

Pengaruh Etos Kerja Islami terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Pada Karyawan UMKM Bidang *Fashion* di Pasar Tanah Abang Jakarta

Resty Andriani¹, Puti Archianti Widiastih¹

¹Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Prof. Dr. HAMKA
Jl. Limau II No.2, RT.3/RW.3, Kramat Pela, Kec. Kby. Baru, Kota Jakarta Selatan, Daerah
Khusus Ibukota Jakarta 12130 - Indonesia

Email : puti@uhamka.ac.id

*Correspondence

Abstract:

The purpose of this study is to determine the influence of Islamic work ethic on the Organizational Citizenship Behavior of MSME employees in the fashion sector at the Tanah Abang Market in Jakarta. The subjects of this study were 203 respondents of Micro_Small_and_Medium Enterprises or UMKM employees using purposive sampling techniques. Data collection used the Islamic Work Ethics Scale and the Organization Civic Behavior Scale. Data analysis used regression analysis with the results of the R square study of 0.367 with a probability value of 0.000 ($P < 0.05$), meaning that Islamic work ethic has a positive and significant effect on Organizational Citizenship Behavior by 36.7%.

Keywords: *Islamic Work Ethic, Organizational Citizenship Behavior, Micro_Small_and_Medium Enterprises*

Abstrak:

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh etos kerja islami terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pegawai UMKM bidang *fashion* di Pasar Tanah Abang Jakarta. Subyek penelitian ini adalah 203 responden karyawan UMKM dengan menggunakan teknik *purposive sampling*. Pengambilan data menggunakan Skala Etika Kerja Islami dan Skala Perilaku Kewarganegaraan Organisasi. Analisis data menggunakan analisis regresi dengan hasil penelitian R square sebesar 0,367 dengan nilai probabilitas 0,000 ($P < 0,05$), artinya etos kerja Islami berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* sebesar 36,7%.

Kata kunci: etos kerja islami, perilaku organisasi kewarganegaraan, UMKM

1. Pendahuluan

Pasar telah menjadi bagian integral dari kehidupan masyarakat. Beberapa orang mengandalkan kehidupan sehari-hari mereka untuk bekerja di pasar. Oleh karena itu, keberadaan pasar sangat penting bagi masyarakat dan perekonomiannya (Permendagri, 2017). DKI Jakarta sebagai pusat kegiatan ekonomi menjadi pangsa pasar terbesar bagi pedagang tekstil dalam negeri, dan tekstil mentah hingga garmen diperdagangkan di Ibu Kota Negara dari banyak daerah yang berbeda.

Salah satu pasar tekstil terbesar di Indonesia adalah pasar Tanah Abang yang terletak di Jakarta Pusat. Tidak hanya dalam skala nasional, pasar Tanah Abang juga merupakan pasar tekstil dan garmen terbesar di Asia Tenggara yang berdiri pada tahun 1736. Seiring berjalannya waktu

dan perkembangan kegiatan komersial di ibukota, pasar Tanah Abang semakin berkembang, terutama dengan dibangunnya Stasiun Tanah Abang yang dapat menciptakan kondisi yang menguntungkan bagi para pedagang dan pembeli untuk datang ke pasar Tanah Abang (Saefudin, dkk 2012).

Berkembangnya pasar Tanah Abang berarti meningkatnya persaingan antar pedagang tekstil dan garmen. Kepala Dinas Perekonomian dan Keuangan Pemprov DKI Jakarta, Mochammad Abbas mengatakan jumlah UMKM pada Desember 2021 telah mencapai 289.370 UMKM (Fikri & Arijjal, 2021). Berdasarkan wawancara yang sudah dilakukan antara pihak pengelola pasar dengan peneliti, terdapat kurang lebih 23.600 UMKM di pasar Tanah Abang dengan rata-rata 90% berjualan produk fashion, seperti baju, celana, tas, sepatu, maupun aksesoris pria dan wanita. Adapun sebaran UMKM bidang fashion pada Pasar Tanah Abang Blok A terdapat kurang lebihnya sebanyak 5.716 UMKM, Blok B sebanyak 5.906 UMKM, Blok C sebanyak 4.702 UMKM, Blok F sebanyak 3.872 UMKM, Pusat Grosir Metro Tanah Abang sebanyak 1.079 UMKM, dan Blok G sebanyak 2.325 UMKM. Data tersebut adalah jumlah UMKM aktif per bulan Mei di Pasar Tanah Abang Jakarta.

