

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sebagai lembaga yang berlandaskan pada nilai-nilai keislaman, Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) tidak hanya dituntut untuk mencapai efisiensi operasional, tetapi juga untuk menjalankan tugasnya dengan penuh tanggung jawab moral dan etika. Oleh karena itu, *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*, menjadi elemen strategis yang dapat membantu organisasi dalam mencapai tujuan ini dengan mendorong perilaku karyawan yang melebihi deskripsi tugas formal mereka. Karyawan Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) yang memiliki tingkat *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* yang tinggi, misalnya lebih cenderung untuk membantu rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan, memberikan ide-ide inovatif guna meningkatkan pelayanan kepada masyarakat, serta menunjukkan kepedulian terhadap keberlanjutan organisasi. Dalam lingkungan kerja Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS), perilaku ini sangat penting, mengingat fungsi utama organisasi tidak hanya bersifat administratif, tetapi juga memiliki dampak sosial dan spiritual yang luas. Saat ini, organisasi tidak hanya menginginkan karyawan yang menjalankan tugas-tugas yang termasuk dalam peran mereka (perilaku *in-role*), tetapi juga menghargai serta mengharapkan kontribusi tambahan yang melebihi tugas-tugas tersebut (perilaku *extra-role*). Perilaku *extra-role* ini sering pula disebut sebagai

Organizational Citizenship Behavior (OCB), yang mencakup tindakan sukarela karyawan yang membantu meningkatkan efektivitas dan kesehatan organisasi secara keseluruhan.¹

Perilaku karyawan yang melampaui kewajiban yang tercantum dalam deskripsi pekerjaan (*Job Desc*) dapat menjadi faktor kritis dalam mencapai keberhasilan jangka panjang sebuah organisasi. Ketika karyawan menunjukkan perilaku yang melebihi suatu tugas yang seharusnya mereka lakukan, hal ini dapat membawa dampak positif yang signifikan bagi kemajuan dan kesuksesan organisasi secara keseluruhan.² Menurut Nicholas Simarmata *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* atau perilaku kewarganegaraan organisasi merujuk pada sikap dan tindakan karyawan yang melebihi tanggung jawab formal mereka. Perilaku ini mencakup kontribusi positif yang tidak secara langsung dihadiah atau diakui dalam sistem imbalan resmi, tetapi sangat penting untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas keseluruhan organisasi. Perilaku *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* dapat timbul dan meningkat dari banyak faktor baik internal maupun eksternal, salah satunya adalah dari Dukungan Sosial Rekan Kerja.³

¹ Fory Armin Naway, *Organizational Citizenship Behavior Dalam Kinerja Organisasi*, Zahir Publishing, 2018.

² Santri Mariah Khaerunisah, Herlina Siwi Widiani, and Erita Yuliasesti Diah Sari, "Sebuah Studi Perilaku Kewarganegaraan Organisasi (OCB) Dan Dimensinya: Tinjauan Literatur," *Jurnal Diversita* 7, no. 2 (2021): 133–40, <https://doi.org/10.31289/diversita.v7i2.4493>.

³ Nicholas Simarmata, "Organizational Citizenship Behavior," *Elgar Encyclopedia of Organizational Psychology*, no. May (2023): 422–27, <https://doi.org/10.4337/9781803921761.00084>.

Menurut Riyadi dan Sarsono menjelaskan bahwa Dukungan sosial adalah bentuk ekspresi kasih sayang, perhatian, dan penghargaan terhadap individu lain. Dukungan sosial dari sesama rekan kerja (*co-worker social support*) memberikan rasa nyaman secara fisik dan mental karena individu merasa dicintai, diperhatikan, dan dihargai oleh orang lain.⁴ Dukungan sosial yang diberikan oleh rekan kerja dapat memberikan kenyamanan fisik dan psikologis kepada karyawan, meningkatkan kepercayaan diri, berkontribusi pada kesejahteraan emosional, serta memperkuat ikatan sosial dan kerjasama di antara anggota kelompok.. Membina hubungan kerja yang solid dan saling mendukung di antara rekan kerja sangat penting dalam menciptakan kerjasama yang efektif di antara karyawan. Hal ini dapat membantu meningkatkan kinerja dan kesuksesan dalam mencapai tujuan perusahaan. Dengan demikian, dukungan sosial di lingkungan kerja merupakan kunci penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan harmonis.⁵

