

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Organizational Citizenship Behavior (OCB) merupakan salah satu bentuk perilaku dalam organisasi yang dinilai penting karena berdasarkan beberapa penelitian menunjukkan secara konsisten hubungan yang positif dengan efektivitas organisasi (Podsakoff, et al., 2000). OCB pertama kali dicetuskan oleh Organ pada tahun 1983, bahkan beberapa tahun sebelumnya, perilaku ini sudah mulai dibahas dengan menggunakan istilah lain, seperti *extra-role behavior*, *prosocial organizational behaviors*, *organizational spontaneity*, atau *contextual performance*. Menurut Organ (1983), OCB merupakan perilaku individu yang sifatnya tidak wajib, tidak langsung, atau secara eksplisit, dapat dikenali dari sistem *reward* yang formal. Perilaku individu ini merupakan ketulusan untuk melakukan peran tambahan selain yang telah disepakati dengan organisasi.

OCB tersebut tercetus dan berkembang di dunia barat yang dipengaruhi oleh nilai-nilai (*value*) Barat. Organ mengutip dari Blau (1964) bahwa OCB itu bersifat individualistik, mengharapkan timbal balik. Dijelaskan pula mengenai motivasi diri yang membuat individu semakin terlihat individualistik, mengabaikan penjelasan ‘kolektif’. Sejalan dengan hal tersebut, Al-Attas (2001) menyebutkan bahwa perkembangan konsep OCB itu sendiri hanya berkaitan dengan urusan duniawi, sesuai dengan sistem nilai Barat.

Indonesia merupakan negara dengan jumlah penganut agama Islam (Muslim) terbesar di dunia (Mustar, 2020). Hal tersebut menyebabkan mayoritas organisasi di Indonesia dijalankan oleh muslim yang memiliki pandangan dunia muslim (*Muslim Worldview*). Menurut Al-Attas (2001), *muslim worldview* merupakan visi realitas dan kebenaran yang muncul di depan mata umat Islam yang mengungkapkan tentang apa kebenaran itu, karena hal itu adalah dunia keberadaan dalam totalitasnya yang diproyeksikan oleh Islam. Berbeda dengan nilai Barat, tidak ada istilah sekuler antara urusan dunia dan akhirat dalam nilai yang dimiliki oleh muslim (Al-Attas, 2001). Muslim percaya bahwa dunia merupakan tempat tinggal sementara dan bahwa semua perbuatan baik adalah ibadah yang akan memiliki hubungan atau manfaat untuk hari setelah kematian, yaitu akhirat. Hal tersebut menyebabkan konsep mengenai OCB dari Barat (klasik) tidak sesuai dengan *muslim worldview*.

Mulai muncullah OCB dalam perspektif Islam (OCBIP) yang pertama kali dicetuskan oleh Kamil pada tahun 2014. Kamil (2014) menekankan OCBIP pada 2 hal, yaitu *maslaha* dan *shari'ah*. *Maslaha* merupakan prioritas individu yang mementingkan kepentingan umum dalam rangka mencapai kebaikan umum (*public interest for good public*). Adapun *shari'ah* merupakan sistem nilai etika yang mencakup semua aspek kehidupan (seperti pribadi, sosial, politik, ekonomi, dan intelektual) dengan dasar yang tidak berubah serta sarana utamanya untuk menyesuaikan diri dengan perubahan, dan tidak dapat dipisahkan atau terisolasi dari keyakinan, nilai, dan tujuan dasar Islam (Sardar, 2003).

Kamil (2014) menjelaskan definisi dari OCBIP, yaitu sebuah perilaku muslim (karyawan) yang selalu didorong untuk melakukan perbuatan baik, ‘ekstra’ (melampaui batas kualitas yang telah ditentukan, lebih mengarah pada keunggulan), yang bertujuan untuk kepentingan umum (*Maslaha*) berdasarkan nilai-nilai Islam (*Shari’ah*). Kamil (2015) kembali memberikan definisi OCBIP sebagai tindakan individu (karyawan suatu organisasi) yang diskresi, sesuai dengan *shari’ah* dengan tujuan untuk mendapatkan *ridha* Allah. Adapun menurut Diana (2012) memaparkan konsep OCB dalam Islam sebagai perilaku kebajikan, perilaku keikhlasan atau perilaku amal saleh dalam bekerja. Perilaku ikhlas ini merupakan perilaku yang dilakukan tanpa mengharapkan imbalan atau *reward* dari pimpinannya, namun semata-mata karena kesadaran dari hati karena kecintaan terhadap Allah (Tuhan) dan membantu sesama.

