

PENGARUH ETIKA KERJA ISLAM DAN SPIRITUAL DI TEMPAT KERJA TERHADAP PERILAKU KEWARGAAN ORGANISASI KARYAWAN PT. SOKA CIPTA NIAGA BANDUNG

Daffa Zahid Ramadhan¹, Umi Narimawati²

rdaffaz01@gmail.com¹, umiarie@gmail.com²

Universitas Komputer Indonesia

ABSTRACT

The paper of the study conducted by the author is to determine the level of Islamic work, spiritual workplace, and organizational citizenship behavior in employees of PT. Cipta Cipta Niaga. The object of this research is PT. Soka Cipta Niaga Bandung with 60 respondents of PT. Soka Cipta Niaga Bandung employees. The method used is descriptive and verificative methods with calculations using SPSS version 23. The data collection technique used is the survey technique and also the questionnaire distributed to the employees of PT.Soka Cipta Niaga Bandung with the data determination technique using sample techniques. The results of this study found that the work ethics of PT. Soka Cipta Niaga Bandung employees were well implemented and included in the good category, subsequently the workplace spirituality was included in the good category, and finally the organizational citizenship behavior was also in the good category. Islamic work ethic influences organizational citizenship behavior partially and also spiritually in the workplace. It has a partial influence on organizational citizenship behavior, and finally Islamic and spiritual work ethics in the workplace on organizational citizenship behavior influence simultaneously.

Keywords : Islamic work ethics, spiritual workplace, organizational citizenship behavior

ABSTRAK

Tujuan penelitian yang dilakukan oleh penulis yaitu untuk mengetahui tingkat Etika kerja islam, spiritual di tempat kerja, dan perilaku kewargaan organisasi pada karyawan PT.Soka Cipta Niaga. Objek dari penelitian ini yaitu PT.Soka Cipta Niaga bandung dengan responden 60 karyawan PT.Soka Cipta niaga Bandung. Metode yang digunakan yaitu metode deskriptif dan verifikatif dengan perhitungan yang menggunakan program SPSS versi 23. Teknik pengumpulan data yang dilakukan yaitu dengan teknik survei dan juga kuisioner yang dibagikan kepada karyawan PT.Soka Cipta Niaga Bandung dengan teknik penentuan datanya yaitu menggunakan teknik sampel.Hasil dari penelitian ini didapatkan bahwa etika kerja ada karyawan PT.Soka Cipta Niaga Bandung diterapkan dengan baik dan termasuk dalam kategori baik, selanjutnya spiritual ditempat kerja termasuk kategori baik, dan yang terakhir perilaku kewargaan organisasi pun termasuk kategori baik. Etika kerja islam mempengaruhi perilaku kewargaan organisasi secara parsial dan juga spiritual ditempat kerja memiliki pengaruh secara parsial terhadap perilaku kewargaan organisasi, dan yang terakhir etika kerja islam dan spiritual di tempat kerja terhadap perilaku kewargaan organisasi berpengaruh secara simultan.

Kata kunci : Etika kerja islam, Spiritual di tempat kerja,Perilaku Kewargaan Organisasi

PENDAHULUAN

a. Latar Belakang

Etika dalam bekerja perlu diterapkan dan difahami oleh setiap anggota organisasi, etika kerja dapat dikaitkan sebagai penentu untuk keberhasilan suatu individu mau pun organisasi. Karyawan yang memiliki etika kerja yang baik selalu melakukan pekerjaannya dengan semangat tinggi, bertanggung jawab, rajin, jujur dan juga memiliki inisiatif tinggi. Karyawan yang memahami etika kerja, bekerja tidak hanya ingin memenuhi kebutuhan ekonomi saja, akan tetapi karyawan pun menginginkan mendapatkan kepuasan batin dalam melaksanakan pekerjaan. Dalam agama islam terdapat panduan dalam menjalani hidup dari mulai bangun tidur sampai tidur lagi agar mendapatkan kebahagiaan dunia dan akhirat. Etika kerja islam memandang pekerjaan sebagai cara untuk kepentingan lebih dari kepentingan pribadi secara sosial, ekonomi, atau pun psikologi meningkatkan kemakmuran sosial dan meningkatkan keimanan. Pada penelitian Jufrizen (2015).

