klaten, Kudus, dan Bandung.

Banyaknya perusahaan penyelenggara umrah menjadi ajang persaingan secara kompetitif untuk menarik calon jama'ah haji dan umrah. Hal itu dapat dilaksanakan dengan berbagai cara, salah satunya dengan cara menawarkan produk yang unik, pelayanan yang baik, maupun fasilitas yang menarik, memasarkan produk secara digital dan meluas. Tujuan perusahaan tersebut dapat tercapai melalui kinerja dari seluruh sumber daya manusia dengan baik yang ada dalam suatu perusahaan (Yuli Widyarini & Muafi, 2021). Untuk mencapai kinerja ke tingkat tertinggi menjadi tantangan yang semakin besar, mengingat perkembangan perusahaan yang berkelanjutan dan standar pasar yang terus meningkat (Vosloban, 2012). Tenaga kerja atau SDM yang berkualitas sangat penting untuk berjalannya suatu organisasi yang efektif, terampil dan berkualitas. Maka dari itu SDM dituntut untuk selalu berkontribusi dan berkompetisi baik antar individu maupun antar organisasi.

Namun fenomena yang terjadi di PT SHU Baitullah secara keseluruhan dari berbagai cabang yang ada di Jawa Tengah mengalami penurunan yang signifikan. Dalam melaksanakan pemberangkatan perjalanan umrah di setiap tahunnya didapati pada tahun 2020 hingga 2021 mengalami penurunan drastis akibat dari wabah Covid-19.

Tabel. Daftar Keberangkatan Haji dan Umrah

Tahun	Capaian Keberangkatan
2020	6
2021	0
2022	15
2023	27

Sumber : Data diolah melalui staf data PT. SHU Baitullah Bawen

Fenomena lapangan yang terjadi di PT. SHU Baitullah, Amin mengatakan bahwa ada beberapa agen staf pemasaran di cabang perusahaan SHU Baitullah yang dikatakan kurang maksimal dalam menjalankan kinerjanya. Hal tersebut dapat menghambat pemasaran serta menurunkan keberangkatan jamaah perbulan maupun pertahunnya. Selain itu PT. SHU Baitullah belum memiliki sistem evaluasi kinerja karyawan secara terstruktur. Seperti halnya target keberangkatan yang belum ditentukan perusahaan serta penilaian kinerja karyawan yang belum diadakan. Kemudian data staf pemasaran yang belum tersusun secara administratif di kantor pusat, sehingga mentoring kinerja agen staf pemasarannya kurang maksimal.

Studia Economica : Jurnal Ekonomi Islam

Issn (Online) : 2809-4964, Issn (Print) : 2303-2618

journal homepage: <http://jurnal.uinsu.ac.id/index.php/studiaeconomica>

Oleh karena itu, pelayanan maupun kinerja karyawan yang berkualitas sangatlah penting untuk menjaga loyalitas jamaah serta untuk meningkatkan pangsa pasar. Kinerja karyawan yang baik bukan hanya pengaruh dari keterampilan dan pengetahuan saja, tetapi ada faktor lain yakni faktor kepribadian, salah satunya dengan adanya tindakan karyawan yang melampaui ketentuan perusahaan dalam suatu pekerjaannya atau yang disebut Organizational citizenship behavior (Kusumajati, 2014).

Organizational citizenship behavior yakni suatu tindakan yang melebihi job description maupun peran yang telah ditentukan dalam suatu organisasi. Organisasi mampu dikatakan berhasil jika pegawai bukan hanya melakukan tugas inti saja, tetapi juga dengan sukarela melaksanakan tugas yang lebih diluar job description seperti mau bekerja sama, berpartisipasi dengan aktif, tolong menolong, melakukan pelayanan ekstra, mampu memberikan saran dan menggunakan waktu kerjanya secara efektif (Husniati & Pangestuti, 2018).

Hasil penelitian oleh (Suzanna, 2017) organizational citizenship behavior berpengaruh positif signifikan pada kinerja karyawan. Namun hasil dari penelitian (Abrar & Isyanto, 2019), menjelaskan bahwa organizational citizenship behavior pengaruhnya signifikan pada kinerja karyawan. Sedangkan menurut (Faiza et al., 2021) dan (Lukito, 2020) menjelaskan organizational citizenship behavior berpengaruh negatif namun tidak signifikan pada kinerja karyawan.

