

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS

A. Landasan Teori

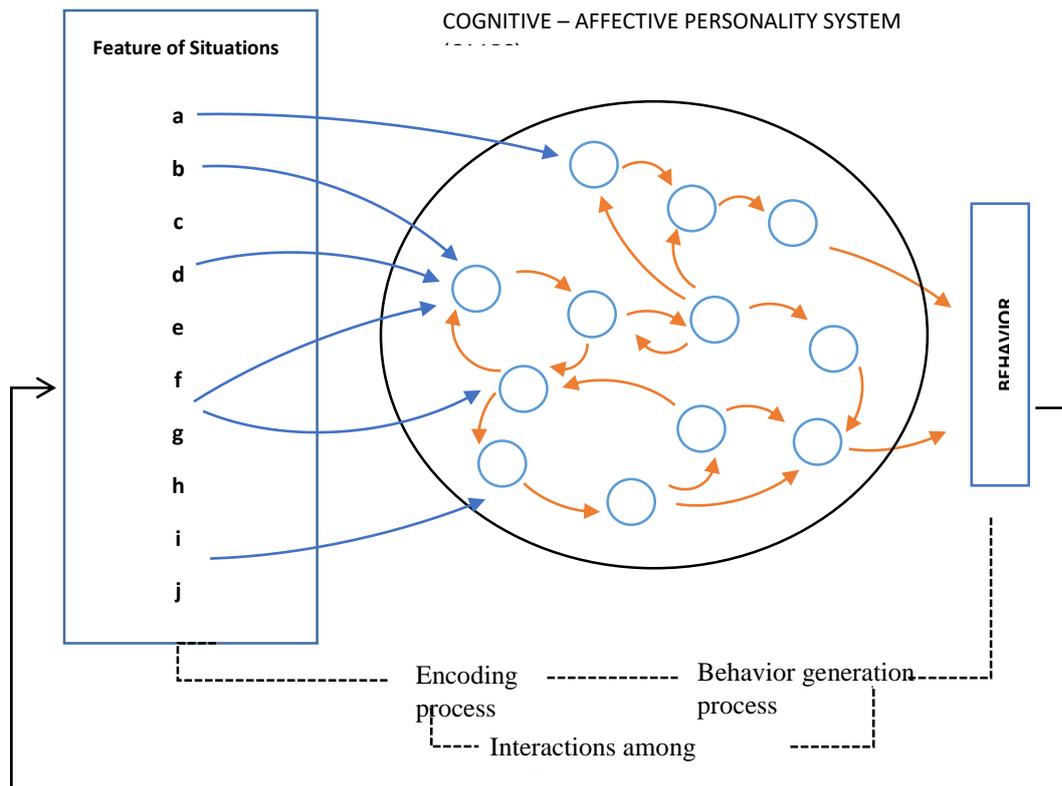
Teori kognitif merupakan proses cara berfikir manusia yang menjadi pusat dalam teori kepribadian dan teori kognitif berkembang dalam konteks sosial, dengan kata lain seseorang memperoleh pemikiran tentang diri mereka sendiri melalui interaksi sosial. Teori kognitif berkaitan erat dengan teori *trait*, dalam teori kognitif telah mempercayai bahwa kepribadian tidak hanya menyangkut tentang perilaku akan tetapi juga tentang tindakan. Oleh sebab itu, manusia diberi kemampuan untuk selalu berfikir dan memotivasi diri mereka serta mengarahkan tindakan yang mereka lakukan. Menurut Bandura (2006), dalam teori kognitif berkaitan dengan teori agensi manusia yang merupakan teori psikolog yang memainkan peran aktif dalam proses pengembangan diri mereka.

Untuk pertama kalinya teori kognitif ini ditemukan oleh Albert Bandura dan Walter Mischel. Dalam teori Bandura menjelaskan bahwa teori kognitif lebih cenderung memperhatikan tentang “proses diri”, dimana proses diri dalam berfikir melibatkan tujuan individu, evaluasi diri dan kepercayaan tentang kemampuan dalam mencapai tujuan. Oleh sebab itu, faktor-faktor yang berkaitan dengan sosial, seperti kondisi sosial dan ekonomi, yang akan mempengaruhi kepercayaan manusia tentang kemampuan mereka terhadap kejadian-kejadian (Bandura, 2006).

Sedangkan dalam teori Walter Mischel menjelaskan bahwa karakteristik dari seseorang tentang dimensi-dimensi yang bersifat umum, serta memberikan kesimpulan untuk setiap rata-rata perilaku mereka. Dalam hal lainnya Mischel dan teman-temannya memperluas pandangan teoritis dengan memberikan penjelasan tentang bagaimana

variabel-variabel dapat dipahami sebagai suatu sistem kognitif dan afektif yang saling terkait yang mendasari individualitas manusia (Mischel *and* Soda, 1995).

Dalam teori kepribadian kognitif sosial terdapat struktur yang melibatkan adanya proses-proses kognitif, diantaranya yaitu kompetensi dan keahlian, harapan dan kepercayaan, standar perilaku, dan tujuan personal.



Gambar 2.1.
Skema representasi teori sistem pemrosesan kognitif afektif dari Mischel dan Shoda.
Dari Michel dan Soda (1995).

Ada tiga hal penting dalam model CAPS, yaitu:

1. Kepribadian kognitif dan emosional dipandang sebagai satu kesatuan yang sangat terkait antara yang satu dengan yang lainnya.
2. Dalam model CAPS membahas tentang lingkungan sosial.
3. Penggabungan antara yang pertama dan kedua.

Sehingga dalam hal ini akan membahas keterkaitan model CAPS dengan variabel yang ada dalam penelitian, dimana dalam penelitian terdapat variabel-variabel tentang Etika Kerja Islam (EKIS), Komitmen Afektif (KA), *Altruism*, dan *Knowledge Sharing* (KS).

Etika kerja Islam merupakan satu kesatuan prinsip moral yang membedakan antara yang benar dan salah. Sehingga etika kerja Islam menjadi bagian dari kepercayaan dan harapan dalam proses kognitif, dikarenakan ketika orang berbuat baik atas kemauan sendiri tanpa adanya paksaan dan dorongan dari luar maka akan secara otomatis orang tersebut memiliki sifat baik yang melekat dalam diri mereka. Oleh karena itu, akan terciptanya lingkungan sosial yang lebih positif dalam organisasi. Dengan demikian seseorang akan secara sukarela memberikan bantuan terhadap orang lain diluar tanggung jawab nya dalam organisasi yaitu dengan berbagi ilmu pengetahuan kepada sesama rekan kerjanya.

Suatu sistem pemrosesan kognitif-afektif sangat berkaitan antara keduanya. Variabel kognitif dan afektif berinteraksi satu sama lain dalam suatu cara tertentu. Oleh karena itu, komitmen afektif terjadi karena adanya ikatan emosional yang berasal dari dalam diri. Dimana ketika seseorang individu memiliki komitmen yang kuat dalam organisasi maka akan berusaha dengan sebaik mungkin menjadi bagian dari anggota organisasi dan melakukan pekerjaan dengan baik yang sesuai dengan tujuan organisasi. Yang dimana hal ini dapat diperoleh melalui interaksi sosial terhadap dunia sosial (Bandura, 1986). Dengan demikian seorang individu yang telah berkomitmen terhadap organisasi maka akan timbul adanya sikap tolong menolong, membantu rekan kerja lainnya yaitu dalam bentuk berbagi pengetahuan.