Namun demikian pandemi Covid-19 yang melanda sejumlah sektor, termasuk sektor ekonomi, berdampak cukup parah. Di Indonesia, pandemi Covid-19 berdampak signifikan terhadap sektor pariwisata, komersial dan industri, termasuk para pelaku UMKM. Sebagian besar kegiatan UMKM membutuhkan kehadiran fisik, dimana di masa pandemi Covid-19 banyak kegiatan UMKM yang terhenti. Terjadi penurunan produk UMKM yang berdampak pada penurunan pendapatan UMKM. Menurut Kepala Badan Kebijakan Fiskal (BKF) Kementerian Keuangan, Febrio Kacaribu, situasi ekonomi saat ini telah membaik sejak awal Januari 2022, seiring dengan pengendalian pandemi Covid-19 di Indonesia. Hal ini terlihat dari kondisi menurunnya kasus harian Covid-19 (Kementerian Keuangan, 2022). Kondisi ini merupakan hal yang baik karena akan berdampak positif, termasuk pada sektor ekonomi di Indonesia. Situasi ini harus dimanfaatkan semaksimal mungkin oleh para pelaku UMKM untuk menghidupkan kembali usaha yang sempat menurun akibat pandemi Covid-19. Para pedagang dituntut untuk bekerja ekstra yang terkadang memakan waktu, untuk meningkatkan efisiensi organisasi dan meningkatkan fungsi agar lebih efisien (Azizah & Ma`rifah, 2019).

Untuk meningkatkan kinerja perusahaan dan bertahan dalam persaingan, karyawan harus mencapai efisiensi yang maksimal. Efisiensi yang maksimal pada akhirnya akan meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan (May Chiun Lo, dkk 2009). Untuk kinerja pribadi yang maksimal, diperlukan perilaku di luar peran atau biasa disebut *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Ticoalu (2013) membuat fakta bahwa jika tempat kerja yang memiliki individu dengan OCB yang baik, mereka akan berkinerja lebih baik daripada tempat kerja lainnya. Selain itu, jika individu di tempat kerja memiliki OCB, ia akan menunjukkan perilaku terbaik di tempat kerja. . Individu akan secara sukarela membantu dan melakukan pekerjaan di luar deskripsi

pekerjaan yang ditetapkan. Individu dapat mengembangkan perilaku yang baik terhadap rekan kerja dan tempat kerja di luar tanggung jawabnya, sehingga individu dapat membangun kerjasama tim untuk kepentingan bersama (Tarigan dkk, 2012). Upaya pencapaian kinerja UMKM tidak lepas dari etos kerja para pegawai yang memimpin interaksi dengan pelanggan. Etos kerja adalah seperangkat sikap atau pendapat dasar karyawan untuk mengevaluasi pekerjaan sebagai hal yang positif untuk ditingkatkan sebagai hal yang positif untuk meningkatkan kualitas hidup sehingga dapat mempengaruhi perilaku kerja di tempat kerja (Sianipar & Salim, 2019).

Etos kerja Islami adalah sebuah konsep etika yang didasarkan pada ajaran dan prinsip Islam yang berlandaskan iman. Etos kerja islami diklasifikasikan menurut teori perintah ilahi yang menggunakan agama sebagai dasar untuk menentukan etika. Etos kerja islami dapat didefinisikan sebagai seperangkat nilai atau sistem kepercayaan yang berakar pada Al-Qur'an dan Sunnah tentang kerja keras dan ketekunan. Menurut Ali dan Al Owaihan (2008), etos kerja islami adalah suatu orientasi yang membentuk dan mempengaruhi keterlibatan dan partisipasi pemeluknya di tempat kerja. Menurut Azizah dan Ma`rifah (2019), perspektif etos kerja islami berperan sebagai sarana untuk meningkatkan kepentingan ekonomi, sosial dan psikologis, menjaga prestise sosial, meningkatkan kesejahteraan masyarakat dan memperteguh keimanan.