Selain organizational citizenship behavior, employee engagement atau keterlibatan karyawan yang tinggi memberi dampak kinerja individu yang meningkat. Dengan kata lain, semakin tinggi keterlibatan karyawan, semakin luas kemungkinan dia akan terlibat untuk mengatakan hal-hal positif terkait organisasi. Sehingga memberikan kontribusi positif pada pembangunan dari merek perusahaan serta ingin tetap berada dalam organisasi (Hughes & Rog, 2008).

Penelitian yang dilakukan oleh (Fidyah & Setiawati, 2020) dan (Arifin et al., 2021) menyatakan bahwa employee engagement positif serta signifikan pada kinerja karyawan. Disisi lain, penelitian yang dihasilkan oleh (Nguyen & Nguyen, 2022) menjelaskan bahwa employee engagement tidak mempunyai dampak signifikan pada kinerja karyawan.

Selain employee engagement, moral karyawan juga mendukung kinerja karyawan dalam suatu perusahaan, salah satunya yaitu Etika Kerja Islam atau Islamic Work Ethic. Etika kerja islam merupakan suatu sistem pekerjaan dengan kepercayaan yang sumbernya dari Al Qur'an serta Sunnah (Fadhilurrohman & Mas'ud, 2022). Dalam penelitian organisasi dan konsep manajemen, Etika Kerja Islam masih diabaikan, padahal mampu memberikan dampak positif bagi seseorang dalam menjalankan pekerjaannya, karena memberikan stimulus dalam bersikap positif pada pekerjaannya. Sikap tersebut berupa komitmen, dedikasi terhadap pekerjaan dan kerja keras yang mampu menguntungkan individu maupun perusahaan.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh (Kurniasari & Bahjahtullah, 2022) dan (Haryati et al., 2021) menjelaskan dalam penelitiannya bahwa Etika Kerja Islam mampu mempengaruhi Kinerja Karyawan secara positif secara signifikan. Sedangkan hasil penelitian yang dilakukan (Aflah et al., 2021) dan (Akob, 2018) menyatakan bahwa etika kerja islam memberi pengaruh pada kinerja karyawan secara tidak signifikan.

Harapannya penelitian ini mampu memberikan kontribusi secara teoritis untuk kinerja karyawan Sekolah Haji dan Umrah Baitulloh Jawa Tengah dalam memperluas ilmu serta pemahaman terkait pengaruh employee engagement dan etika kerja islam pada kinerja karyawan, serta peranan organizational citizenship behavior dalam memoderasi hubungan tersebut. Secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan mampu dipergunakan untuk rujukan bahan evaluasi dalam mengoptimalkan kinerja karyawannya.

Studia Economica : Jurnal Ekonomi Islam

Issn (Online) : 2809-4964, Issn (Print) : 2303-2618

journal homepage: <http://jurnal.uinsu.ac.id/index.php/studiaeconomica>

Dari uraian diatas, masih ditemukan gap antara satu peneliti dengan peneliti lainnya mengenai beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Berdasarkan latar belakang di atas, peneliti tertarik untuk mengangkat topik yang berjudul “Kemampuan Organizational citizenship behavior (OCB) dalam memoderasi pengaruh Employee Engagement dan Islamic Work Ethic terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan Sekolah Haji dan Umrah Baitulloh Jawa Tengah”

LITERATURE REVIEW

Theory Planed of Behavior (TPB)

Theory Planed of Behavior (TPB) pertama kali dipopulerkan oleh (Ajzen, 1991). Teori ini merupakan pengembangan dari teori yang dicetuskan oleh Ajzen yaitu Theory of Reasoned Action (TRA) pada tahun 1980. Menurut (Ajzen, 1991) TPB merupakan suatu teori berisi menjelaskan sebab dari timbulnya intensi atau niat individu yang menjadi faktor utama dalam teori perilaku terencana dalam melakukan sesuatu tindakan atau berperilaku. Niat diasumsikan sebagai penangkap faktor motivasi, hal itu memengaruhi suatu perilaku yang mengindikasikan keinginan orang untuk berupaya mencoba merencanakan pelaksanaan perilaku. Dalam aturan umum, semakin kuatnya niat untuk terlibat pada suatu perilaku, semakin besarnya kemungkinan kinerjanya. Niat individu dalam berperilaku ditentukan oleh 3 aspek utama, antara lain : sikap perilaku, norma subjektif serta control perilaku.