B. Definisi Variabel

1. Etika Kerja Islam

Etika berasal dari kata Yunani *ethos* (bentuk tunggal) yang berarti: tempat tinggal, padang rumput, kandang, kebiasaan, adat, watak, perasaan, sikap, cara berfikir. Bentuk

jamaknya adalah ta etha, yang berarti adat istiadat. Dalam hal ini etika pengertiannya sama dengan moral. Moral berasal dari kata latin mos (bentuk tunggal), atau mores (bentuk jamak) yang berarti adat istiadat, watak, kebiasaan, kelakuan, tabiat, akhlak dan juga cara hidup (Bertens, 2007). Secara keseluruhan etika merupakan suatu nilai-nilai atau norma-norma moral yang baik dipraktekkan maupun tidak dipraktekkan, akan lebih baiknya dipraktekkan. Dalam hal ini etika sebagai bentuk refleksi pemikiran moral. Agama merupakan salah satu sumber nilai dan norma yang paling penting.

Menurut Lidigdo dan Machfoeds (1999), menjelaskan tentang etika yang seharusnya dilakukan seseorang dalam lingkup tertentu, dalam proses tersebut meliputi penyeimbangan dari berbagai pertimbangan sisi dalam (*iner*) dan sisi luar (*outer*) yang berdasarkan sifat dan juga kondisi yang baik untuk pengalaman maupun pembelajaran setiap individu. Tamara (2002) menjelaskan tentang hal-hal yang membedakan etika berdasarkan syariah dengan etika lainnya kaitannya terletak pada niat cara meraih tujuannya, serta sumber penentuan nilai.

Etika kerja Islam merupakan suatu tujuan yang dapat mempengaruhi dan membentuk partisipasi serta karakteristik seseorang ditempat kerja. Menurut Beekun (1997), etika kerja Islam merupakan satu kesatuan dalam moral dan prinsip kebaikan, yang membedakan diantara keduanya terletak pada praktik yang benar (pekerjaan) dari yang salah. Etika kerja Islam merupakan aset berharga bagi kehidupan manusia dalam hal pekerjaan dan pendekatan kerja (Rizk, 2008).

Dalam hal ini, etika kerja Islam memandang seseorang bekerja untuk meningkatkan kepentingan diri secara ekonomi, sosial dan psikologis, serta untuk memajukan kesejahteraan masyarakat dan menegaskan kembali tentang iman. Pada dasarnya konsep ini berasal dari Al-Quran dan Sunnah atau perkataan nabi Muhammad SAW.

Etika kerja Islam menekankan kerjasama dalam bekerja, konsultasi dilihat sebagai salah satu cara untuk menghindari kesalahan. Didalam tempat kerja hubungan sosial dipercaya dapat meningkatkan pemenuhan kebutuhan seseorang serta dapat meningkatkan kehidupan sosial dan individunya. Bekerja dalam etika kerja Islam merupakan kebebasan yang dapat meningkatkan *personal growth*, tanggung jawab sosial, pemenuhan kebutuhan pribadi dan kepuasan. Sumber kebahagiaan dari etika kerja Islam yaitu dengan bekerja keras secara efektif dan kreatif, dalam hal ini etika kerja Islam dilihat dari tujuan pada suatu pekerjaan dibandingkan dengan hasil pekerjaan tersebut. Selain itu menekankan pada kejujuran dan kebaikan ditempat kerja yang merupakan sesuatu yang penting untuk menciptakan kesejahteraan sosial.

Oleh sebab itu, manusia adalah makhluk yang diarahkan dan terpengaruh oleh keyakinan yang mengikatnya (Asifudin, 2004). Didalam keyakinan tersebut benar dan salah akan mengikuti perilaku orang yang bersangkutan. Adapun selain dorongan kebutuhan dan aktualisasi diri, nilai-nilai yang telah dianut, dan juga keyakinan yang telah diajarkan oleh agama dapat menjadi sesuatu yang berperan dalam proses terbentuknya sikap hidup yang mendasar. Dalam sikap hidup tersebut akan menjadi dasar komitmen yang membentuk karakter, kebiasaan atau budaya kerja.

Etika kerja Islam memberikan pengaruh yang baik dalam perilaku seseorang dalam bekerja karena dengan begitu dapat memberikan stimulus untuk sikap kerja yang positif. Dengan adanya sikap kerja yang positif dalam diri seseorang akan menghasilkan keuntungan yang baik seperti bekerja keras, komitmen dan dedikasi terhadap pekerjaan atau sikap kerja lainnya yang akan memberikan keuntungan bagi individu itu sendiri maupun organisasi (Yousef, 2001). Adapun menurut (Asifudin, 2004) perbedaan antara etika kerja non agama dengan etika kerja Islam, yaitu:

b. Etika kerja non agama:

- 1) Tidak ada iman.
- 2) Etika kerja berdasarkan akal atau pandangan hidup terhadap nilai-nilai yang dianut.
- 3) Motivasi yang timbul karena adanya sikap hidup mendasar terhadap kerja. Dalam hal ini motivasi tidak berkaitan dengan iman, agama, atau niat ibadah).
- 4) Sikap hidup mendasar terhadap kerja ditimbulkan dari hasil kerja akal atau nilai-nilai yang dianut (tidak bertolak belakang dengan iman keagamaan yang dianut).

c. Etika kerja Islam:

- 1) Sikap hidup mendasar dalam hal ini berkaitan dengan sistem keimanan atau aqidah islam yang berkenaan dengan kerja atas dasar pemahaman yang bersumber pada Al-Quran dan Sunnah sehingga dapat bekerja secara proporsional.
- 2) Motivasi disini timbul dan bertolak dari sistem keimanan dan aqidah Islam berkenaan dengan ajaran wahyu dan akal yang saling bekerjasama. Dalam hal ini motivasi berangkat dari niat ibadah karena Allah.
- 3) Iman eksis terbentuk sebagai pemahaman terhadap wahyu. Dalam hal ini akal selain berfungsi sebagai alat, juga berpeluang menjadi sumber. Disamping menjadi acuan etika kerja Islam juga sekaligus menjadi acuan dalam motivasi kerja Islam.
- 4) Etika kerja berdasarkan keimanan terhadap ajaran wahyu berkaitan dengan etika kerja dan hasil pemahaman akal yang dapat membentuk sistem keimanan atau aqidah Islam berhubungan dengan kerja.

Dari beberapa penjelasan diatas dapat diambil kesimpulan bahwa etika kerja Islam merupakan suatu prinsip-prinsip, sistem nilai maupun orientasi yang dipegang organisasi dalam menentukan perilaku kerja serta dalam pengambilan keputusan bisnis yang benar maupun yang salah berdasarkan syariah yaitu Al-Quran dan Hadits nabi Muhammad SAW.

a. Fungsi etika kerja Islam

Etika kerja Islam yang telah diungkapkan oleh (Triyuwono, 2000) menjelaskan bahwa tujuan etika menurut Islam adalah “menyebarkan rahman pada semua makhluk”. Tujuan tersebut secara normatif berasal dari keyakinan Islam dan misi sejati hidup manusia. Pada hakikatnya tujuan ini tidak hanya terbatas pada kehidupan dunia individu akan tetapi juga pada kehidupan setelah didunia ini. Dalam pencapaian tujuan tersebut diperlukan aturan etik untuk memastikan bahwa upaya merealisasikan baik tujuan umat maupun tujuan operatif dapat berjalan dengan baik dan benar.

Oleh sebab itu, orang yang memandang bahwa pekerjaan adalah sesuatu yang tidak bermakna maka ia akan memberikan performance yang rendah dalam pekerjaannya. Suatu pekerjaan yang sama akan mendapat perlakuan yang berbeda, hal ini tergantung bagaimana seseorang memandang dan meyakini pekerjaannya. Allah SWT telah memerintahkan kepada umatnya supaya bekerja dengan sebaik-baiknya karena akan dilihat oleh Allah, Rasulnya dan orang-orang beriman.

“Dan katakanlah: ”bekerjalah kamu, maka Allah dan rasulNya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan, (Qs An-Najm:39-40).” Menurut Hidayat dan Tjahjono (2015) menjelaskan bahwa dalam ayat ini terdapat nuansa psikologis bagi orang mukmin. Ayat tersebut memberikan gambaran dalam bekerja bagi seorang muslim ketika bekerja.