Menurut Ali dan Al-Owaihan (2008) bahwa etos kerja islami terdiri atas empat dimensi, yaitu: (1) Effort, yaitu elemen yang diperlukan untuk melayani diri sendiri dan masyarakat. Artinya, keterlibatan produktif meminimalkan masalah sosial dan ekonomi, sementara memungkinkan seseorang untuk memperoleh standar hidup yang wajar untuk diri sendiri dan keluarga; (2) Competition. Islam berfokus pada persaingan etis dalam pertukaran atau interaksi apa pun. "Biarkan pesaing bersaing." di lingkungan di mana orang yang bersaing untuk melakukan apa yang baik, karyawan termotivasi untuk menempatkan mengeluarkan upaya terbaik mereka dan meningkatkan kualitas pekerjaan mereka; (3) Transparency. Ini menyiratkan ketulusan dan kejujuran dalam urusan bisnis, menghindari manipulasi, penipuan, menyembunyikan kebenaran, dan mengabaikan perbuatan baik dan kebaikan. Tujuannya bukan untuk mengutamakan kepentingan pribadi dengan mengorbankan masyarakat dan kebutuhan manusia; (4) Morally Responsible conduct. Selama awal tahun berdirinya negara Islam, melalui pasar dan aktivitas pasar sederhana, ada pemahaman pelayanan yang optimal kepada individu dan masyarakat adalah tugas yang hampir mustahil jika etika dirusak. Al-Jaroud, seorang Cendekiawan Muslim yang tinggal di abad ketujuh belas, menegaskan bahwa "pekerjaan dirusak oleh etika yang buruk". Khalifah Ali menggarisbawahi perlunya etika dalam perilaku bisnis yang menyatakan, "Dia yang memiliki etika yang baik, jalannya akan mudah" dan "Wahai para saudagar, ambil dan berikan apa yang adil dan benar. Ketika Anda menolak apa yang benar, Anda akan menghabiskan lebih banyak daripada dalam kezaliman".

Sementara itu OCB(OCB) pertama kali diusulkan oleh Barnard pada tahun 1938, yaitu terkait dengan "kesediaan untuk bekerja sama". Kemudian, dikembangkan oleh Katz dan Kahn

tahun 1978 dengan mengusulkan konsep "kewarganegaraan organisasi". Bateman dan Organ (1983) mendefinisikan OCB sebagai semua tingkah laku individu di tempat kerja yang dapat melancarkan kinerja organisasi. Schnake (1991) mendefinisikan OCB sebagai perilaku individu yang sifatnya functional, prosocial, extra-role yang diarahkan atau ditujukan kepada individu, kelompok dan atau organisasi. OCB dapat diartikan juga sebagai perilaku individu yang bebas, tidak secara langsung atau eksplisit diakui oleh sistem penghargaan formal, dan dalam masa mempromosikan fungsi organisasi yang efisien dan efektif.