Selain Dukungan Sosial Rekan Kerja (*Co-Worker Social Support*), Etika Kerja Islami juga menjadi faktor yang dapat mempengaruhi *organizational citizenship behavior (OCB)*. Dalam Etika Kerja Islam, karyawan merujuk pada ajaran agama sebagai dasar untuk menetapkan standar etika dalam lingkungan kerja. Hal ini menggambarkan pentingnya

⁴ Raden Sugeng Riyadi and Sarsono Sarsono, “Pengaruh Dukungan Sosial Rekan Kerja Dan Locus of Control Internal Terhadap Stres Kerja Perawat,” *JHeS (Journal of Health Studies)* 3, no. 2 (2019): 69–77, <https://doi.org/10.31101/jhes.726>.

⁵ Dina Wiffida, I Made Rio Dwijayanto, and I Ketut Andika Priastana, “Hubungan Dukungan Sosial Rekan Kerja Dengan Self-Compassion Pada Perawat,” *Indonesian Journal of Health Research* 5, no. 2 (2022): 94, <https://idjhr.triatmamulya.ac.id/index.php/idjhr/article/view/54>.

nilai-nilai dan prinsip-prinsip Islam dalam membimbing perilaku dan tindakan individu ketika bekerja.⁶ Menurut Fidy Arie Pratama et al. Etika Kerja Islam merupakan karakter atau kebiasaan manusia dalam bekerja yang berlandaskan pada akidah atau akidah Islam yang sesuai dengan Al-Qur'an dan Hadits. Setiap pekerjaan tidak hanya memandang kegiatan duniawi saja, namun bekerja dan beribadah juga merupakan sarana mendekatkan diri kepada Allah SWT.⁷ Hal ini menginspirasi individu dalam organisasi untuk memberikan kinerja terbaik dalam pekerjaan mereka, yang akan menghasilkan timbulnya perilaku *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*.⁸

Adanya motivasi kerja juga penting dalam meningkatkan efektivitas kerja dan juga perilaku *organizational citizenship behavior (OCB)*. Menurut Yolanda Idrus et al. menyatakan bahwa Motivasi kerja adalah kekuatan pendorong yang berasal dari keinginan atau kebutuhan pribadi yang berkembang dari dalam diri seseorang. Kekuatan ini mendorong individu untuk menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dengan penuh semangat, dengan tujuan mencapai target yang telah ditentukan, baik untuk manfaat pribadi maupun demi mencapai tujuan organisasi tempat

⁶ Lutfi Nurcholis, Ibnu Khajar, and Santi Retno Ayu Palupi, "Peningkatan Komitmen Afektif Berbasis Islamic Work Ethics, Spiritual Leadership Dan Perceived Organizational Support Terhadap Organizational Citizenship Behavior," *Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis* 15, no. 3 (2022): 234, <https://doi.org/10.26623/jreb.v15i3.5852>.

⁷ Fidy Arie Pratama et al., "The Influence of Islamic Work Ethic on the Welfare of Tempe Business Employees in Kedawung-Cirebon District," *International Journal of Bunga Bangsa Cirebon Ijobba : International Journal of Bunga Bangsa Cirebon* 2, no. 2 (2023): 106–12, <https://journal.bungabangsacirebon.ac.id/index.php/ijobba/WebJournal:http://journal.bungabangsacirebon.ac.id/index.php/ijobba>.