Seseorang yang memiliki etika kerja yang tinggi akan merasa tidak tenang jika beberapa hari tidak bekerja. Dalam Islam, iman menuntut adanya pembuktian nyata melalui amal, amal adalah kerja. Maka etika kerja bagi seorang muslim akan memunculkan mujahadah yaitu kesungguhan dalam mewujudkan cita-citanya. Sehingga

dapat bekerja sesuai dengan sumber keyakinannya, etika bisa menjadi penggerak dalam bekerja.

2. Komitmen afektif

Komitmen afektif yaitu merupakan bagian dari komitmen organisasional yang mengacu pada sisi emosional dalam diri seseorang yang terkait dengan seseorang karyawan yang memiliki komitmen afektif, jika seseorang memiliki komitmen afektif yang baik dan kuat didalam tempat kerja maka hal tersebut berasal dari keinginan dalam hatinya. Komitmen afektif muncul karena adanya kebutuhan dan juga adanya keterikatan pada suatu organisasi tersebut.

Oleh sebab itu, komitmen organisasi merupakan salah satu dari aspek penting tentang perilaku yang dapat dipakai sebagai evaluasi manajer dan karyawan terhadap organisasi tempat bekerja. Komitmen organisasi adalah adanya kemauan atau keinginan yang kuat dari anggota organisasi untuk tetap bekerja dan berada di suatu organisasi tersebut dan timbulnya rasa senang terhadap organisasi, (Mayer *and* Allen, 1990).

Dalam suatu organisasi dibutuhkan adanya suatu komitmen antara anggota dengan organisasi itu sendiri. Tanpa adanya komitmen dalam suatu organisasi sangat mustahil organisasi dapat berjalan dengan baik dalam mencapai tujuan yang diharapkan atau diinginkan. Secara psikologis komitmen organisasi mempunyai dasar yang berbeda-beda. Mayer *and* Allen (1991) menjelaskan bahwa komitmen organisasi adalah kondisi psikologis tentang karakteristik suatu hubungan antara pekerja dengan organisasi serta memiliki pengaruh dalam pengambilan keputusan untuk tetap melanjutkan keanggotaannya dalam organisasi tersebut.

Komitmen organisasi menjelaskan tentang suatu sikap dalam penerimaan keyakinan yang kuat terhadap nilai-nilai serta tujuan yang ada dalam organisasi, serta adanya keinginan yang kuat untuk tetap berada dalam organisasi tersebut demi

tercapainya tujuan organisasi. Menurut Modway, Steer *and* Porter (1979) menjelaskan bahwa dalam komitmen organisasi sebagian besar karyawan dalam mengidentifikasi dirinya terhadap organisasi serta keikutsertaannya dalam organisasi tersebut. Oleh sebab itu, dari beberapa pengertian dapat disimpulkan bahwa komitmen merupakan suatu sikap yang memiliki keterlibatan, tanggung jawab, dan loyalitas karyawan yang tinggi pada organisasi.

Menurut Mayer *and* Allen (1990) menjelaskan tentang tiga dimensi dalam komitmen organisasi, diantaranya:

1) *Affective commitment*

Affective commitment berkaitan erat dengan sikap atau perilaku emosional anggota terhadap organisasinya serta keterkaitan anggota dengan kegiatan dalam organisasi. Anggota yang memiliki *affective commitment* yang tinggi maka akan terus menjadi bagian dari organisasi tersebut tanpa adanya paksaan tetapi pada keinginan untuk itu. Komitmen afektif yaitu keinginan atau kemauan untuk tetap terikat dan loyal terhadap organisasi baik secara emosional maupun psikologis.

2) *Continuance commitment*

Continuance commitment berhubungan dengan kesadaran anggota terhadap organisasi jika meninggalkan tempat bekerja maka akan menimbulkan kerugian bagi organisasinya. Organisasi yang memiliki *continuance commitment* yang tinggi maka akan terus menjadi anggota dalam organisasi tersebut karena memiliki kebutuhan yang timbul dari dalam dirinya. Komitmen kontinuen merupakan keinginan untuk menjadi bagian dari anggota organisasi berdasarkan perhitungan untung dan rugi.

3) *Normative commitment*

Normative commitment menjelaskan tentang keterkaitan perasaan seseorang untuk terus berada dalam organisasi. Anggota yang memiliki *normative commitment*

yang tinggi akan terus menjadi anggota dalam organisasi karena merasa dirinya harus tetap bertahan dalam organisasi tersebut. Komitmen normatif yaitu kesanggupan akan tanggung jawab seseorang untuk tetap menjadi bagian dalam organisasi.

Berdasarkan penjelasan diatas, dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi merupakan kemauan atau keinginan individu untuk tetap bertahan dalam menjadi anggota organisasi, serta menerima nilai-nilai dan tujuan yang ada dalam organisasi., hal tersebut diwujudkan dengan cara tetap berada dalam organisasi dan memberikan loyalitas yang penuh sesuai dengan tujuan. Dengan adanya komitmen organisasi yang baik maka akan berdampak positif pada hasil organisasi serta mencegah berkurangnya intensitas anggota yang ingin keluar dari organisasi tersebut.

3. Pengertian *Organizational Citizenship Behavior*

Dalam menghadapi pesaing baik dari segi eksternal maupun internal bagi perusahaan diharapkan dapat melakukan perubahan. Perilaku yang dilakukan dalam perusahaan tidak hanya perilaku yang sesuai dengan perannya saja (*in-role*) tetapi juga dapat memunculkan perilaku *extra-role*, sehingga kerja sama tim dapat dipertahankan dan ditingkatkan dalam sebuah organisasi dan hal ini dianggap penting. Dengan adanya *extra-role* akan meningkatkan efektivitas perusahaan sehingga apabila *extra-role* diantara karyawan berjalan dengan baik maka manajer dapat menghemat sebagian sumber daya yang dialokasikan pada sumber daya sebelumnya.

Menurut Organ (1988), menyatakan bahwa *Organizational citizenship behavior* (OCB) mendefinisikan pekerjaan yang berkaitan dengan perilaku yang tidak meningkat, tidak ada kaitannya dengan organisasi dan keseluruhan akan meningkatkan keefektifan fungsi organisasi. *Organizational citizenship behavior* (OCB) merupakan kontribusi lebih yang dilakukan oleh individu dalam melakukan pekerjaan melebihi tuntutan dalam sebuah organisasi. Selain itu penerapan dalam melakukan perilaku OCB tidak ada pada

persyaratan dari peran deskriptif suatu pekerjaan, sebagai perilaku sosial yang secara individu dilakukan dengan sukarela kepada sesama karyawan ataupun kepada pihak perusahaan apabila tidak dilakukan pun tidak ada hukuman dan adanya kontrak kerja pada organisasi tersebut.

Menurut Podsakoff et al., (2000), menjelaskan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) merupakan perilaku individu yang bersifat bebas, secara tidak langsung dan eksplisit diakui oleh sistem imbalan formal, dan secara menyeluruh dapat mendorong keefektifan fungsi suatu organisasi. Dapat disimpulkan dari penjelasan tersebut OCB bersifat sukarela dan bebas atau tidak terikat, karena tidak ada tekanan maupun persyaratan suatu peran atau deskripsi yang secara jelas dituntut dengan organisasi secara kontrak melainkan dilakukan sesuai pilihan individu. Dalam hal ini karyawan yang memiliki perilaku OCB akan melakukan tugas dengan sukarela untuk tugas yang ekstra, membantu orang lain yang bukan merupakan *job description* nya.

a. Dimensi OCB

Menurut Organ (1988), OCB terdiri dari 5 dimensi, yaitu :

1) *Altruism*

Altruism adalah sikap atau perilaku tentang bagaimana seseorang memperhatikan atau mengutamakan kesejahteraan orang lain daripada diri sendiri, dalam artian altruism merupakan suatu perhatian kepada orang lain tanpa memperhatikan diri sendiri (Campbell, 2006). Perilaku ini telah menjelaskan bahwa adanya sikap tolong-menolong secara sukarela khususnya diluar pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawabnya dalam suatu organisasi tersebut.