Sikap pada perilaku merupakan suatu kecenderungan saat menanggapi individu, objek, peristiwa maupun institusi dengan pandangan hal yang disenangi atau positif maupun tidak disenangi atau negatif. Norma subjektif merupakan bagian dari kekuatan sosial dari orang-orang terdekat, hal tersebut dapat berupa rasa senang antar individu, reward atau punishment yang diberi antar individu, seberapa besar individu dianggap berpengalaman, dan keinginan dari individu tersebut. Kontrol perilaku merupakan tolok ukur kepercayaan dan kemampuan individu dalam melaksanakan perbuatan dengan seberapa sederhana atau kompleks yang berdasar pada pengalaman yang lampau serta kendala yang bisa dicari peluang maupun solusi dalam suatu perbuatan.

Employee Engagement

Employee Engagement yakni filosofi manajemen berdasar gagasan oleh orang, keputusan dan waktu yang tepat dengan metode yang benar. Dalam hal tersebut menunjukkan bagaimana karyawan dapat mengambil keputusan dalam situasi yang mendesak dan krisis (Smythe, 2007)

Islamic Work Ethic

Islamic Work Ethic merupakan perilaku karyawan dalam suatu pekerjaan dengan berdasarkan aturan dalam agama islam. Hal tersebut dapat berupa bekerja keras, ikhlas, sesuai aturan dan prinsip syariah, profesional, jujur dan amanah, beretika dan beradab sebagai muslim serta menghindari perkara yang tidak jelaskannya halal serta haramnya atau syubhat. Etika Kerja Islam menekankan niatnya daripada hasilnya. Contohnya, Nabi Muhammad bersabda “perbuatan dicatat berdasarkan niat, dan manusia akan diberi ganjaran atau hukuman yang setimpal.” Hal ini juga menekankan pada aspek sosial di tempat kerja serta tugas pada masyarakat (Yousef, 2001).

Kinerja Karyawan

Kinerja Karyawan merupakan ukuran yang mampu dijadikan sebagai penentu perbandingan dari hasil pelaksanaan suatu tugas serta tanggung jawab yang telah diamanahkan

Studia Economica : Jurnal Ekonomi Islam

Issn (Online) : 2809-4964, Issn (Print) : 2303-2618

journal homepage: <http://jurnal.uinsu.ac.id/index.php/studiaeconomica>

organisasi di periode tertentu serta relatif mampu dipergunakan dalam pengukuran kinerja organisasi atau prestasi kerja (Gibson et al., 2010).

Organizational citizenship behavior (OCB)

Organizational citizenship behavior diartikan sebagai kebiasaan dari individu, yang secara tidak langsung diakui sebagai reward, serta mampu memberikan kinerja yang efektif dan efisien dalam fungsi organisasi (Organ, 2006)

METHOD

Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Penelitian ini menggunakan data primer dengan teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner yang telah dibuat sebelumnya. Objek penelitian ini adalah PT. SHU Baitullah yang berlokasi di kantor pusat Bawen kabupaten Semarang dan seluruh cabang di Jawa Tengah dan Bandung. Populasi yang digunakan adalah seluruh karyawan di 19 cabang PT SHU Baitullah yang berjumlah 53 karyawan, karena populasi dalam penelitian ini sangat kecil atau dibawah 100, maka penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh. Kriteria sampelnya adalah karyawan PT SHU Baitullah yang telah bekerja minimal 1 tahun. Alat analisis data yang digunakan meliputi uji instrumen (uji validitas, reliabilitas), uji asumsi klasik (uji multikolonieritas , uji heteroskedastisitas, dan uji normalitas), uji hipotesis (uji R square, uji F test, dan uji T test), serta uji regresi berganda (*Moderated Regression Analysis/MRA*)

RESULTS AND DISCUSSION

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan ntuk mendeteksi normalitas data memakai uji normalitas Kolmogorov-Smirnov dalam penelitian ini. Landasan yang dipakai apabila distribusi nilai residual lebih dari 0,05, maka dapat dikatakan berdistribusi normal.

Tabel. Hasil Uji One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		53
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.97813609
Most Extreme Differences	Absolute	.085
	Positive	.063
	Negative	-.085
Test Statistic		.085
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Hasil uji nomalitas diatas menunjukkan angka 0,200 pada Asymp. Sig. (2-tailed) yang mana nilainya berada diatas 0,05. Hal tersebut menyatakan data tersebut berdistribusi secara normal.

2. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas kaitanya dengan alat uji dalam mengetahui apakah terjadi ketidaksamaan residual antar pengamatan. Dasar untuk mengambil keputusan mengacu pada jika nilai signifikansi variabel bebasnya $> 0,05$, maka tidak terjadi adanya heteroskedastisitas.