Maka dapat disimpulkan bahwa OCB adalah perilaku individu yang bebas yang sifatnya functional, prosocial, extra-role, yang tidak secara langsung atau eksplisit diakui oleh sistem penghargaan formal dan dilakukan berdasarkan perasaan sukarela dengan tujuan untuk melancarkan kinerja organisasi. Menurut Organ (1988) OCB terdiri atas lima dimensi meliputi : (1) Altruism mengacu pada tindakan sukarela yang membantu orang lain dengan pekerjaan masalah terkait seperti menginstruksikan karyawan baru tentang cara menggunakan peralatan, membantu rekan kerja mengejar ketinggalan pekerjaan; (2) Conscientiousness adalah pola untuk melampaui kebutuhan minimal tingkat ketepatan waktu kehadiran, tata graha, konservasi sumber daya, dan hal-hal terkait pemeliharaan internal; (3) Civic virtue didefinisikan sebagai keterlibatan konstruktif dalam proses politik organisasi dan kontribusi terhadap proses ini dengan mengungkapkan pendapat, menghadiri pertemuan, berdiskusi dengan rekan kerja tentang masalah hari ini, dan membaca komunikasi organisasi seperti surat untuk kesejahteraan organisasi; (4) Courtesy mengacu pada gerakan yang membantu orang lain untuk mencegah terjadi masalah hubungan interpersonal, seperti memberikan pemberitahuan terlebih dahulu tentang jadwal kerja kepada seseorang yang membutuhkan, atau berkonsultasi dengan orang lain sebelum mengambil tindakan yang akan mempengaruhi mereka; (5) Sportsmanship didefinisikan sebagai keinginan seseorang untuk tidak mengeluh ketika mengalami ketidaknyamanan yang tak terhindarkan dan penyalahgunaan yang dihasilkan dalam melakukan aktivitas profesional.

2. Metode

Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah nonprobability sampling, dengan teknik *purposive sampling*. Sampel pada penelitian ini adalah karyawan UMKM bidang *fashion* di Pasar Tanah Abang Jakarta, dengan kriteria subjek penelitian: (1) Karyawan yang bekerja di Pasar Tanah Abang Jakarta pada bidang *fashion*, (2) Karyawan yang bekerja minimal 3 bulan, dan (3) berusia minimal 18 tahun. Adapun jumlah responden dalam penelitian ini adalah 203 karyawan UMKM bidang *fashion*, terdiri dari 78 laki-laki (38%) dan 125 perempuan (62%), sementara usia terbanyak adalah 18-25 tahun (n= 102, 50%) dan masa kerja responden terbanyak > 6 bulan (n=124 karyawan, 63%).

Pengambilan data menggunakan alat ukur IWE Scale atau Islamic Work Ethic Scale yang terdiri dari 17 item pernyataan, yang berdasarkan dari 4 dimensi yaitu Effort (usaha), competition

(kompetisi), transparency (transparansi), morally responsible conduct (perilaku yang dapat dipertanggungjawabkan secara moral) dikembangkan oleh Ali Abbas (2008) dan alat ukur OCBScale terdiri dari 24 item pernyataan, yang berdasarkan dari 5 dimensi yaitu Conscientiousness, Sportmanship, Civic Virtue, Courtesy, Altruism yang dikembangkan oleh Podsakoff 1990 berdasarkan konsep pemikiran Organ pada tahun 1988.

3. Hasil

Hasil analisis data penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan antara etos kerja islami dan OCB seperti yang ditunjukkan pada Tabel 1 berikut ini:

Tabel 1.

Hasil Uji Regresi Pengaruh Etos Kerja Islami terhadap OCB

Regresi Antara	R	R Square	Sig
IWE → OCB	,606	,367	,000

Pada tabel 1 diatas menunjukkan hasil uji regresi antara etos kerja islami terhadap OCB dan diperoleh nilai korelasi R sebesar ,606 yang menunjukkn hubungan antara Etos Kerja Islami dan OCB, kemudian diikuti dengan koefisien determinasi (R Square) sebesar ,367 yang berarti bahwa Etos Kerja Islami memberikan pengaruh terhadap *OCB* sebesar 36,7% dan sisanya sebesar 63,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak disebutkan dalam penelitian ini. Hasil Uji Regresi diatas juga mendapatkan nilai *probability value* 0,000 dimana nilai $P < 0.05$ yang artinya adanya pengaruh positif yang signifikan antara Etos Kerja Islami terhadap *OCB* pada UMKM bidang Fashion di Pasar Tanah Abang Jakarta, maka H_a diterima.