Altruism merupakan perilaku seorang karyawan yang membantu karyawan lain tanpa ada paksaan didalamnya. Perilaku *Altruism* adalah perilaku secara sukarela dalam membantu orang lain dan mencegah dari masalah-masalah yang mungkin

terjadi pada suatu organisasi yang berhubungan dengan pekerjaan. Dalam hal ini menunjukkan bahwa dimensi pada *Altruism* menjelaskan tentang persoalan yang berkaitan dengan membantu orang lain. Pada perilaku ini menjelaskan tentang perilaku yang dapat meningkatkan kerjasama dengan orang lain. Tanpa adanya tekanan pada kesadaran akan kepentingan diri sendiri.

2) *Courtesy*

Berbuat suatu kebaikan dan juga menghormati orang lain merupakan suatu perilaku berupa tindakan untuk membantu orang lain dan mencegah dari terjadinya suatu permasalahan yang kemudian membuat solusi atau langkah-langkah dalam mengurangi supaya masalah tidak berkembang lebih luas dalam organisasi tersebut.

3) *Sportsmanship*

Dalam *sportsmanship* lebih menekankan pada aspek positif organisasi daripada aspek negatifnya mengindikasikan adanya perilaku tidak suka protes, tidak mengeluh dan juga tidak suka membesar-besarkan masalah kecil menjadi besar atau bahkan membesar-besarkan masalah sepele.

4) *Civic Virtue*

Civic virtue merupakan tanggung jawab organisasi terhadap kegiatan dan peduli akan keberlangsungan hidup organisasi. Perilaku yang dimaksudkan yaitu karyawan yang secara aktif ikut berpartisipasi dalam organisasi dan terus-menerus mengikuti perkembangan isu yang terkait dengan organisasi. Selain itu memberikan saran dan masukan secara inovatif untuk meningkatkan kualitas organisasi. Adapun beberapa ciri-ciri dari komponen *civic virtue*, diantaranya:

- a) Adanya kepedulian terhadap perkembangan dan perubahan yang terjadi didalam organisasi.

- b) Mengikuti dan turut serta berbagi dalam kegiatan-kegiatan yang diselenggarakan oleh organisasi
- c) Mengambil inisiatif dalam memberikan masukan dan saran secara inovatif untuk meningkatkan secara keseluruhan kualitas organisasi.

5) *Conscientiousness*

Melakukan hal-hal yang menguntungkan organisasi melampaui persyaratan minimal yang dibutuhkan. Dimensi *conscientiousness* merupakan sikap lebih berhati-hati dan mendengarkan kata hati. Karyawan yang mempunyai sikap *conscientiousness* yang tinggi, maka karyawan akan memiliki control diri yang bagus, terorganisir, memprioritaskan tugas, mengikuti norma dan peraturan. Adapun beberapa ciri-ciri dari komponen *conscientiousness*, diantaranya:

- a) Saling menghormati hak-hak dan privasi rekan kerja
- b) Mancoba menghindari terjadinya konflik dengan rekan kerja
- c) Mempertimbangkan dari setiap dampak yang mungkin terjadi terhadap tindakan yang dilakukan
- d) Melakukan konsultasi terlebih dahulu dengan rekan kerja yang mungkin akan terpengaruh dengan tindakan yang akan dilakukan.

Diantara kelima dimensi OCB, *altruism* menjadi salah satu variabel yang dirasa penting dan mendukung dalam penelitian ini. Menurut Cohen dalam Staub, E (1978) ada beberapa aspek perilaku yang menjadi alasan hadirnya *Altruism*, yaitu:

- 1) Perilaku memberi. Dalam perilaku memberi dapat bersifat menguntungkan orang lain dengan memberikan perlakuan baik dengan tujuan untuk memenuhi kebutuhan atau keinginannya, perilaku tersebut dapat berupa barang maupun yang lainnya.
- 2) Empati. Adanya kemampuan dalam diri seseorang untuk merasakan apa yang dirasakan ataupun sesuatu hal yang di alami oleh orang tersebut. Adapun ciri empati yang tinggi

ditunjukkan dengan memahani orang lain terhadap kepentingan mereka, serta memberikan bantuan dan menumbuhkan hubungan saling percaya.

- 3) Suka rela. Adanya sikap ikhlas menolong dan memberi ke sesama tanpa mengharapkan imbalan kecuali semata-mata dilakukan untuk kepentingan orang lain.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi *Altruism*

Menurut Myers (2012) ada tiga faktor yang mempengaruhi *Altruism*, antara lain:

- 1) Faktor situasional, merupakan faktor yang menggambarkan tentang situasi, suasana hati, ataupun pencapaian reward mengenai perilaku tentang kebutuhan yang ditolong dengan adanya pertimbangan untuk melakukan tindakan altruistik.
- 2) Faktor intrapersonal, faktor ini mencakup tentang jenis kelamin, kesamaan karakteristik serta adanya hubungan antara yang menolong dan yang ditolong.
- 3) Faktor personal, merupakan faktor yang berasal dari dalam diri individu yang dimana mencakup perasaan dan religiusitas.

4. *Knowledge Sharing Behavior*

Menurut Davenport *and* Laurence (1998), pengetahuan merupakan kombinasi dari pengalaman, nilai, informasi kontekstual, pandangan pakar dan intuisi mendasar yang memberikan lingkungan dan kerangka untuk mengevaluasi dan menyatukan pengalaman baru dan informasi. Pengetahuan merupakan sumber daya yang sangat penting baik untuk sekarang dan yang akan datang. Pengetahuan adalah kunci utama bagi keberhasilan dan kesuksesan suatu organisasi.

Pengetahuan merupakan suatu proses yang menjelaskan tentang hubungan masa lalu dengan sesuatu yang bermakna, yang dapat dipahami dan dapat diterapkan oleh setiap individu. Menurut DeBowski (2006) pengetahuan terbagi menjadi dua bagian, diantaranya:

- a) *Explicit Knowledge* yaitu pengetahuan yang telah dikumpulkan dalam bentuk dokumentasi sehingga dapat dengan mudah disebar luaskan kepada orang lain sebagai informasi.
- b) *Tacit Knowledge* yaitu pengetahuan yang dimiliki seorang individu dan sulit untuk dikomunikasikan. Dalam hal ini disebabkan karena pengetahuan ini merupakan gabungan dari pengalaman dan penelitian yang telah tersimpan sekian lama sehingga sulit untuk dibagikan kepada orang lain.

Dalam suatu organisasi pengetahuan tidak saja terkait pada dokumen atau tempat penyimpanan dokumen, akan tetapi terkait dengan rutinitas suatu organisasi, proses, praktek dan norma perusahaan. menurut Davenport *and* Laurence (1998) ada beberapa alasan yang menjadikan pengetahuan sangat penting, diantaranya:

- 1) Pengetahuan merupakan aset perusahaan dalam menentukan jumlah tenaga kerja dan sebagai sumber informasi bagi struktur organisasi yang diperlukan.
- 2) Pengetahuan dan pengalaman mampu untuk menciptakan dan mengkomunikasikan segala sesuatu yang terkait dengan mencapai tujuan organisasi.
- 3) Pengetahuan dan pengalaman perusahaan merupakan sumber daya berkelanjutan yang memberikan keuntungan daya saing dibandingkan dengan produk andalan atau teknologi canggih yang dimiliki.

a. *Knowledge Sharing*

Inti dari *knowledge management* yaitu *knowledge sharing*, karena dengan adanya *knowledge sharing* maka akan terjadi peningkatan *value* dari *knowledge* yang dimiliki oleh suatu perusahaan (Tobing, 2007).