Tabel. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			T	VIF
1	(Constant)	7.334	3.868		1.896	.064		
	Employee Engagement	.046	.086	.081	.533	.597	.749	1.335
	Islamic Work Ethic	-.024	.067	-.056	-.358	.722	.717	1.394
	Organizational citizenship behavior	-.155	.058	-.376	-2.684	.010	.887	1.127

a. Dependent Variable: ABS RES

Hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan angka signifikansi dari variable *employee engagement* yaitu 0,597 dan variabel *islamic work ethic* sebesar 0,722. Dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel bebas mencapai angka signifikansi lebih dari 0,05. Artinya tidaklah ada gejala heteroskedastisitas dalam model regresi ini.

3. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas kaitannya dengan mengetahui ada/ tidaknya korelasi linier antar variable X atau independen pada model regresi. Dasar yang diambil dalam membuat keputusan tersebut dengan melihat pada nilai VIF < 10 ataupun dari nilai tolerance $> 0,1$.

Tabel. Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			T	VIF
1	(Constant)	15.423	5.524		2.792	.007		
	Employee Engagement	-.769	.102	-.751	-7.522	.000	.823	1.216
	Islamic Work Ethic	.610	.091	.672	6.732	.000	.823	1.216

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Hasil uji multikolinieritas di atas menjelaskan nilai tolerance variabel *employee engagement*, *islamic work ethic* dan *organizational citizenship behavior* sebesar lebih dari 0,1. Selain itu nilai VIF variabel *employee engagement*, *islamic work ethic* dan *organizational citizenship behavior* menunjukkan kurang dari 10. Hasil tersebut memberi arti bahwa dalam model regresi ini tidak terjadi gejala multikolinieritas.

Uji Hipotesis

1. Uji R Square (uji koefisien determinasi)

Uji koefisien determinasi kaitannya untuk menguji kejelasan kemampuan dari variabel dependen. Koefisien determinasi menggunakan nilai 0 dan 1. Semakin rendah nilai sejalan dengan rendahnya kemampuan variable independennya dalam menjelaskan berbagai variasi dalam variabel dependen begitu juga sebaliknya. Berikut ialah hasil uji normalitas dengan menggunakan uji :

Studia Economica : Jurnal Ekonomi Islam

Issn (Online) : 2809-4964, Issn (Print) : 2303-2618

journal homepage: <http://jurnal.uinsu.ac.id/index.php/studiaeconomica>

Tabel. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.768 ^a	.590	.574	1.651

a. Predictors: (Constant), Islamic Work Ethic, Employee Engagement

Hasil uji diatas menunjukkan angka 0,590, yang mana mendekati angka 1. Artinya variabel *employee engagement* dan *islamic work ethic* atau bisa disebut dengan variabel independen memiliki hubungan yang erat pada variabel kinerja karyawan atau variabel dependen. Nilai r square menunjukkan angka 0,590 atau 59%. artinya variabel *employee engagement* dan *islamic work ethic* secara simultan memengaruhi variabel kinerja karyawan sebesar 59%, dan sisanya 41% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada model ini.

2. Uji F test (uji secara serempak)

Uji F test kaitannya untuk mengukur pengaruh secara bersama-sama antara variabel independen. Dasar penentuan keputusan pada uji ini dengan nilai signifikansi $< 0,05$ yang berarti variabel independen memiliki pengaruh terhadap variabel dependen. Selain itu dengan cara membandingkan nilai F hitungnya dengan F tabelnya, jika F hitungnya $> F$ tabel. Berikut ini merupakan hasil uji normalitas dengan menggunakan uji F

Tabel. Hasil Uji F test

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	196.437	2	98.219	36.016	.000 ^b
	Residual	136.355	50	2.727		
	Total	332.792	52			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Islamic Work Ethic, Employee Engagement						

Hasil uji F test diatas menunjukkan F hitung sebesar 36.016, artinya memiliki arah positif dan nilai sigifikasi 0,000 yang mana nilainya berada dibawah 0,05. Hal tersebut menyatakan bahwa secara simultan variabel *employee engagement* dan *islamic work ethic* secara simultan berpengaruh pada variabel kinerja karyawan.

3. Uji T (uji secara parsial)

Uji T kaitannya untuk mengukur pengaruh secara sendiri-sendiri atau individu antara variabel independen terhadap dependen. Dasar penentuan keputusan hasil uji T ini dengan melihat nilai signifikansinya pada setiap variabel. Dapat dikatakan signifikan jika variabel tersebut menunjukkan nilai signifikansi dibawah 0,05.