Pada penelitian Doni, et al, (2017) Spiritualitas dianggap suatu hal yang penting dalam suatu organisasi, pergeseran akan kesadaran anggota organisasi akan terjadi pada saat mereka ingin mencari sesuatu yang lebih dari suatu pekerjaan yaitu antara lain makna, tujuan akhir dan juga pemenuhan kebutuhan di dalam pekerjaan, Spiritualitas di tempat kerja pun dapat menjadi motivasi individu karena spiritualitas dapat membangun semangat dan kepercayaan diri akan makna pekerjaannya. Tingkat kebutuhan spiritual mempengaruhi perilaku dan harapan seseorang untuk melakukan sesuatu. Dimensi spiritualitas ini dapat di analisis oleh munculnya pendekatan humanistik didalam suatu organisasi.

Pada penelitian Adriansyah et. al (2018) mengemukakan bahwa organisasi yang sukses memerlukan karyawan yang dapat melakukan tugas lebih dari tugas biasa mereka dan memberikan kelebihan yang diharapkan. Perilaku kewargaan organisasi ini menjadi nilai tambah bagi karyawan yang merupakan salah satu perilaku sosial yang positif, konstruktif dan membantu. Perilaku kewargaan organisasi sebagai bagian dari perilaku diluar persyaratan formal di dalam pekerjaan yang memberikan keuntungan pula bagi organisasi. Perilaku kewargaan organisasi cenderung melihat karyawan sebagai makhluk sosial, sebagai makhluk sosial karyawan memiliki rasa empati kepada sesama dan lingkungannya serta menyelaraskan nilai-nilai yang di anutnya. Dengan nilai-nilai yang dimiliki oleh lingkungannya untuk meningkatkan interaksi sosial yang lebih baik. Secara umum perilaku kewargaan organisasi mencakup 3 elemen antara lain, kepatuhan, loyalitas dan partisipasi.

b. Rumusan Masalah

1. Bagaimana Etika Kerja Islam, Spiritual di Tempat Kerja, dan Perilaku Kewargaan organisasi pada karyawan PT.Soka Cipta Niaga Kota Bandung.
2. Bagaimana Pengaruh Etika Kerja Islam terhadap Perilaku Kewargaan Organisasi pada karyawan PT.Soka Cipta Niaga Kota Bandung.
3. Bagaimana Pengaruh Spiritual di Tempat Kerja terhadap Perilaku Kewargaan Organisasi pada karyawan PT.Soka Cipta Niaga Kota Bandung.
4. Bagaimana Pengaruh Etika Kerja Islam dan Spiritual di Tempat Kerja terhadap Perilaku Kewargaan Organisasi pada karyawan PT.Soka Cipta Niaga Kota Bandung.

c. Maksud dan Tujuan Penelitian

Maksud Penelitian

Penelitian ini dilakukan penulis yang bertujuan mengumpulkan data dan juga informasi mengenai Etika Kerja islam dan Spiritual di Tempat Kerja terhadap Perilaku Kewargaan Organisasi pada karyawan PT.Soka Cipta Niaga Kota Bandung, dan juga penulis berharap dapat menambah pengetahuan selama melakukan penelitian.

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui Etika Kerja Islam, Spiritual di tempat kerja, dan Perilaku kewargaan organisasi pada karyawan PT.Soka Cipta Niaga Kota Bandung.
2. Untuk mengetahui besarnya pengaruh Etika kerja Islam terhadap Perilaku Kewargaan Organisasi pada karyawan PT.Soka Cipta Niaga Kota Bandung.
3. Untuk mengetahui besarnya pengaruh Spiritual di Tempat Kerja terhadap Perilaku Kewargaan Organisasi pada karyawan PT.Soka Cipta Niaga Kota Bandung.
4. Untuk mengetahui besarnya pengaruh Etika Kerja Islam dan Spiritual di Tempat Kerja terhadap Perilaku Kewargaan Organisasi pada karyawan PT.Soka Cipta Niaga Kota Bandung.

d. Kegunaan Penelitian

Kegunaan Praktis

Penelitian ini dapat menjadi referensi untuk perusahaan mengenai seberapa paham karyawan mengenai etika kerja islam dan spiritualitas di tempat kerja yang dapat mempengaruhi perilaku kewargaan organisasi yang bermanfaat untuk meningkatkan kinerja para karyawan.