Menurut Vanden dan Ridder (2004) menjelaskan bahwa *knowledge sharing* merupakan suatu proses dimana setiap individu saling bertukar pengetahuan mereka (*Tacit Knowledge* dan *EksPLICIT knowledge*). Definisi tersebut mengimplikasikan bahwa setiap

perilaku *knowledge sharing* terdiri atas *bringing (knowledge donating)* dan *getting (knowledge collecting)*. *Knowledge donating* merupakan perilaku mengkomunikasikan tentang modal intelektual (*intellectual capital*) yang telah dimiliki seseorang kepada lainnya sedangkan *knowledge collecting* merupakan perilaku individu untuk berkonsultasi dengan individu lainnya tentang modal intelektual yang telah dimiliki. Dalam hal ini, kedua perilaku memiliki sifat yang berbeda dan juga dapat memberikan pengaruh yang berbeda.

Knowledge sharing merupakan suatu proses terjadinya pertukaran pengetahuan antar individu. Dalam hal ini, menurut (Rasula et al., 2012) *knowledge manajemen* merupakan suatu organisasi yang telah didukung oleh tiga unsur utama yaitu *people, process,* dan *tecnology*. Dimana unsur *people* lebih memfokuskan diri terhadap motivasi, kemampuan individu, sampai pada pengembangan suatu budaya dan lingkungan yang aman, efisien, menyenangkan dan efektif dalam *knowledge sharing*. Dalam unsur *people* tersebut kepemimpinan menjadi faktor yang sangat penting. Kemudian yaitu unsur *process* lebih memfokuskan diri pada metode maupun upaya yang dilakukan dalam *knowledge sharing* serta menanamkan dalam diri metode tersebut untuk aktivitas bekerja untuk sehari-hari seperti halnya pembelajaran dalam perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi. Unsur yang terakhir yaitu *tecnology* yang memfokuskan diri terhadap penyediaan infrastruktur untuk *knowledge sharing* serta adanya kolaborasi antar pegawai.

Dari ketiga unsur tersebut yang sangat berperan penting yaitu *people*, unsur yang memerlukan usaha yang lebih besar untuk menindaklanjutinya dibandingkan dengan unsur lainnya dalam *knowledge manajemen*. *People* merupakan unsur yang penting dikarenakan komitmen pemimpin dan perilaku pegawai berperan penting dalam suatu organisasi yaitu untuk memotivasi pegawai lain agar mau berbagi pengetahuan, belajar dengan baik untuk memanfaatkan pengetahuan yang telah disediakan organisasi serta mengembangkan

pengetahuan yang telah diperoleh sehingga akan tercipta lingkungan belajar yang kondusif.

b. Faktor Faktor yang mempengaruhi *Knowledge Sharing*

Ada beberapa faktor-faktor *knowledge sharing* yang dapat dikelompokkan, yaitu:

1) Faktor individu

Faktor individu yaitu faktor yang berasal dari internal seseorang. Adanya rasa senang atau bahagia yang timbul dari dalam diri sendiri untuk membantu orang lain dan akan cenderung membagi pengetahuan kepada orang lain.

2) Faktor organisasional

Faktor organisasi berbeda hal nya dengan faktor individu atau faktor pribadi. Dalam faktor organisasi ini dapat disebabkan oleh lingkungan atau individu lain untuk merangsang sikap *knowledge sharing*. Oleh sebab itu, budaya organisasi dan sistem manajemen diklasifikasikan sebagai faktor eksternal.

3) Faktor teknis

Faktor ini berkaitan dengan teknologi manajemen pengetahuan, seperti halnya dengan perangkat lunak dan perangkat keras yang digunakan dalam kegiatan *sharing*.

C. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	variabel	Hasil Penelitian	Konteks
1	Ghulam Murtaza, Muhammad Abbas, Usman Raja, Oliavier Reques, Afsheen Khalid dan Rizwan	<i>Impact of Islamic work ethics on organizational citizenship behaviors and knowledge</i>	<i>Etika kerja Islam, knowledge sharing behaviors, OCB</i>	Terdapat hubungan yang positif antara etika kerja islam dengan OCB, dengan kata lain orang yang memiliki jiwa etika kerja islam yang tinggi maka akan cenderung untuk melakukan OCB dari	Penelitian ini dilakukan diantara karyawan di Universitas di Pakistan. Dengan sebanyak 215 responden dari lembaga

	Mushtaq (2014).	<i>sharing behavior</i>		pada orang yang memiliki jiwa etika islam yang rendah.	pendidikan sektor publik.
2	Ghulam Murtaza, Muhammad Abbas, Usman Raja, Olievier Reques, Afsheen Khalid dan Rizwan Mushtaq (2014).	<i>Impact of islamic work ethics on organizational citizenship behaviors and knowledge sharing behavior</i>	<i>Etika kerja Islam, knowledge sharing behaviors, OCB</i>	Terdapat hubungan yang positif antara etika kerja islam dengan <i>knowledge sharing behaviors</i> , dengan kata lain orang dengan tingkat etika kerja islam yang tinggi akan cenderung menunjukkan <i>knowledge sharing</i> lebih banyak daripada mereka yang memiliki etika kerja islam rendah.	Penelitian ini dilakukan diantara karyawan di Universitas di Pakistan. Dengan sebanyak 215 responden dari lembaga pendidikan sektor publik.
3	Sanat Kozhakhmet and Mohammad Nazri (2016)	<i>Governing knowledge sharing behavior in post-Soviet Kazakhstan</i>	<i>Affective commitment, Knowledge sharing behaviour, Knowledge governance</i>	Terdapat hubungan yang positif antara komitmen afektif dengan <i>knowledge sharing behavior</i> , dengan kata lain seseorang yang mempunyai keterikatan yang kuat terhadap organisasi akan lebih cenderung untuk berbagi pengetahuan dengan orang lain.	Penelitian ini dilakukan pada organisasi yang ada di Kazakhstan, dengan sampel penelitian 31 karyawan yang bekerja di berbagai organisasi tersebut.

Lanjutan Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	variabel	Hasil Penelitian	Konteks
4	Ajay K. Jain (2015)	<i>Volunteerism , affective commitment and citizenship behavior An empirical study in India</i>	<i>Affective commitment, OCB, Indian work context, altruistik and egoistic motives.</i>	Terdapat hubungan positif antara komitmen afektif dengan OCB, dengan kata lain orang yang cenderung memiliki komitmen afektif akan dengan suka rela membantu orang lain.	Penelitian ini dilakukan di India. Dengan sampel penelitian 248 manajer menengah dan senior dari 20 organisasi alokasi energi yang berbeda di India.
5	Mogotsi, I. C., Boon, J. A., &	<i>Modelling the Relationships between</i>	<i>OCB, knowledge sharing behavior, job satisfaction,</i>	Terdapat pengaruh yang positif antara <i>knowledge sharing</i> dengan OCB,	Penelitian ini dilakukan di Botswana. Dengan

	Fletcher, L. (2011)	<i>Knowledge Sharing, Organisation al Citizenship, Job Satisfaction and Organisation al Commitment among School Teachers in Botswana</i>	<i>organizational commitment, knowledge management.</i>	komitmen organisasi dengan OCB, kepuasan kerja dengan OCB, kepuasan kerja dengan <i>knowledge sharing</i> , dan komitmen organisasi dengan <i>knowledge sharing</i> .	sampel penelitian sebanyak 27 sekolah dan penyebaran 720 kuesioner.
6	Sung Jun Jo1 and Baek-Kyoo (Brian) Joo2 (2011)	<i>Knowledge Sharing: The Influences of Learning Organization Culture, Organization al Commitment, and Organization al Citizenship Behaviors</i>	<i>knowledge transfer, organizational commitment, organizational culture</i>	Terdapat hubungan yang positif antara komitmen organisasi dengan <i>knowledge sharing</i> , dan juga terdapat hubungan yang positif antara OCB dengan <i>knowledge sharing</i> .	Penelitian ini dilakukan di Korea. Dengan sampel 452 pekerja Korea.