Dari beberapa definisi tersebut, peneliti mendefinisikan OCBIP sebagai perilaku karyawan muslim yang selalu terdorong untuk melakukan perbuatan baik, tanpa mengharapkan imbalan atau *reward* yang bertujuan untuk kepentingan umum (*Maslaha*) berdasarkan nilai-nilai Islam (*Shari’ah*).

Beberapa penelitian membuktikan bahwa OCBIP memengaruhi *work performance*. Sani dan Ekowati (2019) membuktikan bahwa adanya OCBIP dapat menyebabkan tingginya *work performance* pada karyawan BRI Syariah di Malang. Elmi dan Widodo (2019) juga menjelaskan bahwa OCBIP terbukti dapat meningkatkan produktivitas manajemen organisasi, pelepasan sumber daya organisasi, meningkatkan stabilitas kinerja, serta hal-hal lain dalam organisasi.

Hal tersebut menekankan bahwa OCBIP yang dimiliki oleh karyawan pada suatu organisasi itu penting karena dapat meningkatkan *work performance* karyawan.

Dapat disimpulkan bahwa munculnya OCBIP dalam suatu organisasi dapat memberikan manfaat dan dampak yang positif bagi organisasi itu sendiri. Oleh sebab itu, perlu diketahui hal-hal yang dapat menyebabkan munculnya OCBIP yang diharapkan dapat memberikan dampak yang positif bagi performa organisasi. Menurut Sani dan Ekowati (2019), OCBIP dipengaruhi oleh adanya spiritualitas dalam bekerja serta komitmen organisasi. Kedua hal tersebut diketahui dapat memengaruhi munculnya OCBIP pada karyawan. Adapun Elmi dan Murhanip (2019) membuktikan bahwa adanya nilai ketakwaan individu dapat memunculkan OCBIP. Ketakwaan tersebut baik dalam kehidupan sosial, maupun dalam kehidupan akhirat individu. Penelitian Fasa (2018) juga menunjukkan bahwa OCBIP dipengaruhi oleh adanya motivasi kerja Islam dan kepuasan kerja Islami yang dimiliki oleh individu.

Sebelum OCBIP dicetuskan, Kamil (2014) menyebutkan bahwa Al-Amar lebih dulu meneliti mengenai OCB pada guru muslim dalam konteks sekolah. Berbicara tentang guru muslim di Indonesia, saat ini jumlah sekolah Islam di Indonesia mengalami perkembangan yang cukup pesat. Pada tahun 2013, jumlah sekolah Islam yang ada di Indonesia berjumlah lebih dari 10.000 sekolah (Suyatno, 2013). Pada tahun 2019, Kementrian Agama Islam RI mencatat jumlah sekolah Islam di Indonesia sebanyak 77.000 sekolah. Hal tersebut menunjukkan bahwa sekolah Islam di Indonesia banyak diminati oleh masyarakat sehingga akan terus mengalami perkembangan dalam hal jumlah.

Semakin banyaknya peminat sekolah Islam di Indonesia, maka pihak sekolah atau yayasan perlu meningkatkan kualitas guru selaku tokoh utama dalam organisasi sekolah. Dalam upaya meningkatkan kualitas guru, maka pihak sekolah atau yayasan perlu melakukan langkah-langkah efektif agar para guru dapat bekerja melebihi tuntutan deskripsi pekerjaan formal mereka dalam praktek profesinya.