Kegunaan Akademis

Manfaat penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai referensi dalam melakukan penelitian mengenai Etika kerja islam, Spiritual di Tempat Kerja, dan Perilaku kewargaan organisasi.

TINJAUAN PUSTAKA

a. Etika Kerja Islam

Pada penelitian Efendi Rahmanto (2017) Etika kerja islam adalah peninjauan yang menjadikan dan mempengaruhi keterlibatan dan partisipasi bagi pengikutnya di tempat kerja.

Pada penelitian Nur et.al. (2018) berpendapat bahwa etika kerja islam merupakan sebagai perangkat nilai atau sistem kepercayaan yang diturunkan dari Al-Qur'an dan Sunnah mengenai kerja dan kerja keras.

Pada penelitian Putri Mauliza et.al.,(2016) mendefinisikan bahwa etika kerja islam adalah hasil dari suatu kepercayaan seorang muslim,bahwa kerja mempunyai kaitan dengan tujuan hidupnya yaitu memperoleh perkenan dari Allah SWT.

Indikator Etika Kerja Islam

1. Baik dan manfaat
2. Kemantapan
3. Melakukan yang terbaik
4. Kerja keras yang optimal
5. Berkompetisi
6. Mencermati nilai nikmat

b. Spiritual Di Tempat Kerja

Pada penelitian Seska dan Vesty (2018) mendefinisikan spiritual di tempat kerja sebagai pengalaman karyawan yang mendapatkan energi dari pekerjaan mereka, mendapatkan makna dan tujuan pada pekerjaan mereka, dan juga merasa bahwa mereka merasakan adanya hubungan dengan orang-orang dengan siapa mereka bekerja.

Pada penelitian Sunarso et al. (2019) Mendefinisikan Spirituality di tempat kerja adalah karyawan yang merasa bahwa perusahaan dimana dia bekerja dapat memahami tujuannya sehingga karyawan akan berusaha menunjukkan rasa terima kasihnya dengan cara memberikan kontribusi lebih untuk organisasinya.

Pada penelitian Filhaq dan Yunizar (2016) mendefinisikan bahwa Spirituality di tempat kerja adalah mengakui bahwa individu memiliki kehidupan batin di tempat mereka bekerja, dan spiritual mengenali bahwa individu memiliki semangat dan berusaha menemukan makna dan tujuan dalam pekerjaan mereka, dan memiliki keinginan untuk terhubung dengan individu lain dan merasa bagian dari komunitas.

Indikator Spirituality Di Tempat Kerja

Terdapat beberapa indikator menurut Petchsawanga dan Duchon (2012) menjabarkan beberapa indikator antara lain :

1. Kerja yang bermakna
2. Kelompok kerja
3. Kehidupan batin

c. Perilaku Kewargaan Organisasi

Pada penelitian Renny Husniati et.al.,(2018) Perilaku kewargaan organisasi adalah suatu perilaku yang mencakup perilaku membantu sesama karyawan tanpa ada paksaan pada tugas-tugas yang berkaitan dengan operasi-operasi organisasional, selain itu pun individu menunjukkan partisipasi suka rela dengan di dukung terhadap fungsi – fungsi organisasi baik secara profesional maupun alamiah dan juga melaksanakan tugas selain tugas pokok.