Lanjutan Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	variabel	Hasil Penelitian	Konteks
7	Seung Hyun Han, Gaeun Seo, Seung Won Yoon and Dong-Yeol Yoon (2016)	<i>Transformational leadership and knowledge sharing Mediating roles of employee's empowerment, commitment, and citizenship behaviors</i>	<i>Leadership, Employees attitudes, Knowledge sharing</i>	Terdapat hubungan yang positif antara komitmen organisasi dengan OCB dan juga terdapat hubungan yang positif antara komitmen organisasi dengan <i>knowledge sharing</i>	Penelitian ini dilakukan di Korea Selatan. Dengan sampel penelitian sejumlah 600 karyawan dari berbagai jajaran.
8	Xiaoshan Li, Jianxian Zhang, Shanshan	<i>A multivel analysis of the role of interactional justice in promoting</i>	<i>Organization al commitment, knowledge donating, knowledge</i>	Terdapat hubungan yang positif antara komitmen organisasi dengan <i>knowledge donating</i> dan <i>collecting</i> , dan	Penelitian ini dilakukan di Cina. Dengan sampel

	Zhang, Mingjie Zhou (2017)	<i>knowledge-sharing behavior: the mediated role of organizational commitment</i>	<i>collecting, interactional justice</i>	terdapat hubungan yang positif antara <i>interactional justice</i> dengan <i>knowledge sharing</i> . Serta komitmen organisasi dimediasi antara <i>interactional justice</i> dan <i>knowledge sharing</i> .	penelitian 1570 kuesioner.
9	Tufail, U., Ahmad, M. S., Ramayah, T., Jan, F. A., & Shah, I. A. (2017).	<i>Impact of Islamic Work Ethics on Organisational Citizenship Behaviours among Female Academic Staff: the Mediating Role of Employee Engagement</i>	<i>Islamic work ethics, employee engagement, organizational citizenship behavior.</i>	Terdapat hubungan yang positif antara etika kerja Islam dengan OCB, etika kerja Islam dengan <i>employee engagement</i> dan <i>employee engagement</i> dengan OCB.	Penelitian ini dilakukan di staff akademik perempuan Universitas Pakistan. Dengan sampel 212 responden.

Lanjutan Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	variabel	Hasil Penelitian	Konteks
10	Naresh Kumar and Raduan Che Rose, (2011).	<i>The impact of knowledge sharing and Islamic work ethic on innovation capability</i>	<i>Malaysia, Public sector organizations, Employees behaviour, Knowledge sharing, Knowledge sharing capability, Islamic work ethic, Innovation capability</i>	Terdapat hubungan antara kemampuan berbagi pengetahuan dan kemampuan inovasi karyawan di organisasi sektor publik ditemukan bergantung pada IWE	Penelitian ini dilakukan pada pejabat Administratif dan Diplomatik dari organisasi sektor publik Malaysia berpartisipasi dalam survei tersebut, dengan sampel sebanyak 472 responden.
11	Muhammad Mursaleen, Lutfullah Saqib, Kellie W. Roberts, Muhammad Asif, (2015).	<i>Islamic Work Ethics as Mediator between Trust and Knowledge Sharing Relationship</i>	<i>Islamic work ethics, trust, knowledge sharing, mediation, ethical values.</i>	Penelitian ini menunjukkan bahwa etika kerja islam secara positif memediasi hubungan antara trust dan knowledge sharing.	Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yang dilakukan disektor perbankan swasta Pakistan. Metodologi pengambilan sampel digunakan dan kuesioner

				Semakin tinggi etika kerja kepercayaan dan etika, semakin tinggi tingkat berbagi pengetahuan.	dilakukan pada lembaga keuangan . peserta penelitian, manajer cabang, manajer operasi, teller, petugas pinjaman dan petugas layanan pelanggan. Dengan sebanyak 315 kuesioner.
--	--	--	--	---	---

D. Penurunan Hipotesis

1. Pengaruh etika kerja Islam terhadap *altruism*

Etika kerja Islam adalah sebuah konsep moral, prinsip dan nilai-nilai kebaikan yang membedakan pribadi yang satu dengan lainnya dalam membangun kebaikan untuk kemaslahatan. Etika kerja Islam menekankan adanya kerja sama antar pribadi satu dengan lainnya (Yousef 2000). Pada dasarnya setiap muslim dalam bekerja sama diharuskan bersikap sopan dengan sesama makhluk lainnya (Albashi dan Ghazali, 1994; Ali 2005). Bahkan salah satu standar kinerja seorang pribadi muslim adalah memberi manfaat sebesar-besarnya bagi kemaslahatan (Palupi *and* Tjahjono, 2016). Hal ini sejalan dengan tuntunan Nabi Muhammad SAW yang berpesan bahwa orang-orang yang terbaik adalah mereka yang paling bermanfaat bagi sesama manusia. Dengan demikian etika kerja Islam sangat peduli pada upaya untuk menjadikan diri mereka sebagai rahmatan lil alamin. Seperti yang telah diketahui Islam selalu mengajarkan untuk selalu berperilaku positif dan berbuat baik. Secara konseptual pemaparan di atas menunjukkan bahwa etika kerja Islam mempunyai peran penting dalam membangun altruism.

Beberapa penelitian terdahulu menunjukkan dukungan pada konsep di atas. Penelitian yang dilakukan oleh Ghulam Murtaza, Muhammad Abbas, Usman Raja, Olievier Reques, Afsheen Khalid dan Rizwan Mushtaq (2014) tentang *Impact of islamic*

work ethics on organizational citizenship behaviors and knowledge sharing behavior. Dalam penelitiannya menjelaskan bahwa terdapat hubungan yang positif antara etika kerja Islam dengan OCB, dengan kata lain orang yang memiliki jiwa etika kerja Islam yang tinggi maka akan cenderung untuk melakukan OCB dari pada orang yang memiliki jiwa etika Islam yang rendah. Adapun penelitian yang dilakukan oleh Tufail, U., Ahmad, M. S., Ramayah, T., Jan, F. A., & Shah, I. A. (2017) tentang *Impact of Islamic Work Ethics on Organisational Citizenship Behaviours among Female Academic Staff: the Mediating Role of Employee Engagement.* Dalam penelitiannya menjelaskan bahwa terdapat hubungan yang positif antara etika kerja Islam dengan OCB, etika kerja Islam dengan *employee engagement* dan *employee engagement* dengan OCB.

Oleh karena itu, berdasarkan nilai dan konsep penelitian terdahulu dapat dirumuskan hipotesis alternatif dalam penelitian ini sebagai berikut:

H₁ : Etika kerja Islam berpengaruh positif terhadap *altruism*.

2. Pengaruh komitmen afektif terhadap *altruism*

Komitmen afektif adalah komitmen yang terjadi karena adanya ikatan emosional dalam diri seseorang. Komitmen afektif muncul karena adanya kebutuhan dan juga adanya keterikatan pada suatu organisasi. Ketika seseorang memiliki komitmen afektif yang baik dan kuat didalam tempat kerja maka hal tersebut berasal dari keinginan dalam hatinya. Komitmen organisasi yaitu suatu sikap seseorang yang loyal terhadap organisasi dan tetap akan menjadi anggota organisasi sehingga tercapainya tujuan organisasi tersebut (Steers and Porter, 1987)

Adapun menurut Mayer and Allen (1991) yang menjelaskan bahwasanya komitmen organisasi merupakan suatu kondisi psikologis mengenai karakteristik hubungan antara pekerja dengan organisasi yang kemudian memiliki pengaruh dalam

pengambilan keputusan untuk tetap melanjutkan keanggotaannya dalam organisasi tersebut.