Organisasi dapat dikatakan eksis tergantung pada sumber daya yang dimiliki oleh organisasi tersebut (Suhariadi, 2013). Sekolah selaku organisasi memiliki guru sebagai sumber daya manusia yang utama. Guru tersebut memiliki peran sebagai pendidik sekaligus pemandu moral yang bertugas menanamkan nilai-nilai keagamaan kepada siswa (Suyatno, 2013). Selain itu, hubungan yang positif antara guru dan siswa akan memberikan dampak positif terhadap motivasi, kualitas, dan kesuksesan siswa di sekolah (Ansyah, et al., 2018). Oleh sebab itu, keberadaan guru merupakan kunci sukses dalam proses pendidikan di sekolah Islam. Oleh sebab itu, secara tidak langsung perilaku dan kinerja guru berdampak pada kesuksesan maupun keberhasilan siswa di sekolah, maupun masa depan.

Oleh sebab itu, perilaku dan kinerja guru dalam konteks sekolah merupakan peran terpenting dalam menentukan performa organisasi (sekolah). Apabila perilaku dan kinerja guru tidak sesuai dengan harapan organisasi, maka dapat dipastikan performa organisasi tersebut tidak sesuai harapan. Begitu pula sebaliknya, apabila perilaku atau kinerja guru melebihi harapan organisasi, maka performa organisasi akan sesuai atau melebihi target yang telah ditentukan pula.

Merujuk pada definisi OCBIP yang telah disampaikan sebelumnya, terdapat beberapa contoh perilaku OCBIP yang dilakukan oleh guru sekolah Islam. Menurut Kamil (2014), berpartisipasi dalam acara rutin bakti sosial merupakan contoh OCBIP. Selain itu, perilaku lembur atas inisiatif sendiri merupakan salah satu perbuatan baik 'ekstra' yang dapat dilakukan guru sekolah. Berikut data awal yang didapatkan melalui survei online sebagai gambaran tentang OCBIP guru pada salah satu sekolah Islam di Sidoarjo :

Tabel 1.1

Data Lembur Guru Sekolah Islam X di Sidoarjo (rata-rata per hari)

Bulan	Total Guru	Durasi lembur ± 2-3 jam	%
Agustus '20	78	9	11,54%
September '20	71	11	15,49%
Oktober '20	68	11	16,18%

Dari tabel tersebut, diketahui bahwa pada bulan Agustus terdapat rata-rata 9 guru yang melakukan lembur selama 2-3 jam per hari. Apabila dilakukan persentase, maka terdapat 11,54 dari total guru yang melakukan lembur dalam satu hari. Pada bulan September dan Oktober, terdapat rata-rata 11 guru yang melakukan lembur selama 2-3 jam per harinya. Apabila di persentase maka terdapat 15% hingga 16% guru yang melakukan lembur setiap harinya. Persentase tersebut memang cenderung kecil namun fenomena bahwa terdapat beberapa guru yang melakukan lembur setelah jam kerja memang terjadi.

Hal tersebut menunjukkan bahwa perilaku OCBIP muncul di kalangan para guru sekolah Islam X di Sidoarjo. Hanya saja jumlah guru yang lembur tersebut masih tergolong kecil sehingga pihak sekolah atau yayasan perlu untuk melakukan intervensi agar perilaku OCBIP lebih banyak muncul. Pada akhirnya, dengan banyaknya guru yang melakukan OCBIP diharapkan dapat meningkatkan performa organisasi.

Selain perilaku lembur, perilaku OCBIP juga dapat ditandai dengan munculnya perilaku untuk berpartisipasi dalam acara sosial yang dilakukan oleh organisasi. Berikut data yang menunjukkan gambaran mengenai perilaku mengikuti kegiatan sosial di tempat kerja:

Tabel 1.2

Data Alasan Lembur

Aktivitas	Jumlah	%
Mengerjakan tugas pribadi	67	77%
Mempersiapkan event (baksos)	61	70%
Membantu tugas teman	10	12%
Lain-lain	2	2%

Dari tabel tersebut, terlihat bahwa OCBIP juga muncul pada guru sekolah Islam X di Sidoarjo yang melakukan lembur atas inisiatif sendiri, tanpa adanya perintah dari atasan, terutama pada kegiatan bakti sosial yang dilakukan secara rutin. Sebanyak 70% dari total guru yang ada ikut berpartisipasi dalam pelaksanaan bakti sosial di sekolah. Walaupun lembur tersebut tidak berdampak

pada gaji yang didapat pada akhir bulan, para guru tersebut tetap melakukan lembur.