Pada penelitian Adriansyah et al. (2018) perilaku kewargaan organisasi merupakan bentuk perilaku yang merupakan pilihan dan inisiatif individual, tidak berkaitan dengan sistem reward formal organisasi tetapi secara agregat meningkatkan efektivitas organisasi. Ini berarti, perilaku tersebut tidak termasuk ke dalam persyaratan kerja karyawan.

Menurut Isniar et.al.,(2018;129) Perilaku kewargaan organisasi adalah perilaku berdasarkan inisiatif individual yang di tunjukan oleh anggota organisasi yang dapat menguntungkan perusahaan.

Dari definisi diatas maka penulis menyimpulkan bahwa perilaku kewargaan organisasi adalah perilaku karyawan untuk menguntungkan organisasi seperti bersedia menjalankan tugas yang melebihi persyaratan yang diberikan oleh perusahaan, dan suka rela membantu dalam menyelesaikan masalah yang dialami rekan kerja .

Indikator Perilaku Kewargaan Organisasi

Organ et al. (2006) menyebutkan terdapat 5 indikator dalam mengukur perilaku kewargaan organisasi adalah sebagai berikut :

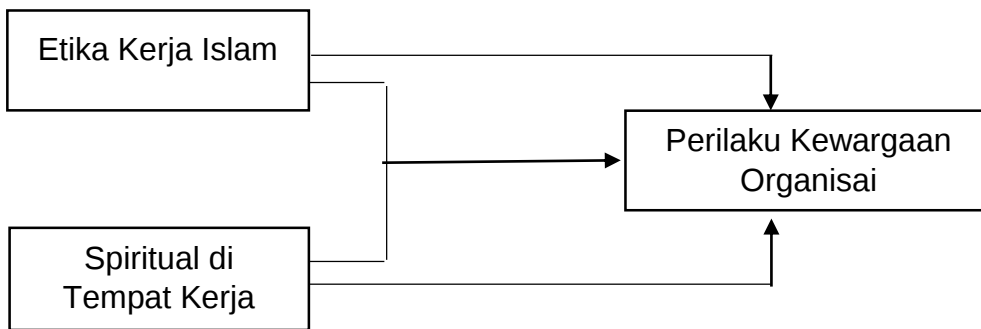
- 1 Sikap tolong menolong
- 2 Patuh terhadap aturan
- 3 Sikap sportif dan positif
- 4 Perilaku baik dan sopan
- 5 Keterlibatan dalam organisasi

Kerangka Pemikiran

Etika kerja islam memiliki pengaruh terhadap Perilaku kewargaan organisasi karena jika individu menjunjung tinggi etika kerja islam dan memahami etika kerja islam maka perilaku kewargaan organisasi pun akan baik, karena di dalam etika kerja islam mengajarkan bagaimana individu perlu memiliki hubungan baik dengan Allah SWT. dan juga antara karyawan.

Karyawan akan memberikan kontribusi yang lebih bagi organisasi apabila karyawan merasa pekerjaannya memiliki makna yang lebih. Karyawan memiliki keinginan untuk membantu rekan kerjanya secara sukarela diluar tugas pokok yang dimilikinya.

Bekerja merupakan suatu kewajiban untuk semua individu, dalam bekerja perlu berlandaskan etika kerja yang baik yaitu seperti bekerja berniat karna Allah SWT. selain itu pula individu perlu menjaga dengan baik sesama individu lainnya. Selain itu pula karyawan perlu merasa pekerjaannya memiliki makna lebih yaitu bermanfaat bagi individu lain dan juga organisasi. Etika kerja islam dan Spiritual di tempat kerja memiliki pengaruh secara simultan terhadap Perilaku kewargaan organisasi. Karena apabila bekerja berlandaskan etika kerja islam yang baik dan spiritual di tempat kerjapun baik maka perilaku kewargaan organisasi pun akan baik.



Hipotesis

- H1** : Adanya pengaruh antar Etika Kerja Islam terhadap Perilaku Kewargaan Organisasi
- H2** : Adanya pengaruh antara Spiritual di Tempat Kerja terhadap Perilaku Kewargaan Organisasi
- H3** : Adanya pengaruh antar Etika Kerja Islam dan Spiritual di Tempat Kerja terhadap Perilaku Kewargaan Organisasi

Objek Penelitian

Sugiyono (2011:32) menyampaikan bahwa objek penelitian adalah suatu perlengkapan atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variabel tertentu yang ditetapkan untuk dipelajari lalu ditarik kesimpulannya.