⁸ Ezzah Nahrishah and Adinda Novita, "Peran Employee Engagement Dalam Memediasi Etika Kerja Islam Terhadap Organizational Citizenship Behavior," *Insight Management Journal* 3, no. 2 (2023): 82–88.

mereka bekerja.⁹ Hal ini mendorong individu untuk berkomitmen dan berpartisipasi aktif dalam menjalankan pekerjaannya. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi dalam usaha pencapaian tujuan pribadinya cenderung menampilkan perilaku *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* di dalam organisasi.¹⁰

Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS), yang berbasis di Kota Padang adalah lembaga yang bertugas mengelola zakat, infak, dan sedekah secara profesional dan amanah. Sebagai institusi yang berbasis nilai-nilai keislaman, Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Kota Padang tidak hanya menjalankan fungsi pengumpulan dan pendistribusian dana zakat, tetapi juga aktif dalam berbagai program pemberdayaan masyarakat untuk mendukung pengentasan kemiskinan dan peningkatan kesejahteraan umat. Lembaga ini terdiri dari 39 orang jumlah karyawan sebagai berikut.

UIN IMAM BONJOL
PADANG

⁹ Yolanda Idrus, Asda Rauf, and Irwan Bempah, "Pengaruh Motivasi Terhadap Perilaku Kerja Petani Padi Sawah Di Kelurahan Bolihuangga Kecamatan Limboto Kabupaten Gorontalo," *Agrinesia* 5, no. 3 (2021): 198–206.

¹⁰ Laelaty Mubarakah and Audita Nuvriasari, "Peran Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Mediasi Pada Lembaga Komite Nasional Pelestarian Kretek (Knpk)," *Lentera: Multidisciplinary Studies* 2, no. 2 (2024): 255–66.

Tabel 1. 1
Jumlah Karyawan Berdasarkan Divisi
Baznaz Kota Padang

No	Divisi	Jumlah
1	Pimpinan	1
2	Wakil Pimpinan	4
3	Kepala Pelaksana	1
4	Sekretaris	1
5	Kepala Bidang Pengumpulan	1
6	Kepala Pendistribusian dan Pendayagunaan	1
7	Kepala Bagian Keuangan	1
8	Kepala Adm,SDM,dan Umum	1
9	Staf Pengumpulan	4
10	Staf Pendistribusian dan Pendayagunaan	10
11	Staf Keuangan	3
12	Staf Adm,SDM,dan Umum	10
13	Satuan Audit Internal	2
14	Satpam	1
	Jumlah	41

Sumber : BAZNAS Kota Padang (2025)

Hasil wawancara dengan Kepala Administrasi, Sumber Daya Manusia (SDM), dan Umum pada Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Kota Padang dengan inisial F, mengungkapkan bahwa tingkat Organizational Citizenship Behavior (OCB) di kalangan karyawan masih belum optimal. Hal ini terlihat dari berbagai kegiatan sosial internal yang diselenggarakan oleh Badan Amil Zakat Nasional, seperti bakti sosial dan pelatihan keagamaan. Tingkat partisipasi karyawan masih menunjukkan ketimpangan. Kegiatan-kegiatan tersebut cenderung diikuti oleh karyawan-karyawan tertentu yang memang memiliki kepedulian tinggi dan motivasi intrinsik untuk berkontribusi secara sukarela. Sementara itu,

sebagian lainnya terlihat kurang antusias bahkan menunjukkan ketidaktertarikan, yang tercermin dari ketidakhadiran atau keterlibatan yang minim. Tidak jarang, keterlibatan mereka baru muncul ketika ada instruksi langsung dari atasan, bukan karena dorongan pribadi atau rasa tanggung jawab sosial terhadap organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa dorongan untuk berkontribusi dan perilaku organisasi yang melebihi tuntutan formal masih belum merata di antara seluruh karyawan. Kemudian Fenomena lain yang terlihat dari hasil observasi di lapangan, di mana terdapat beberapa karyawan yang kurang menunjukkan kepedulian terhadap tanggung jawab bersama di lingkungan kerja. Salah satu contohnya adalah kebiasaan beberapa karyawan yang memilih sibuk bermain ponsel setelah menyelesaikan tugas mereka, meskipun rekan kerja lain masih sibuk menyelesaikan pekerjaan yang membutuhkan bantuan. Padahal, budaya kerja di Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) sangat menekankan pentingnya Organizational Citizenship Behavior (OCB). Sikap saling membantu, inisiatif untuk berkontribusi di luar tugas utama, serta kepedulian terhadap keberhasilan organisasi secara keseluruhan merupakan nilai-nilai yang selalu ditekankan dalam lingkungan kerja. Oleh karena itu, perlu adanya upaya untuk meningkatkan kesadaran karyawan akan pentingnya menerapkan OCB agar dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif. Kepala Administrasi, Sumber Daya Manusia (SDM) dan Umum mencatat bahwa perilaku seperti ini menunjukkan kurangnya inisiatif karyawan untuk membantu rekan kerja