Saat ini masih terus dilakukan penelitian mengenai OCBIP yang bertujuan untuk mengetahui perihal *antecedent* yang masih terbatas, mengingat konsep tersebut tergolong baru. Pada awalnya, Organ (1983) mengemukakan tentang adanya *work satisfaction* merupakan variabel mediator yang memengaruhi OCB. *Work satisfaction* yang diukur memiliki hubungan langsung pada dimensi *altruism* dan *compliance* pada OCB.

Lebih lanjut, Asutay, et al. (2021) melakukan penelitian terkait *work attitude*. *Work attitude* yang dimaksud adalah *work satisfaction* dan *organizational commitment*. Dalam penelitian tersebut, Asutay, et al. (2021) menggunakan *Islamic spirituality* sebagai variabel yang memengaruhi *work attitude*, yaitu adanya *work satisfaction*. Pada penelitian tersebut, peneliti ingin melihat hubungan langsung serta tidak langsung (dengan mediasi) antara kedua variabel tersebut. Adapun variabel mediasi yang digunakan pada penelitian tersebut adalah *work ethics*. Penelitian ini dilakukan pada seribu karyawan muslim di Indonesia sehingga *work ethics* dalam hal ini adalah *work ethics* secara Islami. Melalui penelitian tersebut, diketahui bahwa *Islamic spirituality* berhubungan secara langsung dengan *work satisfaction*. Sedangkan, apabila menggunakan *work ethics* sebagai mediasi antara *Islamic spirituality* dan *work satisfaction*, tidak ditemukan hubungan. Berarti *Islamic spirituality* dan *work satisfaction* tidak berhubungan secara tidak langsung, dengan *work ethics* sebagai mediator. Akan tetapi, diketahui bahwa *work ethics* memiliki hubungan langsung dengan *work*

satisfaction. Maka dapat disimpulkan bahwa *Islamic spirituality* dan *work ethics* dapat memengaruhi *work satisfaction* sebagai variabel *independent*.

Sani dan Ekowati (2019) mengemukakan bahwa OCBIP dipengaruhi oleh *spirituality of work* dan *organizational commitment*. Adapun Adawiyah dan Pramuka (2017) menjelaskan *spirituality* di tempat kerja sebagai kerangka nilai-nilai organisasi yang menunjukkan adanya budaya organisasi, yang ditandai dengan peningkatan kinerja karyawan dengan membina komunikasi dan pemahaman satu sama lain. Selain itu, Ashmos dan Dunchon (2000), mendefinisikan *spirituality* di tempat kerja tentang bagaimana karyawan memandang diri mereka sendiri sebagai makhluk spiritual yang membutuhkan pengasuhan di tempat kerja, yang memiliki tujuan dan makna dalam pekerjaan mereka, serta keterikatan satu sama lain. Apabila dikaitkan dalam konteks Islam, maka *Islamic spirituality* di tempat kerja merupakan gambaran antara sistem keyakinan individu dan implementasi dari sistem keyakinan agama Islam dalam bekerja (*religiosity*), serta kesesuaian nilai (*value*) antara karyawan dengan organisasi (*workplace spiritual value*) (Adawiyah & Pramuka, 2017). Sehingga untuk selanjutnya, definisi yang dikemukakan oleh Adawiyah dan Pramuka (2017) tersebut akan digunakan pada penelitian ini.

Work ethics secara Islami juga diteliti oleh (Tufail, et al., 2016) sebagai variabel *independent*. Dalam penelitian tersebut, diketahui bahwa *work ethics* secara Islami terbukti signifikan memengaruhi OCB. Tufail merujuk pada Beekun (1997) dalam mendefinisikan *work ethics* secara Islami sebagai seperangkat kode moral dan prinsip kebaikan yang membedakan hak praktek (kerja) yang benar dari

yang salah dalam konteks Islam. Adapun menurut Ali (1992), *Islamic work ethics* merupakan orientasi bekerja dalam memenuhi kebutuhan manusia, serta untuk membangun keseimbangan dalam kehidupan pribadi dan sosial seseorang. Selanjutnya, definisi dari Ali (1997) tersebut akan dijadikan acuan dalam penelitian ini.