Berdasarkan Tabel diatas menunjukkan hasil uji F sebesar 116,609 dengan nilai *probability value* 0,000 dimana nilai $P < 0.05$ sehingga penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara etos kerja islami terhadap OCB, maka dari itu hipotesa alternatif (H_a) diterima. Hal ini mengandung arti bahwa jika semakin tinggi etos kerja islami yang dimiliki seseorang, maka semakin tinggi pula perilaku kewargaan organisasi seseorang dan begitu sebaliknya.

Tabel 2

Signifikansi Pengaruh Etos Kerja Islami terhadap OCB

F	Sig.
116,609	,000

Berdasarkan Tabel diatas menunjukkan hasil uji F sebesar 116,609 dengan nilai probability value 0,000 dimana nilai $P < 0.05$ sehingga penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara etos kerja islami terhadap OCB, maka dari itu hipotesa alternatif (H_a) diterima. Hal ini mengandung arti bahwa jika semakin tinggi etos kerja islami yang dimiliki seseorang, maka semakin tinggi pula perilaku kewargaan organisasi seseorang dan begitu sebaliknya.

Tabel 3.

Hasil Uji Regresi Dimensi Etos Kerja Islami Terhadap OCB

Dimensi	R	R Square	Sig
<i>Effort</i>	,299	,087	,000
<i>Compt</i>	,405	,164	,000
<i>Trans</i>	,493	,243	,000
MRC	,593	,351	,000

Berdasarkan hasil uji dimensi variabel etos kerja islami terhadap totalan skor variabel *OCB* didapatkan koefisien paling tinggi yaitu pada dimensi *morally responsible conduct* yang memberikan kontribusi pengaruh terhadap OCB sebesar 35,1% maka dengan ini menunjukkan adanya pengaruh positif yang signifikan. Dimensi ini mengharuskan individu bekerja dengan perilaku yang bertanggung jawab secara moral yang tinggi dan juga tidak adanya perilaku tidak etis seperti kekerasan baik secara fisik ataupun verbal.

Sedangkan untuk uji dimensi variable etos kerja islami terhadap totalan skor variabel *OCB* didapatkan koefisien paling rendah yaitu pada dimensi *effort* yang memberikan kontribusi pengaruh terhadap OCB sebesar 8,7% maka dengan ini menunjukkan adanya pengaruh positif yang signifikan. Dimensi ini dimaksudkan bahwa individu dalam bekerja harus dengan niat untuk melayani diri sendiri dan juga masyarakat luas. Peneliti berasumsi bahwa rendahnya kontribusi pada aspek ini dikarenakan individu yang masih banyak memegang teguh nilai egoisme tinggi yang mengakibatkan pelayanan kepada masyarakat luas rendah.

4. Diskusi

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai Etos Kerja Islami terhadap OCB dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif signifikan, yang mana Etos Kerja Islami memberikan pengaruh terhadap OCB sebesar 36,7% dan sisanya sebesar 63,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak disebutkan dalam penelitian ini. Hasil Uji Regresi juga menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif yang signifikan antara Etos Kerja Islami terhadap OCB pada UMKM bidang Fashion di Pasar Tanah Abang Jakarta, maka H_a diterima.

Dengan demikian semakin tinggi etos kerja islami dalam diri individu maka akan semakin mempengaruhi perilaku kewargaan organisasi, yang mana etos kerja islami merupakan keyakinan yang dimiliki oleh seseorang dalam melakukan sesuatu hal dengan tekad untuk bekerja keras dan memberikan yang terbaik, maka akan timbul dorongan dalam diri individu yang didasarkan oleh inisiatif demi membantu keberlangsungan di dalam tempat kerja dalam mencapai tujuannya, maka pentingnya karyawan memiliki perilaku kewargaan organisasi.