Pada penelitian ini penulis menentukan objek penelitian yaitu Etika Kerja Islam Spiritual di tempat kerja, dan Perilaku kewargaan organisasi Karyawan PT.Soka Cipta Niaga Bandung.

METODE PENELITIAN

menurut Umi Narim.wati (2008:127) metode penelitian adalah teknik yang dipakai untuk dengan tujuan mendapatkan data agar dapat mencapai suatu tujuan tertentu.

Metode yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dan metode verifikatif. Metode deskriptif adalah suatu metode penelitian yang bertujuan untuk menggambarkan, menjelaskan keadaan berdasarkan data dan fakta yang dikumpulkan kemudian disusun secara sistematis yang selanjutnya dianalisis untuk mendapatkan kesimpulan. Dalam penelitian ini deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan etika kerja islam, spiritual di tempat kerja dan perilaku kewargaan organisasi pada karyawan PT. Soka Cipta Niaga Bandung.

Sedangkan metode verifikatif adalah metode yang digunakan untuk menguji hipotesis dengan menggunakan statistik. Penelitian ini pun memerlukan metode verifikatif karena untuk

menguji kebenaran perlu melalui pengolahan data yang diperoleh dari responden yang diberikan kepada karyawan PT.Soka Cipta Niaga Bandung.

Teknik Penentuan Data

Populasi

Menurut Sugiyono. (2017:80) “populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang di tetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi yang digunakan penulis pada penelitian ini yaitu Karyawan PT.Soka Cipta Niaga Bandung sebanyak 150 karyawan.

Sampel

Sampel menurut Sugiyono (2008:122) merupakan sampling jenuh atau sensus adalah cara menentukan sampel bila semua anggota populasi dipakai sampel.” Berdasarkan teori diatas oleh sebab itu penulis menggunakan probality sampling yaitu teknik pengambilan sampel dengan memberikan peluang kepada anggota populasi. Dari perhitungan yang didapat bahwa perhitungan yang digunakan berjumlah 60 karyawan.

Teknik pengumpulan data

1. Studi Kepustakaan
2. Studi Lapangan
3. Wawancara
4. . Kuesioner
5. Observasi

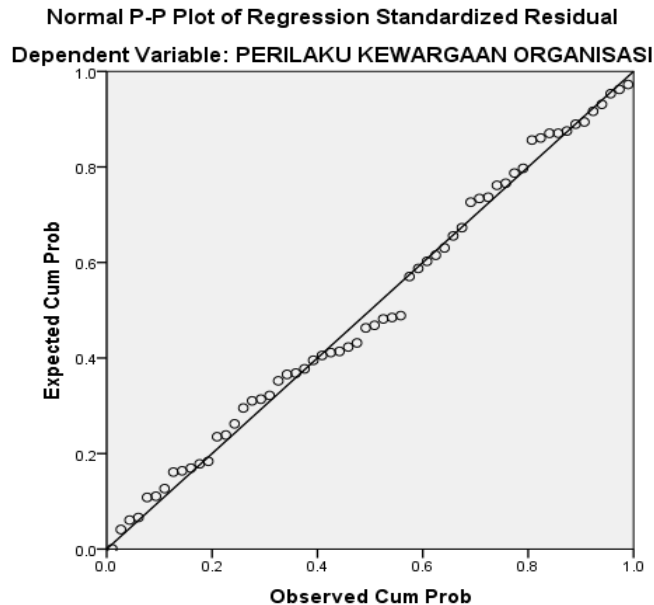
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1 . Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Pengujian secara visual dilakukan dengan metode gambar normal Probability Plots dalam program SPSS. Dasar pengambilan keputusan :

- Apabila data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- Apabila data menyebar jauh dari garis diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal, maka disimpulkan bahwa model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas (Singgih Santoso, 2012).