Tabel. Uji T test

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.423	5.524		2.792	.007

Studia Economica : Jurnal Ekonomi Islam

Issn (Online) : 2809-4964, Issn (Print) : 2303-2618

journal homepage: <http://jurnal.uinsu.ac.id/index.php/studiaeconomica>

Employee Engagement	-.769	.102	-.751	-7.522	.000
Islamic Work Ethic	.610	.091	.672	6.732	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

- Dari hasil uji T diatas menghasilkan kesimpulan bahwa Variabel employee engagement (X1) menunjukan nilai t hitung sebesar -7.522 yang mengarah ke negatif serta nilai signifikasinya sebesar $0,000 < 0,05$. Artinya variabel employee engagement berpengaruh negatif serta signifikan pada kinerja karyawan.
- Variabel islamic work ethic (X2) menunjukan nilai t hitung sebesar 6.732 yang mengarah ke positif serta nilai signifikasinya sebesar $0,000 < 0,05$. berarti variabel islamic work ethic berpengaruh positif serta signifikan pada kinerja karyawan. Dapat disimpulkan bahwa H0 ditolak serta H2 diterima.

4. Moderated Regression Analysis (MRA)

Moderated Regression Analysis (MRA) yaitu regresi linier berganda dimana persamaan regresi menggunakan interaksi dua atau lebih perkalian variabel bebas dan terikat. Berikut ini merupakan hasil uji normalitas dengan menggunakan uji MRA :

Tabel. Hasil Uji MRA

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	138.799	43.913		3.161	.003
	Employee Engagement	.735	1.345	.718	.546	.587
	Islamic Work Ethic	-1.980	.760	-2.181	-2.607	.012
	Organizational citizenship behavior	-3.455	1.301	-3.958	-2.656	.011
	EE*OCB1	-.041	.040	-1.743	-1.025	.311
	IWE*OCB1	.072	.022	6.952	3.248	.002

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Dari hasil uji MRA diatas, menunjukkan hasil signifikansi EE*OCB yang merupakan interaksi antara variabel *employee engagement* dengan variabel *organizational citizenship behavior* sebesar $0,311 > 0,05$. Berarti variabel *organizational citizenship behavior* tidak mampu memoderasi pengaruh *employee engagement* pada kinerja karyawan.

Hasil kedua ditunjukkan pada nilai signifikansi IWE*OCB yang merupakan interaksi antara variabel *islamic work ethic* dengan variabel *organizational citizenship behavior* sebesar $0,002 < 0,05$. Artinya variabel *organizational citizenship behavior* mampu memoderasi pengaruh *employee engagement* pada kinerja karyawan

DISCUSSION

Pengaruh Employee Engagement terhadap Kinerja Karyawan

Dalam penelitian yang sudah dilakukan terdapat hasil uji T bahwasanya employee engagement mempunyai dampak negatif signifikan pada kinerja karyawan. Hal tersebut dinyatakan pada hasil T hitung dengan nilai -7.522 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian H1 ditolak.

Hasil penelitian yang dilakukan di PT SHU Baitullah menunjukkan semakin tingginya employee engagement maka kinerja karyawan akan menurun. Hal ini dikarenakan aktifitas yang dirancang untuk meningkatkan employee engagement seperti komunikasi terbuka, keseimbangan kerja dan kehidupan, kerja tim, serta lingkungan kerja yang mendukung tidak cukup untuk meningkatkan kinerja karyawan. Diperlukan adanya mentoring dari pimpinan, dan

Studia Economica : Jurnal Ekonomi Islam

Issn (Online) : 2809-4964, Issn (Print) : 2303-2618

journal homepage: <http://jurnal.uinsu.ac.id/index.php/studiaeconomica>

evaluasi kinerja karyawan agar employee engagement yang diadakan PT SHU Baitullah selaras dengan keinginan karyawan sebab pada kegiatan tersebut keluhan, kesah, kritik dan saran dari karyawan dapat tersampaikan. Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Nguyen & Nguyen, 2022). Dapat disimpulkan bahwa employee engagement pada negatif serta signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Islamic Work Ethic terhadap Kinerja Karyawan

Dalam hasil penelitian ini terdapat hasil uji T bahwasanya islamic work ethic mempunyai dampak positif serta signifikan pada kinerja karyawan. Hal tersebut dinyatakan pada hasil T hitung dengan nilai 6.732 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian H2 diterima.