Dengan demikian komitmen organisasi merupakan bentuk keinginan dan kemauan individu untuk tetap bertahan dalam menjadi anggota organisasi, serta menerima nilai-nilai dan tujuan yang ada dalam organisasi. Sehingga hal tersebut dapat diwujudkan dengan cara tetap berada didalam organisasi dan memberikan kinerja yang terbaik yang sesuai dengan tujuan. Secara konseptual pemaparan di atas menunjukkan bahwa komitmen afektif mempunyai peran penting dalam membangun altruism.

Beberapa penelitian terdahulu menunjukkan dukungan pada konsep di atas. Penelitian yang dilakukan Ajay K. Jain (2015) tentang *Volunteerism, affective commitment and citizenship behavior An empirical study in India*. Dalam penelitiannya menjelaskan bahwa terdapat hubungan positif antara komitmen afektif dengan OCB, dengan kata lain orang yang cenderung memiliki komitmen afektif akan dengan sukarela membantu orang lain. Adapun penelitian yang dilakukan oleh Mogotsi, I. C., Boon, J. A., & Fletcher, L. (2011) tentang *Modelling the Relationships between Knowledge Sharing, Organisational Citizenship, Job Satisfaction and Organisational Commitment among School Teachers in Botswana*. Dalam penelitiannya menjelaskan bahwa terdapat pengaruh yang positif antara OCB dengan *knowledge sharing*, komitmen organisasi dengan OCB, kepuasan kerja dengan OCB, kepuasan kerja dengan *knowledge sharing*, dan komitmen organisasi dengan *knowledge sharing*.

Oleh karena itu, berdasarkan nilai dan konsep penelitian terdahulu dapat dirumuskan hipotesis alternatif dalam penelitian ini sebagai berikut:

H₂ : Komitmen afektif berpengaruh positif terhadap *altruism*.

3. Pengaruh etika kerja Islam terhadap *knowledge sharing behavior*

Etika adalah prinsip moral yang membedakan antara yang benar dan salah (Khan et al. 2013). Al-Quran dan Sunnah merupakan sumber utama dari prinsip dan pedoman dalam menjalani kehidupan dan diyakini dapat berlaku untuk semua individu yang memeluk Islam (Beekun dan Badawi 2005). Oleh karena itu, dalam Islam prinsip dan nilai dianggap universal dan dapat diterapkan pada setiap bidang kehidupan. Mereka dalam hal ini tidak bergantung terhadap norma masyarakat yang berlaku, yang dapat berubah seiring berjalannya waktu (Abbasi et al. 2011).

Menurut Musa (2011) menjelaskan bahwa orang muslim menganggap Islam sebagai jalan kehidupan bukan hanya sekedar agama. nilai etika Islam telah merangkul semua dimensi kehidupan manusia, salah satunya bekerja dalam organisasi (Ahmad 2011).

Berbagi pengetahuan akan menghasilkan kemampuan dalam untuk memaksimalkan kapasitas organisasi serta memberikan solusi bagi karyawan yang akan membantu suatu organisasi dalam memperoleh keunggulan kompetitif (Reid, 2003). Oleh karena itu, apabila organisasi ingin mengembangkan budaya dalam berbagi pengetahuan maka harus berusaha mengubah pengetahuan karyawan dan memperkenalkan berbagai pengetahuan tentang kegiatan yang menyenangkan dan bisa diandalkan (Lin and Lee, 2004). Al-Quran telah menyebutkan secara jelas bahwa manusia adalah wakil Allah dimuka bumi dan Allah telah memberikan akal berupa pengetahuan kepada mereka. Hal ini jelas menunjukkan bahwa yang islam memberikan pengetahuan untuk dapat berbagi pengetahuan tersebut kepada orang lain baik ditempat kerja maupun dalam hal kerjasama.

Sehingga orang yang memiliki etika kerja Islam yang tinggi maka akan cenderung menunjukkan *knowledge sharing* lebih banyak daripada mereka yang memiliki

knowledge sharing rendah. Orang yang dengan etika kerja Islam yang tinggi akan mempertimbangkan berbagi pengetahuan adalah suatu kewajiban dan oleh sebab itu, lebih cenderung untuk berbagi pengetahuan dan pengalaman pribadi mereka dengan rekan kerja mereka. Secara konseptual pemaparan di atas menunjukkan bahwa etika kerja Islam mempunyai peran penting dalam membangun *knowledge sharing behavior*.

Beberapa penelitian terdahulu menunjukkan dukungan pada konsep di atas. Penelitian yang dilakukan oleh Ghulam Murtaza, Muhammad Abbas, Usman Raja, Olivier Reques, Afsheen Khalid dan Rizwan Mushtaq (2014) tentang *Impact of islamic work ethics on organizational citizenship behaviors and knowledge sharing behavior*. Dalam penelitiannya menjelaskan bahwa Terdapat hubungan yang positif antara etika kerja islam dengan *knowledge sharing behaviors*, dengan kata lain orang dengan tingkat etika kerja Islam yang tinggi akan cenderung menunjukkan *knowledge sharing* lebih banyak daripada mereka yang memiliki etika kerja Islam rendah. Adapun penelitian yang dilakukan oleh Naresh Kumar and Raduan Che Rose, (2011) tentang *The impact of knowledge sharing and Islamic work ethic on innovation capability*, juga menjelaskan bahwa Terdapat hubungan positif antara kemampuan berbagi pengetahuan dan kemampuan inovasi karyawan di organisasi sektor publik ditemukan bergantung pada IWE.

Oleh karena itu, berdasarkan nilai dan konsep penelitian terdahulu dapat dirumuskan hipotesis alternatif dalam penelitian ini sebagai berikut:

H₃ : Etika kerja Islam berpengaruh positif terhadap *knowledge sharing behavior*

4. Pengaruh komitmen afektif terhadap *knowledge sharing behavior*

Komitmen organisasi (Meyer and Allen, 1991) dapat didefinisikan sebagai suatu keadaan psikologis yang mengikat seorang karyawan ke dalam organisasinya. Komitmen organisasi telah dibagi menjadi 3 kelompok yaitu: *affective*, *normative* dan *continuance*.

Individu yang telah berkomitmen terhadap organisasinya akan lebih termotivasi untuk menyampaikan kesediaan mereka melakukan sesuatu lebih dari yang diharapkan (Mowday et al., 1997).

Penelitian lain menunjukkan bahwa komitmen organisasi merupakan kunci dalam hal kinerja untuk pekerjaan in-role dan perilaku pro-sosial (Wong et al., 2002). Oleh sebab itu, karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi akan lebih cenderung memberikan keuntungan untuk organisasi daripada organisasi yang memiliki komitmen rendah.

Menurut (Robertson *and* O'Malley Hammersley, 2000) komitmen afektif sangat penting bagi ekonomi berbasis pengetahuan dan perusahaan berbasis pengetahuan pada tingkat tertentu dalam sebuah organisasi tergantung pada tingkat komitmen karyawan. Ketika karyawan meninggalkan perusahaan, maka mereka dapat mengambil pengetahuan dan pengalaman yang mereka peroleh selama ini. Komitmen afektif mengacu pada “keterikatan afektif atau emosional dalam suatu organisasi dengan sedemikian rupa sehingga individu yang memiliki komitmen organisasi yang kuat maka dapat mengidentifikasi serta dapat menikmati menjadi anggota organisasi” (Allen *and* Meyer, 1990).

Dari beberapa penelitian telah menjelaskan bahwa komitmen afektif merupakan faktor yang menentukan terkait dengan *knowledge sharing behavior* (Vanden Hooffandde Leeuwvan Weenen, 2004; Camelo-Ordazetal.,2011; Matzleretal., 2011; Swart et al., 2014). Seorang karyawan yang memiliki komitmen yang kuat terhadap organisasinya maka akan sangat mementingkan keanggotaan satu organisasi mereka dan hubungannya dengan anggota lainnya, yang dimana pada tahapannya akan meningkatkan probabilitasnya. Dengan kata lain karyawan dengan suka-rela berbagi pengetahuan dengan orang lain.