Gambar 1. Grafik Normalitas

Uji Multikolonialitas

Pada penelitian ini menggunakan nilai variance inflation factors (VIF) sebagai indikator ada tidaknya multikolinieritas diantara variabel independen.

Dasar Keputusan :

a. Berdasarkan Nilai tolerance

1. Jika nilai tolerance $> 0,10$, maka, tidak terjadi multikolinieritas dalam model regresi.
2. Jika nilai tolerance $< 0,10$, maka terjadi multikolinieritas dalam model regresi.

b. Berdasarkan nilai VIF (Variance Inflation Factor)

1. Jika nilai VIF < 10 , maka tidak terjadi multikolinieritas dalam model regresi.
2. Jika nilai VIF > 10 , maka terjadi multikolinieritas dalam model regresi.

Tabel 1. Hasil Pengujian Asumsi Multikolinieritas

Coefficients ^a										
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1										
(Constant)	4.209	2.660		1.582	.119					
ETIKA KERJA ISLAM	.235	.058	.398	4.069	.000	.451	.474	.396	.989	1.011
SPIRITUAL DI TEMPAT KERJA	.288	.055	.511	5.225	.000	.552	.569	.508	.989	1.011

a. Dependent Variable: PERILAKU KEWARGAAN ORGANISASI

Berdasarkan nilai VIF yang diperoleh seperti terlihat pada tabel 1 menunjukkan tidak ada korelasi yang kuat antar variable X1 dan X2 dimana nilai VIF dari kedua variabel independen lebih kecil dari 10 (X1: $1.011 < 10$ dan X2: $1.011 < 10$) sehingga dapat disimpulkan tidak terdapat gejala multikolinieritas diantara kedua variabel independen tersebut.

Uji Heterosidastisitas

Tabel 2. Uji Heterokedastisitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.518	1.554		2.263	.027
	ETIKA KERJA ISLAM	.001	.034	.003	.027	.979
	SPIRITUAL DI TEMPAT KERJA	-.062	.032	-.247	-1.915	.061

a. Dependent Variable: Abs_RES

Uji heterokedastisitas dengan uji glejser SPSS di atas, Abs_RES sebagai variable dependen. Dapat dilihat nilai (sig.) bagi variable Etika Kerja Islam adalah 0.979, nilai sig. untuk variable Spiritual di Tempat Kerja (X2) 0.061, dikarenakan skor sig. dari variabel - variabel tersebut > 0.05, maka kesimpulannya tidak terdapat gejala heterokedastisitas dalam model regresi.

ANALISIS KORELASI

Tabel 3. Analisis Korelasi

Correlations

		ETIKA KERJA ISLAM	SPIRITUAL DI TEMPAT KERJA	PERILAKU KEWARGAAN ORGANISASI
ETIKA KERJA ISLAM	Pearson Correlation	1	.104	.451**
	Sig. (1-tailed)		.214	.000
	N	60	60	60
SPIRITUAL DI TEMPAT KERJA	Pearson Correlation	.104	1	.552**
	Sig. (1-tailed)	.214		.000
	N	60	60	60
PERILAKU KEWARGAAN ORGANISASI	Pearson Correlation	.451**	.552**	1
	Sig. (1-tailed)	.000	.000	
	N	60	60	60

** . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

Berdasarkan pada tabel diatas maka didapatkan hasil korelasi sebagai berikut:

- Koefisien korelasi antara Etika Kerja Islam (X1) terhadap Perilaku Kewargaan Organisasi (Y) = 0.451, ini berarti terdapat hubungan yang sedang karena berkisar antara 0,400 – 0.599
- Koefisien korelasi antara Spiritual di Tempat Kerja (X2) terhadap Perilaku Kewargaan Organisasi (Y) = 0.552, ini berarti terdapat hubungan yang sedang karena berkisar antara 0,400 – 0.599

Analisis Korelasi berganda (Simultan)

Tabel 4. Korelasi Simultan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.679 ^a	.461	.442	2.08522

a. Predictors: (Constant), SPIRITUAL DI TEMPAT KERJA, ETIKA KERJA ISLAM

Berdasarkan pada tabel 4.28, diketahui nilai korelasi berganda (R) senilai 0.679 berada pada kriteria 0.600 – 0.799, maka diartikan variable Etika Kerja Islam dan Spiritual di Tempat Kerja terhadap Perilaku Kewargaan Organisasi mempunyai tingkat hubungan yang kuat.