Kedua variabel, yaitu *Islamic spirituality* dan *work ethics* secara Islami, berhubungan secara langsung dengan variabel *work satisfaction* (Asutay, 2021). Adapun Organ (1983) mengemukakan terdapat pengaruh secara langsung antara *work satisfaction* terhadap OCB. Hal tersebut menyebabkan peneliti tertarik untuk mengetahui lebih lanjut tentang adanya pengaruh *Islamic spirituality* di tempat kerja dan *Islamic work ethics* terhadap *organizational citizenship behavior* dalam perspektif Islam pada guru sekolah Islam. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi positif terhadap literatur *organizational citizenship behavior* dalam perspektif Islam (OCBIP), terutama dalam konteks dunia pendidikan.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan di atas, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah terdapat pengaruh *Islamic spirituality* di tempat kerja dan *Islamic work ethics* terhadap *organizational citizenship behavior* dalam perspektif Islam pada guru sekolah Islam?

1.3 Signifikansi Penelitian

Beberapa penelitian yang telah dilakukan sebelumnya menunjukkan berbagai faktor yang memengaruhi munculnya OCBIP. Meskipun demikian penelitian yang mengkaji faktor-faktor yang dapat memengaruhi munculnya OCBIP masih terbatas. Selain itu, penelitian mengenai OCB dilakukan bukan dalam perpektif Islam. Berikut merupakan penjelasan sebelumnya dan signifikansi penelitian saat ini:

1. Penelitian yang mengaitkan *Islamic spirituality* dengan *Organizational Citizenship Behavior* dalam perspektif Islam.

Nikmah (2021) dalam jurnal penelitian yang berjudul “Analisis pengaruh spiritualitas Islam dan komitmen organisasional afektif terhadap *organizational citizenship behavior Islamic perspective* (OCBIP)” mengkaji pengaruh spiritulitas Islam terhadap OCBIP. Berdasarkan hasil penelitian tersebut, ditemukan bahwa spiritualitas Islam memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap OCBIP. Penelitian tersebut dilakukan pada 81 karyawan Bank Syariah Indonesia di kota Semarang. Hubungan yang positif antara spiritualitas Islam dapat diartikan sebagai semakin tinggi tingkat spiritulitas Islam pegawai maka semakin tinggi peran OCBIP pegawai dalam perusahaan tersebut.

2. Penelitian yang mengaitkan *Islamic Work Ethics* dengan *Organizational Citizenship Behavior*.

Tufail, et al. (2016), dalam jurnal penelitian yang berjudul “*Impact of Islamic work ethics on organizational citizenship behavior among female*

academic staff: the mediating role of employee engagement” mengkaji akibat *Islamic work ethics* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* dengan *employee engagement* sebagai variabel mediator. Berdasarkan hasil penelitian tersebut, ditemukan bahwa *Islamic work ethics* terbukti signifikan berakibat terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Penelitian tersebut dilakukan kepada 212 perempuan yang merupakan dosen/karyawan universitas di negara Pakistan. Etika kerja Islami menciptakan lingkungan yang ramah dan kooperatif. Hal tersebut mengingatkan karyawan untuk terlibat dalam perilaku yang mencakup membantu orang lain, bersikap adil dan murah hati, sopan kepada orang lain, mengikuti aturan dan regulasi bahkan saat tidak ada yang melihat, bekerja pada seseorang sepenuhnya, serta tidak menjadi beban organisasi.

Berdasarkan penjelasan di atas, perbedaan penelitian ini dengan penelitian Nikmah (2021) terletak pada variabel X. Pada penelitian Nikmah (2021), variabel yang digunakan adalah spiritualitas Islam, sedangkan penelitian ini menggunakan *Islamic Spirituality* di tempat kerja (*Islamic spirituality in the workplace*) yang variabelnya disusun oleh Adawiyah dan Pramuka (2017).