atau berkontribusi lebih kepada organisasi di luar deskripsi tugas formal mereka.¹¹

Hasil wawancara dengan Staf Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Kota Padang dengan inisial S dan R, menunjukkan bahwa permasalahan dalam hal dukungan sosial antar rekan kerja (*Co-Worker Social Support*). Ketika terdapat karyawan yang sedang menghadapi masalah baik masalah pribadi ataupun masalah pekerjaan dan ketika karyawan terlihat murung, sebagian besar rekan kerja cenderung bersikap tidak peduli dan memilih untuk tidak menunjukkan perhatian atau memberikan dukungan. Selain itu, ketika terjadi kesalahan dalam pekerjaan atau muncul kesalahpahaman antar karyawan, tidak semua rekan kerja menunjukkan kepedulian untuk membantu atau berperan sebagai penengah. Sebagian justru memilih untuk menjaga jarak dan menghindari keterlibatan, yang pada akhirnya berdampak pada terciptanya suasana kerja yang kurang hangat dan minim kolaborasi. Fenomena ini menggambarkan rendahnya tingkat kepedulian antar karyawan, yang dapat berdampak pada hubungan interpersonal dan suasana kerja secara keseluruhan. Sikap "tidak ingin tahu" yang ditunjukkan oleh sebagian karyawan ini menunjukkan adanya celah dalam membangun budaya kerja yang saling mendukung. Padahal, dukungan sosial antar rekan kerja, baik dalam bentuk empati, perhatian emosional, atau bantuan praktis, merupakan salah satu komponen penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang positif. Kurangnya dukungan sosial ini

¹¹ “Wawancara Dengan Informan F (Kepala Administrasi, Sumber Daya Manusia (SDM), Dan Umum Pada Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Kota Padang). Wawancara Langsung Oleh Penulis. Padang 20 Januari,” 2025.

dapat memperburuk kondisi karyawan yang sedang menghadapi masalah, menurunkan motivasi kerja, dan pada akhirnya berdampak negatif pada kinerja individu maupun organisasi.¹²

Etika Kerja Islami yang belum sepenuhnya diterapkan secara konsisten oleh seluruh karyawan. Meskipun Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) adalah lembaga yang berbasis pada nilai-nilai Islam, beberapa perilaku yang terlihat di lingkungan kerja menunjukkan adanya ketidaksesuaian antara nilai-nilai keislaman dan pelaksanaan tugas sehari-hari. Salah satu fenomena yang masih ditemukan adalah sebagian karyawan belum sepenuhnya mematuhi ketentuan berpakaian yang telah ditetapkan oleh organisasi, yaitu pada hari Senin seharusnya memakai warna biru, Selasa warna hitam, Rabu putih, Kamis batik, dan Jumat bebas. Selain ketidakkonsistenan dalam disiplin berpakaian, terlihat pula bahwa sebagian karyawan belum sepenuhnya memperlihatkan tanggung jawab moral yang kuat terhadap tugas yang dipercayakan kepada mereka. Hal ini tampak dari kecenderungan untuk menunda penyelesaian tugas baik tugas yang menjadi tanggung jawabnya sendiri maupun tanggung jawab bersama. Dalam beberapa kesempatan, terdapat karyawan yang tidak dapat berpartisipasi dalam kegiatan lapangan karena alasan pribadi, sehingga tanggung jawab yang seharusnya dijalankan menjadi tertunda. Situasi ini menunjukkan bahwa tingkat komitmen terhadap tugas serta kesadaran