Beberapa penelitian terdahulu menunjukkan dukungan pada konsep di atas. Penelitian yang dilakukan oleh Sanat Kozhakhmet and Mohammad Nazri (2016) tentang *Governing knowledge sharing behaviour in post-Soviet Kazakhstan*, menjelaskan bahwa Terdapat hubungan yang positif antara komitmen afektif dengan *knowledge sharing behavior*, dengan kata lain seseorang yang mempunyai keterikatan yang kuat terhadap organisasi akan lebih cenderung untuk berbagi pengetahuan dengan orang lain. Adapun penelitian yang dilakukan oleh Xiaoshan Li, Jianxian Zhang, Shanshan Zhang, Mingjie Zhou (2017) tentang *A multivel analysis of the role of interactional justice in promoting knowledge-sharing behavior: the mediated role of organizational commitment*. Dalam penelitian ini menjelaskan bahwa Terdapat hubungan yang positif antara komitmen organisasi dengan *knowledge donating* dan *collecting*, dan terdapat hubungan yang positif antara *interactional justice* dengan *knowledge sharing*. Serta komitmen organisasi dimediasi antara *interactional justice* dan *knowledge sharing*.

Oleh karena itu, berdasarkan nilai dan konsep penelitian terdahulu dapat dirumuskan hipotesis alternatif dalam penelitian ini sebagai berikut:

H4 : Komitmen afektif berpengaruh positif terhadap *knowledge sharing behavior*

5. Pengaruh *altruism* terhadap *knowledge sharing behavior*

Organizational citizenship behavior (OCB) adalah suatu perilaku individu yang berkaitan dengan pekerjaan yang tidak ada kaitannya dengan organisasi akan tetapi secara keseluruhan dapat meningkatkan keefektifan fungsi organisasi tersebut, (Organ, 1988). Dalam *Organizational citizenship behavior* seorang individu akan memberikan kontribusi yang lebih terhadap sesuatu pekerjaan yang melebihi tuntutan dalam sebuah organisasi.

Perilaku OCB dilakukan oleh seorang individu secara suka rela terhadap individu lainnya. Sehingga seseorang yang memiliki OCB akan dengan sukarela melakukan tugas

yang diberikan oleh organisasi tanpa adanya unsur keterpaksaan, serta membantu orang lain yang bukan merupakan *job description* nya.

Terdapat hubungan yang positif antara OCB dan niat berbagi pengetahuan yang dimana telah menganggap perilaku berbagi pengetahuan sebagai bagian dari OCB. Penelitian yang dilakukan (Yu and Chu, 2007) menjelaskan bahwa berbagi pengetahuan menjadi bagian dari OCB karena proses berbagi pengetahuan melibatkan perilaku *automatic*, *discretionary* dan *altruistic* yang tidak diminta.

Bedasarkan penjelasan diatas, dapat disimpulkan bahwa lingkungan yang efektif dapat diciptakan untuk berbagi pengetahuan melalui OCB. Menurut (Brock and Kim, 2002) perilaku berbagi pengetahuan dilihat dari hasil proses membangun gambar dari sebuah model OCB.

Pekerja yang telah berpengalaman dalam organisasi akan terlibat kegiatan berbagi pengetahuan tanpa adanya imbalan karena beranggapan bahwa berbagi pengetahuan akan meningkatkan hubungan dengan anggota organisasi. Selain itu dengan menggunakan OCB dapat membentuj motivasi karyawan untuk secara sukarela dalam berbagi pengetahuab dalam organisasi untuk tercapai nya tujuan organisasi yang efektif dan juga berkualitas.

Beberapa penelitian terdahulu menunjukkan dukungan pada konsep di atas. Penelitian yang dilakukan oleh Sung Jun Jo¹ and Baek-Kyoo (Brian) Joo² (2011) tentang *Knowledge Sharing: The Influences of Learning Organization Culture, Organizational Commitment, and Organizational Citizenship Behaviors*. Dalam penelitian ini menjelaskan bahwa Terdapat hubungan yang positif antara komitmen organisasi dengan *knowledge sharing*, dan juga terdapat hubungan yang positif antara OCB dengan *knowledge sharing*. Adapun penelitian yang dilakukan oleh Mogotsi, I. C., Boon, J. A., & Fletcher, L. (2011) tentang *Modelling the Relationships between Knowledge Sharing,*

Organisational Citizenship, Job Satisfaction and Organisational Commitment among School Teachers in Botswana. Dalam penelitian ini juga menjelaskan bahwa Terdapat pengaruh yang positif antara OCB dengan *knowledge sharing*, komitmen organisasi dengan OCB, kepuasan kerja dengan OCB, kepuasan kerja dengan *knowledge sharing*, dan komitmen organisasi dengan *knowledge sharing*.

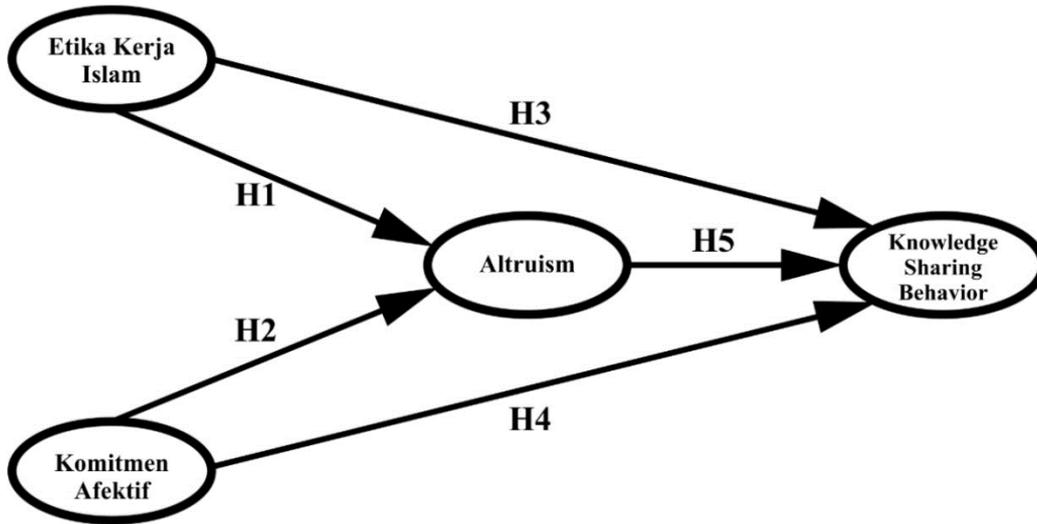
Oleh karena itu, berdasarkan nilai dan konsep penelitian terdahulu dapat dirumuskan hipotesis alternatif dalam penelitian ini sebagai berikut:

H₅ : *altruism* berpengaruh positif terhadap *knowledge sharing behavior*

E. Model Penelitian

Model dalam penelitian ini adalah model yang akan digunakan untuk meneliti bagaimana pengaruh etika kerja islam dan komitmen afektif terhadap *knowledge sharing behavior* dengan *organizational citizenship behavior* sebagai variabel intervening. Adapun model yang digunakan dalam penelitian ini merupakan modifikasi model dari penelitian Lefebvre, V. M., et al. (2016) yang berjudul “*Social Capital And Knowledge Sharing Performance Of Learning Networks*” dan Mogotsi, I. C., et al. (2011) ”*Modelling the Relationship Between Knowledge Sharing, Organizational Citizenship, Job Satisfaction and Organizational Commitment Among School Teachers In Botswana*”

Adapun model yang digunakan dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar dibawah:



Gambar 2.4. Model Penelitian