Hasil penelitian ini menunjukkan semakin tinggi penerapan etika kerja islam maka semakin tinggi kinerja karyawannya. Etika kerja islam yang diterapkan pada karyawan PT. SHU Baitullah dapat berupa nilai-nilai kejujuran, amanah, dan keadilan dalam pelayanan jama'ah haji maupun umrah. Karyawan juga mampu bekerja sama dengan tim serta niat bekerja yang baik karena Allah SWT selaras dengan visi dan misi perusahaan. Perusahaan mendapatkan kepercayaan dari jama'ah haji maupun umrah ketika menerapkan nilai-nilai kejujuran, keadilan serta amanah. Hal itu dapat berdampak pada kinerja karyawan sehingga karyawan selalu meningkatkan etika kerja islam dengan baik untuk memenuhi kebutuhan konsumen. Penelitian ini memiliki hasil yang selaras dengan peneliti sebelumnya dari (Haryati et al., 2021) dan (Kurniasari & Bahjahtullah, 2022) yang berpendapat bahwa islamic work ethic mempengaruhi kinerja karyawan secara positif serta signifikan.

Pengaruh Employee Engagement terhadap Kinerja Karyawan dimoderasi Organizational citizenship behavior

Dalam hasil penelitian ini terdapat hasil uji MRA bahwasanya variabel organizational citizenship behavior tidak mampu memoderasi employee engagement pada kinerja karyawan. Hal tersebut dinyatakan pada hasil uji MRA dengan nilai T hitung -1.025 serta nilai signifikansi 0,311 yang melebihi dari 0,05. Dengan demikian H3 ditolak.

Berdasarkan hasil tersebut, penerapan organizational citizenship behavior karyawan PT. SHU Baitullah, tidak mampu mempengaruhi hubungan employee engagement pada kinerja karyawan. Karena hubungan antara employee engagement, kinerja karyawan, dan organizational citizenship behavior merupakan hal yang kompleks dan dipengaruhi oleh faktor lain seperti budaya organisasi, gaya kepemimpinan dan dinamika tim. Dalam penelitian ini faktor lain itulah yang lebih dominan pada kinerja karyawan dibandingkan dengan organizational citizenship behavior. Sehingga dapat disimpulkan bahwa organizational citizenship behavior tidak mampu memoderasi pengaruh employee engagement pada kinerja karyawan.

Pengaruh Islamic Work Ethic terhadap Kinerja Karyawan dimoderasi Organizational citizenship behavior

Dalam hasil penelitian terdapat hasil uji MRA bahwasanya variabel organizational citizenship behavior mampu memoderasi islamic work ethic. Hal tersebut dinyatakan pada hasil uji MRA dengan nilai T hitung sebesar 3.248 serta nilai signifikansinya 0,002 kurang dari 0,05. Dengan hal tersebut variabel organizational citizenship behavior mampu memperkuat islamic work ethic pada kinerja karyawannya. Dengan demikian H4 diterima.

Hal tersebut menerangkan bahwa karyawan pada PT. SHU Baitullah mampu menerapkan etika kerja islam dengan baik dalam melakukan kerjanya, karena para karyawan memiliki niat bekerja karena Allah SWT serta memudahkan para jama'ah haji maupun umrah dalam

Studia Economica : Jurnal Ekonomi Islam

Issn (Online) : 2809-4964, Issn (Print) : 2303-2618

journal homepage: <http://jurnal.uinsu.ac.id/index.php/studiaeconomica>

melaksanakan ibadahnya, sehingga pelayanan terhadap jama'ah haji maupun umrah yang maksimal dengan penerapan prinsip adil, jujur, serta amanah. Selain itu jika diiringi dengan perilaku organizational citizenship behavior mampu menambah pengaruh yang kuat dalam mempengaruhi etika kerja islam pada kinerja karyawan. Hasil ini selaras dengan penelitian yang telah dilakukan (Ardhiyyan, 2017)

CONCLUSION

Penelitian yang telah dilakukan meliputi beberapa tahapan seperti pengumpulan data, pengolahan data dan analisis data mengenai pengaruh Organizational citizenship behavior dalam memoderasi pengaruh Employee Engagement dan Etika Kerja Islami terhadap Kinerja Karyawan pada karyawan PT. SHU Baitullah Jawa Tengah, hasil yang diperoleh menyimpulkan bahwa :

1. Terdapat pengaruh negatif signifikan Employee Engagement terhadap Kinerja Karyawan PT. SHU Baitullah.
2. Terdapat pengaruh positif signifikan etika kerja Islam terhadap kinerja karyawan PT. SHU Baitullah
3. Organizational citizenship behavior tidak mampu memoderasi hubungan antara keterikatan karyawan dengan kinerja karyawan PT. SHU Baitullah.
4. Organizational citizenship behavior mampu memoderasi hubungan antara etos kerja Islami dengan kinerja karyawan PT. SHU Baitullah.

Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan penelitian ini dapat menjadi referensi bagi mereka yang menggunakan tema serupa dan relevan. Disarankan untuk fokus menggunakan satu objek penelitian yang memiliki populasi besar dan tidak banyak cabang untuk memudahkan pengumpulan data

REFERENCE

- Abrar, U., & Isyanto, I. (2019). The Effect of Organizational Citizenship Behaviour (OCB) Toward Employee Performance (A Study at PT. Urchindize Madura Branch). *Jurnal Perilaku Dan Strategi Bisnis*, 7(2), 106–114.
- Aflah, K. N., Suharnomo, S., Mas'ud, F., Mursid, & Ali. (2021). Islamic Work Ethics and Employee Performance: The Role of Islamic Motivation, Affective Commitment, and Job Satisfaction. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 8(1), 997–1007. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2021.vol8.no1.997>
- Akob, M. (2018). Analisis etika kerja Islam, budaya organisasi, komitmen organisasi dan kompetensi sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan (Studi Empiris pada Karyawan Perbankan Syariah di Indonesia). *Jurnal Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik*, 1(1), 80–101.
- Ali, A. J., & Al-Owaidan, A. (2008). Islamic work ethic: A critical review. *Cross Cultural Management: An International Journal*, 15(1), 5–19. <https://doi.org/10.1108/13527600810848791>
- Ardhiyyan, M. T. (2017). Peningkatan Kinerja Karyawan Bank Umum Syariah Dengan Etika Kerja Islam Melalui Komitmen Organisasi Dan Organization Cityzenship Behavior (OCB) Di Kudus. *Jurnal Ekonomi Syariah*, 5, 150–173.
- Arifin, Z., Marzuki Husein, N., Jihadi, M., Prima Rini, H., Prasada, D., & Wijoyo, H. (2021). The Role Of Employees Engagement And Self-Efficacy On Employee Performance: An Empirical Study On Palm Oil Company. *Volatiles & Essent. Oils*, 8(4), 10177–10190.

Studia Economica : Jurnal Ekonomi Islam

Issn (Online) : 2809-4964, Issn (Print) : 2303-2618

journal homepage: <http://jurnal.uinsu.ac.id/index.php/studiaeconomica>

- Bawono, A. (2006). *Multivariate Analysis dengan SPSS*. Salatiga Press.
- Chanzanagh, H. E., & Akbarnejad, M. (2011). The Meaning and Dimensions of Islamic Work Ethic: Initial Validation of a Multidimensional IWE in Iranian Society. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 30
- Fadhlurrohman, A., & Mas'ud, F. (2022). Pengaruh Etika Kerja Islam Dan Budaya Organisasi Islam Terhadapkinerja Karyawan (Studi Pada Pegawai KSPPS Binama Semarang). *Diponegoro Journalof Management*, 11, 1–10.
- Faiza, G., Manalu, F. M., & Aziz, D. A. (2021). Pengaruh Kompetensi, Kompensasi, Motivasi Kerja Dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Terhadap Kinerja Karyawan PT Techmicron. *Postgraduate Management Journal*, 2(1), 24–39.
- Fidyah, D. N., & Setiawati, T. (2020). Influence of Organizational Culture and Employee Engagement on Employee Performance: Job Satisfaction as Intervening Variable. *Review of Integrative Business and Economics Research*, 9(4), 64–81.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas diponegoro.
- Gibson, J. L., John. M. Ivancevich, & Donnelly, J. H. (2010). *Organisasi, Perilaku, Struktur, Proses* (Edisi Ke-5). Erlangga.
- Haryati, Y., Ibrahim, M. A., & Maulida, I. S. R. (2021). Pengaruh Etika Kerja Islam terhadap Kinerja Karyawan BAZNAS Kota Bandung. *Jurnal Riset Ekonomi Syariah*, 1(1), 59–62. <https://doi.org/10.29313/jres.v1i2.197>
- Hoffman, B. J., Blair, C. A., Meriac, J. P., & Woehr, D. J. (2007). Expanding the criterion domain? A quantitative review of the OCB literature. *Journal of Applied Psychology*, 92(2), 555–566. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.92.2.555>
- Hughes, J. C., & Rog, E. (2008). Talent management: A strategy for improving employee recruitment, retention and engagement within hospitality organizations. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 20(7), 743–757. <https://doi.org/10.1108/09596110810899086>
- Husniati, R., & Pangestuti, D. C. (2018). Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Pada Pegawai Upn “Veteran” Jakarta. *Jurnal Bakti Masyarakat Indonesia*, 1(1), 234–242.
- Kurniasari, D. M., & Bahjahtullah, Q. M. (2022). Pengaruh Work Life Balance, Stres Kerja Dan Etika Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan Milenial Di Masa Pandemi Covid 19 Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Bank Btn Syariah Kc Solo). *NISBAH: Jurnal Perbanka Syariah*, 8(1), 23–39. <https://doi.org/10.30997/jn.v8i1.5706>
- Kurniawati, H. D., & Wahyudi, A. (2015). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmenorganisasional Terhadap Kinerja Dengan Organizational Citizenship Behavior Sebagai Variabel Moderasi. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 9(1).
- Kusumajati, D. A. (2014). Organizational Citizenship Behavior (OCB) Karyawan pada Perusahaan. *Humaniora*, 5(1), 62. <https://doi.org/10.21512/humaniora.v5i1.2981>
- Lo, M. C., & Ramayah, T. (2009). Dimensionality of Organizational Citizenship Behavior (OCB) In a Multicultural Society : The Case of Malaysia. *International Business Research*, 2(1).
- Lukito, R. (2020). Pengaruh Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada Produksi PVC di UD. Untung Jaya Sidoarjo. *Agora*, 8(2), 1–9. <http://publication.petra.ac.id/index.php/manajemen-bisnis/article/view/10599>