¹² “Wawancara Dengan Informan S Dan R (Staf Pada Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Kota Padang). Wawancara Langsung Oleh Penulis. Padang 20 Januari,” 2025.

individu akan perannya dalam menunjang kinerja tim dan pencapaian tujuan organisasi masih perlu ditumbuhkan lebih lanjut.¹³

Motivasi Kerja di Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Kota Padang menunjukkan tingkat yang cukup tinggi. Hal ini tercermin dari beberapa faktor yang menjadi pendorong utama semangat kerja karyawan. Salah satu alasan utamanya adalah pemberian gaji yang tepat waktu yang diberikan oleh pihak manajemen. Kebijakan ini menciptakan rasa aman secara finansial bagi karyawan dan memberikan kesan bahwa organisasi memperhatikan kesejahteraan mereka. Selain itu, kesempatan untuk naik jabatan yang tersedia di Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Kota Padang juga menjadi faktor motivasi yang signifikan. Peluang ini memberikan dorongan kepada karyawan untuk meningkatkan kinerja dan kompetensi mereka, sehingga mereka merasa memiliki prospek karier yang jelas dan menjanjikan dalam organisasi. Tidak hanya itu, motivasi kerja di Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Kota Padang juga dipengaruhi oleh orientasi awal karyawan yang bekerja dengan niat tulus untuk memberikan manfaat kepada masyarakat. Banyak karyawan yang melihat pekerjaan mereka di Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) sebagai bentuk kontribusi nyata untuk kebaikan umat dan meningkatkan kesejahteraan masyarakat yang membutuhkan. Niat mulia ini menciptakan

¹³ “Wawancara Dengan Informan F (Kepala Administrasi, Sumber Daya Manusia (SDM), Dan Umum Pada Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Kota Padang).Wawancara Langsung Oleh Penulis.Padang 20 Januari.”2025.

dorongan intrinsik yang kuat untuk menjalankan tugas dengan sebaik-baiknya.¹⁴

Berdasarkan penelitian terdahulu terkait variabel Dukungan Sosial Rekan Kerja yang dilakukan oleh Ignatius Soni Kurniawan dan Herlin Laela Naeni menyatakan bahwa dukungan sosial rekan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).¹⁵ Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Hadyati Harras menyatakan bahwa dukungan rekan kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap motivasi kerja. Ketika karyawan merasa diterima dan didukung oleh rekan-rekan mereka, hal ini tidak hanya meningkatkan kepuasan mereka tetapi juga memotivasi mereka untuk berkontribusi lebih baik dalam tim.¹⁶ Selain itu, terkait variabel Etika Kerja Islami yang dilakukan oleh Efendi Rahmanto menyatakan bahwa Etika Kerja Islami berpengaruh positif signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).¹⁷ Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Mohammad Difa Ulhaq dan Fereshti Nurdiana menyatakan bahwa Etika Kerja Islam berpengaruh positif terhadap Motivasi Kerja. Etika Kerja Islam membuat motivasi kerja karyawan menjadi meningkat. Nilai-nilai

¹⁴ “Wawancara Dengan Informan F (Kepala Administrasi, Sumber Daya Manusia (SDM), Dan Umum Pada Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Kota Padang). Wawancara Langsung Oleh Penulis. Padang 20 Januari.” 2025.

¹⁵ Ignatius Soni Kurniawan dan Herlin Laela Naeni, “Pengaruh Dukungan Rekan Kerja Terhadap OCB Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Pemediator Pada Karyawan Grage Jogja Hotel,” *JPEK (Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Kewirausahaan)* 5, no. 1 (2021).

¹⁶ Hadyati Harras, “Dampak Dukungan Pimpinan, Dukungan Rekan Kerja, Dan Dukungan Keluarga Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Bank Panin,” *AKADEMIK: Jurnal Mahasiswa Humanis* 4, no. 2 (2024): 638–49.

¹⁷ Efendi Rahmanto, “Pengaruh Etika Kerja Islam Dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening,” 2019, 1–14.