Analisis Determinasi Simultan

Tabel 5. Determinasi Simultan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.679 ^a	.461	.442	2.08522

a. Predictors: (Constant), SPIRITUAL DI TEMPAT KERJA, ETIKA KERJA ISLAM

Berdasarkan tabel 5 maka didapatkan nilai determinasi atau R Square 0,461. Nilai R Square tersebut sama dengan 46.1%. Nilai tersebut berarti bahwa variable Etika Kerja Islam dan Spiritual di Tempat Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Perilaku Kewargaan Organisasi sebesar 46.1%. Sedangkan sisanya yaitu 53.9% dipengaruhi variable lain yang tidak diteliti.

Analisis Koefisien Determinasi Parsial

Tabel 6. Determinasi Parsial

Coefficients ^a										
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1										
(Constant)	4.209	2.660		1.582	.119					
ETIKA KERJA ISLAM	.235	.058	.398	4.069	.000	.451	.474	.396	.989	1.011
SPIRITUAL DI TEMPAT KERJA	.288	.055	.511	5.225	.000	.552	.569	.508	.989	1.011

a. Dependent Variable: PERILAKU KEWARGAAN ORGANISASI

Etika Kerja Islam (X1)

$$Kd = \beta \times \text{Zero order} \times 100\%$$

$$Kd = 0.398 \times 0.451 \times 100\%$$

$$Kd = 17.95\%$$

Spiritual di Tempat Kerja (X2)

$$Kd = \beta \times \text{Zero order} \times 100\%$$

$$Kd = 0.511 \times 0.552 \times 100\%$$

$$Kd = 28.21\%$$

Pada hasil uji hipotesis yang dilakukan oleh penulis maka terdapat pengaruh secara simultan terhadap perilaku kewargaan organisasi dengan nilai sebesar 46.1 % dan sisanya yaitu 53.9% dipengaruhi faktor lain seperti kepuasan kerja, budaya organisasi, iklim organisasi, dan komitmen organisasi.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya tentang pengaruh Etika Kerja Islam dan Spiritual di Tempat Kerja terhadap Perilaku Kewargaan Organisasi karyawan PT. Soka Cipta Niaga Bandung maka penulis menyimpulkan bahwa :

1. Etika Kerja Islam pada karyawan PT. Cipta Niaga Bandung tergolong “Baik
2. Spiritual di Tempat Kerja pada karyawan PT. Soka Cipta niaga Bandung tergolong baik
3. Perilaku Kewargaan Organisasi pada karyawan PT. Soka Cipta Niaga Bandung dapat dikatakan baik
4. Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh penulis mengenai variabel Etika Kerja Islam, Spiritual di Tempat kerja, dan Perilaku kewargaan organisasi maka dapat diambil kesimpulan dari setiap variabel sebagai berikut :
 - Dari hasil pengujian parsial dapat disimpulkan Etika kerja Islam memberikan pengaruh terhadap Perilaku Kewargaan Organisasi.
 - Dari hasil pengujian secara parsial Spiritual di Tempat Kerja terdapat pengaruh terhadap Perilaku kewargaan organisasi pada karyawan PT. Soka Cipta Niaga Bandung
 - Dari hasil pengujian secara simultan Etika kerja islam dan Spiritual di Tempat Kerja bersama-sama mempengaruhi Perilaku Kewargaan Organisasi sedangkan sisanya di pengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti oleh penulis.

Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dibuat oleh penulis maka selanjutnya penulis memberikan saran yang diharapkan dapat berguna mengenai etika kerja islam dan spiritual ditempat kerja terhadap perilaku kewargaan organisasi pada karyawan PT.Soka Cipta Niaga Bandung :

1. Penulis menyarankan karyawan lebih disiplin, bekerja keras, dan dapat memanfaatkan waktu sebaik mungkin agar dapat memberikan kontribusi bagi perusahaan dengan efektif dan efisien. Perusahaan pun disarankan dapat menjadikan karyawannya lebih disiplin dengan cara memberikan sanksi bagi karyawan yang tidak patuh terhadap aturan, selain itu perusahaan perlu menciptakan suasana kerja yang nyaman agar karyawan bersemangat saat menyelesaikan tugasnya.
2. Penulis menyarankan karyawan agar dapat menciptakan suasana yang baik seperti mengatur meja kerja agar menjadi tempat nyaman saat bekerja, selain itu perusahaan disarankan untuk memberikan kesempatan bagi karyawannya agar dapat mengembangkan kemampuan yang dimilikinya serta dapat membuktikan kemampuannya dengan cara melibatkan karyawan tersebut dalam pengambilan keputusan.
3. Penulis menyarankan perusahaan dapat menciptakan suasana kekeluargaan di tempat kerja sehingga setiap individu menyadari dan memperhatikan rekan kerjanya sehingga akan timbul sikap tolong- menolong dan saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaannya seperti melakukan olah raga bersama, atau dengan melakukan kegiatan makan bersama dengan rekan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

Budiarti,I.,Deden Abdul Wahab. Sriwidodo Soedarso. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Global. Pustaka Fahima.

- Doni, 2017 Model Hubungan Workplace Spirituality Terhadap Organizational Citizen Behaviour Pada Lembaga Pendidikan. ISBN : 1234-5678-90-12-1
- Rahmanto,Efendi. 2017. Pengaruh Etika Kerja Islam dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behaviour Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening. Prosiding Inter Disciplinary postgraduate student Conference 3rd ISBN : 978-602-19568-4-7
- Renny. H ,Cahyani Dewi Pangestuti. 2018. Organizational Citizenship Behaviour (OCB) Pada Pegawai UPN “Veteran” Jakarta ISSN: 2620-7710
- Sasono.Eko, Dwi Purwaningsih. 2015. Analisis pengaruh pelaksanaan lingkungan kerja terhadap kinerja para guru dan pegawai SMP Negeri 6. ISSN : 2252-826
- Sonia.Gita Hanifa, Suwarsi Sri . 2018. Pengaruh Etika Kerja Islam Dan Spiritual di Tempat Kerja terhadap PERilaku KEwargaan Organisasi Dinias PENDidikan KotaBandung. Volume 4, no 1, tahun 2018. ISSN 2460-6545
- Sri,S, Ramalu Sri,Mohamad Zulhusni Rashid. 2016. Islamic Work Ethic And Organizational Citizenship Behaviour : A Study Among Civil Servants In Malaysia. South East Asia Jurnal Of Contemporary Busines, Economics and Law. Vol 11 Issue 2 ISSN : 2289-1560
- Sunarso . 2019. Pengaruh Spiritual di Tempat Kerja Pada Perilaku Kewargaan Organizational Pekerja Sektor Formal Kota Surakarta. Vol3,number 1,Januari 2019. P ISSN : 2550-0171 E ISSN : 2580-5819
- Taufiq Muhyiddin Ardhiyan, Danang Oki Setiaji. 2017. Peningkatan Kinerja Karyawan Bank Umum Syariah Dengan Etika Kerja Islam Melalui Komitmen Organisasi dan Organizational Citizenship Behaviour (OCB) Di Kudus P ISSN : 2355-0228 E ISSN : 2502-8316
- Umi Narimawati. 2010. Metodologi Penelitian: Dasar Penyusunan Penelitian. Ekonomi. Jakarta: Genesis.
- Umi Narimawati, Sri Dewi Anggadini, dan Linna Ismawati (2010), Penulisan Karya Ilmiah, Genesis, Bekasi.