Pada penelitian Nikmah (2021), spiritualitas Islam menggunakan definisi dari Maham, yaitu kepercayaan, tindakan, dan sikap yang sesuai dengan syariah agama Islam dan kewajiban bagi seorang muslim untuk melakukan di organisasi dengan tujuan memperoleh kebahagiaan, kasih sayang, bantuan, dan ampunan dari Allah SWT. Adapun Adawiyah dan Pramuka (2017) mendefinisikan *Islamic*

spirituality di tempat kerja sebagai keyakinan karyawan sebagai makhluk spiritual yang membutuhkan aturan serta bimbingan yang sesuai dengan ajaran Islam di lingkungan kerja, sehingga dapat menumbuhkan makna dari pekerjaan yang dimiliki serta adanya koneksi atas hubungan sosial yang positif dengan rekan sekerja. Hal yang membedakan kedua definisi tersebut adalah munculnya pemaknaan atas pekerjaan yang dimiliki oleh individu dalam bekerja, tidak hanya terbatas pada munculnya kepercayaan atau keyakinan spiritualitas seseorang.

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian dari Tufail, et al. (2016) terletak pada variabel Y. Penelitian ini menggunakan variabel *Organizational Citizenship Behavior* dalam perspektif Islam (OCBIP), sedangkan penelitian Tufail, et al. (2016) menggunakan variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

OCB dari Tufail, et al. (2016) menggunakan definisi dari Organ, yaitu perilaku individu yang tidak dikenal secara tersirat maupun tersurat oleh sistem *reward* yang resmi dan secara keseluruhan (agregat) mendukung efektifitas dan efisiensi bagi seluruh organisasi. Adapun OCBIP yang digunakan pada penelitian ini menggunakan definisi dari Kamil (2014), yaitu perilaku ibadah, ketika muslim (karyawan) selalu didorong untuk melakukan perbuatan baik yang ‘ekstra’ (melampaui batas kualitas yang telah ditentukan, lebih mengarah pada keunggulan), yang dapat membimbing mereka untuk lebih dekat dengan Allah. Hal yang membedakan kedua definisi tersebut adanya motivasi internal untuk melakukan sesuatu untuk ibadah kepada Tuhan (Allah SWT).

Kamil (2014) menyarankan untuk mencari tahu tentang *antecedent* dari OCBIP, mengingat konsep OCBIP relatif baru dan berbeda dari konsep OCB

(klasik). Adapun subjek penelitian ini adalah guru sekolah Islam, mengingat peran guru yang sangat penting dalam menentukan kesuksesan siswa, baik di sekolah maupun masa depan, serta semakin marak dan berkembangnya sekolah Islam di Indonesia. Beberapa hal tersebut menyebabkan peneliti tertarik untuk melihat apakah terdapat pengaruh antara *Islamic spirituality* di tempat kerja dan *Islamic work ethics* terhadap *organizational citizenship behavior* dalam perspektif Islam pada guru sekolah Islam.

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dijelaskan maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis pengaruh *Islamic spirituality* di tempat kerja terhadap *organizational citizenship behavior* dalam perspektif Islam pada guru sekolah Islam.
2. Untuk menganalisis pengaruh *Islamic work ethic* terhadap *organizational citizenship behavior* dalam perspektif Islam pada guru sekolah Islam.

1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1 Manfaat Teoritis

- a. Penelitian ini dapat menambah kajian ilmu mengenai variabel *Islamic spirituality* di tempat kerja dan *Islamic work ethics*, dan *organizational citizenship behavior* dalam perspektif Islam.

- b. Hasil dari penelitian ini dapat dijadikan dasar bagi penelitian selanjutnya mengenai *organizational citizenship behavior* dalam perspektif Islam dan faktor-faktor yang dapat memengaruhinya.

1.5.2 Manfaat Praktis

- a. Hasil dari penelitian ini dapat memberikan informasi terhadap guru sekolah mengenai faktor yang dapat meningkatkan *organizational citizenship behavior* dalam perspektif Islam yang penting untuk dimiliki individu dalam bekerja.
- b. Hasil penelitian ini juga dapat dijadikan referensi bagi organisasi sekolah dalam meningkatkan *organizational citizenship behavior* dalam perspektif Islam karena guru yang memiliki ini dapat memberikan dampak positif terhadap organisasi.