Studia Economica : Jurnal Ekonomi Islam

Issn (Online) : 2809-4964, Issn (Print) : 2303-2618

journal homepage: <http://jurnal.uinsu.ac.id/index.php/studiaeconomica>

- Mangkunegara, A. P. (2013). Sumber Daya Manusia Perusahaan (12th ed.). Remaja Rosdakarya.
- Mardalis. (1995). Metode Penelitian: Suatu Pendekatan Proposal. Jakarta: Bumi Aksara. bumi aksara.
- Mas'ud, F. (2004). Survei Diagnosis Organisasional Konsep & Aplikasi. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2006). Human Resource Management (D. Angelica (ed.); Ed. 10). Salemba Empat.
- Nguyen, H. M., & Nguyen, L. V. (2022). Employer attractiveness, employee engagement and employee performance. International Journal of Productivity and Performance Management, ahead-of-p(ahead-of-print). <https://doi.org/10.1108/IJPPM-04-2021-0232>
- Organ, D. W. (2006). Organizational Citizenship Behavior: The Good Soldier Syndrome. MA: Lexington Books.
- Purwanti, A. T., & Lilik Indayani. (2022). Influence of Leader Member Exchange and Islamic Work Ethic on Employee Performance With Organizational Citizenship Behavior as Intervening Variable. Indonesian Journal of Islamic Studies, 8.
- Putro, P. U. W. (2018). Etika Kerja Islam, Komitmen Organisasi, Sikap Pada Perubahan Organisasi Terhadap Kinerja. Jurnal Manajemen Indonesia, 18(2), 116. <https://doi.org/10.25124/jmi.v18i2.1205>
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Salanova, M. (2006). The measurement of work engagement with a short questionnaire: A cross-national study. Educational and Psychological Measurement, 66(4), 701–716. <https://doi.org/10.1177/0013164405282471>
- Smythe, J. (2007). The CEO; Chief Engagement Officer: turning hierarchy. Upside Down To Drive Performance (England). Gower Publishing.
- Sugiyono. (2014). Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif. Alfabeta.
- Sujarweni, W. (2015). Metodologi Penelitian Bisnis dan Ekonomi. Pustaka Baru Press
- Suzanna, A. (2017). Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) terhadap Kinerja Karyawan pada (Studi di: PT Taspen (PERSERO) Kantor Cabang Cirebon). Jurnal Logika, XIX(1), 42–50.
- Vosloban, R. I. (2012). The Influence of the Employee's Performance on the Company's Growth - A Managerial Perspective. Procedia Economics and Finance, 3(12), 660–665. [https://doi.org/10.1016/s2212-5671\(12\)00211-0](https://doi.org/10.1016/s2212-5671(12)00211-0)
- Wellings, R. (2010). Employee Engagement : The Key to Realizing Competitive Advantage. Journal of Development Dimensions International.
- Wibowo. (2015). Manajemen Kinerja (5th ed.). PT.Rajagrafindo Persada.
- Yuli Widyarini, Y., & Muafi, M. (2021). The influence of work-family conflict and Islamic work ethics on employee performance. International Journal of Research in Business and Social Science (2147- 4478), 10(3), 177–188. <https://doi.org/10.20525/ijrbs.v10i3.1123>