Islam yang dipahami dengan baik dan dapat diterapkan menjadikan motivasi tersendiri terhadap karyawan.¹⁸ Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Sri Agustin Permata Sari menyatakan bahwa Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Motivasi kerja yang tinggi akan mempengaruhi timbulnya perilaku *organizational citizenship behavior* dan dapat dikatakan motivasi kerja yang tinggi dapat meningkatkan perilaku *organizational citizenship behavior*.¹⁹ Temuan-temuan tersebut selaras dengan Teori Pertukaran Sosial (*Social Exchange Theory*) yang dikemukakan oleh George C. Homans. Menurut Homans pertukaran sosial adalah suatu bentuk interaksi di mana individu melakukan tindakan dengan harapan akan mendapatkan balasan yang menguntungkan dari pihak lain. Artinya interaksi sosial dalam organisasi dibangun atas dasar prinsip timbal balik, di mana individu cenderung memberikan kontribusi positif ketika mereka memperoleh dukungan atau penghargaan yang bermakna dari lingkungan kerja. Ketika karyawan merasakan adanya dukungan dari rekan kerja serta penerapan nilai-nilai etika Islam secara konsisten dalam organisasi, maka mereka akan merasa dihargai dan terdorong untuk membalasnya melalui perilaku positif seperti *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Oleh karena itu, dukungan sosial dan Etika Kerja Islami tidak hanya memiliki

¹⁸ Ulhaq et al, "Pengaruh Etika Kerja Islam Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Kospin Jasa Syariah (Cabang Tegal)," *Indonesian Journal of Economics, Business, Accounting, and Management* 3, no. 1 (2023): 18–31.

¹⁹ Sri Agustin Permata Sari, "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Dan Kinerja Pegawai" 2, no. April (2021): 30–40.

pengaruh langsung terhadap munculnya perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), tetapi juga berkontribusi dalam meningkatkan motivasi kerja, yang pada akhirnya memperkuat kecenderungan karyawan untuk melakukan tindakan sukarela di luar kewajiban formal mereka.²⁰

Penelitian ini memperkenalkan beberapa elemen baru dibandingkan dengan studi sebelumnya. Pertama, penelitian sebelumnya sering kali membahas Etika Kerja Islam secara terpisah, namun belum ada yang secara bersamaan menganalisisnya bersama Dukungan Sosial dari Rekan Kerja dalam mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Kedua, sebagian besar studi sebelumnya berfokus pada dampak langsung Etika Kerja Islam terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), sedangkan penelitian ini memasukkan Motivasi Kerja sebagai variabel mediasi untuk memperjelas mekanisme yang memperkuat hubungan tersebut. Ketiga, penelitian ini dilakukan di Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Kota Padang, konteks ini memberikan perspektif baru dalam memahami peran Etika Kerja Islami dan Dukungan Sosial Rekan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yang dimediasi Motivasi Kerja di lingkungan kerja non-profit berbasis agama.

Berdasarkan latar belakang, penulis ingin melakukan penelitian untuk mengetahui: ***“Pengaruh Co-Worker Social Support Dan Islamic Work Ethics Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada***

²⁰ J Delamater, “Handbook of Social Psychology,” no. June (2020): 571, <https://doi.org/10.1007/978-94-007-6772-0>.

***Badan Amil Zakat Nasional (Baznas) Kota Padang Yang Dimediasi
Oleh Work Motivation”***

B. Batasan Masalah

Agar penelitian ini lebih terarah dan berfokus pada masalah yang ingin di teliti, maka ruang lingkup penelitian ini dibatasi pada struktur organisasi Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Kota Padang, yang mencakup Kepala Bidang (pihak manajemen menengah) hingga tingkatan paling bawah. Dengan demikian, penelitian ini hanya melibatkan 36 orang karyawan Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Kota Padang yang termasuk dalam kategori tersebut.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka dapat dirumuskan permasalahan penelitian sebagai berikut :

1. Bagaimana *pengaruh Co-Worker Social Support* terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* Pada Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Kota Padang ?
2. Bagaimanakah *pengaruh Islamic Work Ethics* terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* Pada Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Kota Padang ?
3. Bagaimanakah *pengaruh Co-Worker Social Support* terhadap *Work Motivation* Pada Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Kota Padang?