Penelitian ini hanya dilakukan kepada karyawan UMKM bidang fashion saja, sedangkan pasar Tanah Abang tidak hanya menjualkan pruduk fashion, banyak sekali UMKM disana yang menawarkan berbagai macam barang seperti kebutuhan rumah tangga lainnya. Penelitian selanjutnya disarankan untuk melakukan penelitian serupa dengan kategori responden yang lebih luas dan menyeluruh sehingga dapat diperoleh hasil yang lebih mewakili permasalahan riset dari penelitian ini

5. Simpulan

Hasil analisis data menggunakan analisis regresi dengan hasil penelitian R square sebesar 0,367 dengan nilai probabilitas 0,000 ($P < 0,05$), artinya etos kerja Islami berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* sebesar 36,7%. Penelitian ini dapat digunakan langsung oleh organisasi guna memenejemen karyawan dan mengetahui pentingnya karyawan yang memiliki etos kerja islami dan perilaku kewargaan organisasi (OCB) agar tetap dapat mencapai tujuan-tujuan bersama di dalam suatu tempat kerja. Penelitian ini juga dapat digunakan sebagai bahan literasi karyawan UMKM bahwa pentingnya individu yang memiliki etos kerja islam dengan perilaku kewargaan organisasi (OCB), individu yang memiliki etos kerja islam dan perilaku kewargaan oranisasi (OCB) dalam dirinya akan memiliki kinerja kerja yang baik, hal tersebut guna tercapainya tujuan bersama. Penelitian ini dapat dijadikan sebagai acuan oleh tempat kerja untuk meningkatkan kontribusi karyawan guna mengurangi nilai egoisme karyawan yang dapat mengakibatkan pelayanan rendah kepada masyarakat luas.

Daftar Pustaka

- Ali, Abbas J, & Owaihan, A, A., (February 8, 2008) "Islamic Work Ethic: A Critical Review." *Cross Cultural Management: An International Journal* 15(1) 5–19. <https://doi.org/10.1108/13527600810848791>
- Azizah, N, S., and Ma'rifah, D., (2019). "Analisis Pengaruh Etika Kerja Islami Terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi Dan OCB(OCB) Pada Karyawan Di Yayasan Al Huda Kebumen." *Riset Ekonomi Manajemen*. <http://dx.doi.org/10.31002/rn.v1i2.715>
- Bateman, Thomas S., and Dennis W. Organ. "Job Satisfaction and the Good Soldier: The Relationship Between Affect and Employee 'Citizenship.'" *Academy of Management Journal* 26, no. 4 (1983): 587–595. <https://doi.org/10.5465/255908>

-
- Chiun Lo, M. Ramayah, T. (2009). Dimensionality of OCB(OCB) in a Multicultural Society: The Case of Malaysia. *International Business Research*. 2(1). 48-55. www.ccsenet.org/journal.html
- Keuangan, K. (2022, Mei 12). Kondisi Perekonomian Indonesia Semakin Membaik. Retrieved Juni 2022, from Kementerian keuangan.
- Peraturan Menteri Perdagangan tentang Pedoman Pembangunan Dan Pengelolaan Sarana Perdagangan. (2017, Juni 5). Retrieved Maret 8, 2022.
- Rachman, A., & Halim, F. (2021, Desember 24). Banyak Wirausaha Baru, Jumlah UMKM di Jakarta Naik Jadi 289.370. Retrieved Maret 8, 2022.
- Schnake, M. (1991) “Organizational Citizenship: A Review, Proposed Model, and Research Agenda” *Human Relations* 44(7) 735–759. <https://doi.org/10.1177/001872679104400706>
- Tarigan, H. Salim, U. Troena, E.A. Setiawan, M. (2012). Pengetahuan Individu dan Pengembangan Kerja Tim Berpengaruh Terhadap Kinerja Perusahaan di Kawasan Industri MM2100 Cikarang, Bekasi. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*. 14(1). 23-42. <https://doi.org/10.9744/jmk.14.1.23-43>
- Ticoalu, Linda. (2013). OCB(OCB) dan Komitmen Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal EMBA*. 1(4). 782-790. <https://doi.org/10.35794/emba.1.4.2013.2806>