4. Bagaimanakah pengaruh *Islamic Work Ethics* terhadap *Work Motivation* Pada Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Kota Padang?
5. Bagaimanakah pengaruh *Work Motivation* terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* Pada Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Kota Padang ?
6. Bagaimanakah pengaruh *Co-Worker Social Support* terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* dengan *Work Motivation* sebagai variabel mediasi pada Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Kota Padang ?
7. Bagaimanakah pengaruh *Islamic Work Ethics* terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* dengan *Work Motivation* sebagai variabel mediasi pada Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Kota Padang ?

D. Tujuan Penelitian

Dari rumusan masalah yang telah di cantumkan di atas, maka peneliti telah menetapkan tujuan dari penelitian ini yaitu:

1. Untuk mengetahui pengaruh *Co-Worker Social Support* terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* Pada Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Kota Padang.
2. Untuk mengetahui pengaruh *Islamic Work Ethics* terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* Pada Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Kota Padang.
3. Untuk mengetahui pengaruh *Co-Worker Social Support* terhadap *Work Motivation* Pada Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Kota Padang.

4. Untuk mengetahui pengaruh *Islamic Work Ethics* terhadap *Work Motivation* Pada Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Kota Padang.
5. Untuk mengetahui pengaruh *Work Motivation* terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* Pada Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Kota Padang.
6. Untuk mengetahui pengaruh *Co-Worker Social Support* terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* dengan *Work Motivation* sebagai variabel mediasi pada Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Kota Padang.
7. Untuk mengetahui pengaruh *Islamic Work Ethics* terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* dengan *Work Motivation* sebagai variabel mediasi pada Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Kota Padang.

E. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

- a) Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran dalam memperkaya wawasan penulis maupun pembaca.
- b) Menjadi referensi untuk peneliti-peneliti berikutnya terkait dengan masalah *Co-Worker Social Support*, *Islamic Work Ethics*, *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* , dan *Work Motivation*.

- c) Penelitian ini sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana ekonomi di fakultas ekonomi dan bisnis islam UIN Imam Bonjol Padang.

2. Manfaat Praktisi

- a) Bagi Perusahaan, hasil penelitian ini diharapkan memberikan masukan kepada Pimpinan Perusahaan dalam merumuskan berbagai kebijakan, terutama kebijakan yang berkaitan dengan *Co-Worker Social Support*, *Islamic Work Ethics*, *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*, dan *Work Motivation*.
- b) Bagi Karyawan, yaitu Memberikan pemahaman kepada karyawan pentingnya menerapkan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* dalam melaksanakan pekerjaan yang melampaui tugas-tugas rutin mereka dan mencapai kinerja yang melebihi standar yang diharapkan.

F. Sistematika Penulisan

Hasil Penelitian ini dilaporkan dalam bentuk tugas akhir dengan sistematika penulisan sebagai berikut:

BAB I Pendahuluan

Membahas tentang latar belakang yang menjadi alasan penulis menyusun sebuah penelitian, batasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II: Landasan Teori

Membahas mengenai teori-teori yang digunakan dalam membantu penulisan dan menulis penelitian serta menemukan jawaban atas rumusan masalah, penelitian terdahulu, serta kerangka pemikiran.

BAB III: Metode Penelitian

Membahas mengenai metode penelitian, jenis penelitian, sumber pengumpulan data dan sampel, definisi operasional variable, metode pengumpulan data, serta Teknik yang digunakan dalam menganalisis data.

BAB IV: Hasil Penelitian

Bab ini menjelaskan hasil penelitian dan pembahasan.

BAB V: Penutup

Bab ini berisi kesimpulan sebagai penutup skripsi sehingga pembaca dapat melihat inti sari dari skripsi ini, keterbatasan penulis dalam membuat skripsi dan Dalam bab ini juga diberi saran penting berdasarkan pada penelitian yang dilakukan untuk pihak terkait.