

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

OCBIP (*Organizational Citizenship Behavior from Islamic Perspective*) adalah konsep perilaku kewargaan organisasi yang berlandaskan nilai-nilai Islam, di mana individu dalam suatu organisasi bertindak sesuai dengan prinsip-prinsip syariah dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka. Perilaku ini bukan hanya sekadar menjalankan pekerjaan sesuai dengan peran formalnya, tetapi juga mencerminkan sikap proaktif, rela berkorban, dan memiliki kepedulian terhadap sesama tanpa mengharapkan imbalan duniawi. Dalam perspektif Islam, individu yang menerapkan OCBIP bertindak dengan niat ikhlas dan penuh tanggung jawab sebagai bentuk ibadah, dengan tujuan utama untuk mencapai falāh (kesuksesan dunia dan akhirat) serta memperoleh ridha Allah. Dengan menanamkan nilai-nilai ini, OCBIP berperan dalam menciptakan lingkungan kerja yang harmonis, produktif, dan penuh keberkahan, di mana setiap individu tidak hanya berorientasi pada pencapaian materi, tetapi juga pada nilai-nilai moral dan spiritual yang lebih tinggi. Hal ini menjadikan organisasi lebih stabil, berkinerja tinggi, serta memiliki dampak positif yang lebih luas bagi masyarakat dan lingkungan sekitarnya.

OCBIP (*Organizational Citizenship Behavior from Islamic Perspective*) adalah suatu tindakan dari setiap individu yang sesuai dengan prinsip syariah dan

digambarkan oleh individu dalam suatu organisasi yang menjalankan suatu pekerjaan untuk mencari falāh atau ridha Allah oleh perlindungan dari maqāsid 2 (tujuan) dan syariah perlindungan dan pelestarian lima ḍaruriyyat (kebutuhan) yaitu perlindungan agama, hidup, kekayaan, akal dan keturunan; ḥājiyyat (pelengkap) dan taḥsiniyyat (penghias).¹

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Ananda Putri Pamungkas dan Syaikhul Wahab (2024) dengan judul “Pengaruh Leader Member Exchange (LMX) Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) di Unit Rekam Medis RSAU Lanud Sulaiman) menyatakan bahwa Untuk meningkatkan perilaku OCB di dalam suatu unit pekerjaan maka terlebih dahulu harus ditingkatkannya LMX, karena keduanya saling berkaitan. Jika organisasi mempunyai LMX tinggi, itu akan mendorong petugas yang ada di dalamnya untuk berperilaku OCB, sehingga dapat meningkatkan kinerja di dalam unit pekerjaannya. Agar performa petugas rekam medis dapat dipertahankan dan meningkat, pimpinan rumah sakit perlu secara terus menerus mengamati kualitas interaksi antara pimpinan dan anggota tim.²

Perilaku OCBIP di kalangan karyawan diharapkan dapat menjadi bagian dari budaya yang tertanam dalam diri sebagai seorang muslim. Namun, pada

¹ Naail Mohammed Kamil et al., “Investigating the Dimensionality of Organisational Citizenship Behaviour from Islamic Perspective (OCBIP): Empirical Analysis of Business Organisations in Southeast Asia,” *Asian Academy of Management Journal* 19, no. 1 (2014): 17–46.

² Ananda Putri Pamungkas and Syaikhul Wahab, “PENGARUH LEADER MEMBER EXCHANGE (LMX) TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) DI UNIT REKAM MEDIS RSAU LANUD SULAIMAN” 8, no. 2 (2024): 3086–92.

kenyataannya, masih terdapat praktik-praktik yang belum mencerminkan perilaku OCBIP tersebut. Hal ini terjadi pada salah satu perusahaan yang ada di Kabupaten Pasaman Barat, yaitu pada PT Primatama Mulia Jaya Kec. Kinali Kabupaten Pasaman Barat, masih sering dijumpai karyawan di sebuah perusahaan yang tampak kurang antusias, tidak memiliki inisiatif untuk menyelesaikan tugas sesama rekan kerja, kurangnya perhatian yang ditunjukkan pimpinan dan bawahan, serta menunjukkan minimnya dan motivasi kerja.

Berdasarkan wawancara dengan salah satu karyawan PT Primatama Mulia Jaya pada 2 Desember 2024 dengan inisial E, menyatakan bahwa karyawan menghadapi beberapa permasalahan, yaitu kurangnya kepedulian dan rasa tolong menolong dengan sesama rekan kerja seperti kebiasaan duduk diam dan bersikap tidak acuh saat rekan kerja memerlukan bantuan. Di samping itu, karyawan cenderung kurang memiliki kepedulian dan inisiatif untuk membantu atau mengambil alih tugas rekan kerja yang tidak masuk atau mengalami kesulitan, dengan alasan bahwa hal tersebut bukan merupakan bagian dari tanggung jawab mereka. Permasalahan lain juga terjadi yaitu kurangnya kepercayaan dan perhatian oleh pimpinan yang ditunjukkan dengan atasan cenderung hanya berinteraksi secara formal, seperti saat memberi tugas atau menegur jika ada kesalahan. Jarang ada pendekatan pribadi seperti menanyakan kabar, memberikan apresiasi, atau sekadar mendengarkan kendala yang dihadapi

karyawan, sering mengeluh dengan pekerjaan, tidak adanya penghargaan atau sekedar apresiasi atas apa yang telah mereka kerjakan.³

Situasi ini mencerminkan rendahnya tingkat perilaku OCBIP, di mana karyawan seharusnya secara sukarela membantu sesama tanpa paksaan. Selain itu, karyawan masih menunjukkan ketidaksenangan ketika harus menyelesaikan tugas yang seharusnya menjadi tanggung jawab rekan kerja, serta masih sering terlibat konflik dengan sesama rekan kerja. Hal ini menunjukkan kurangnya perilaku sportif yang penting untuk menciptakan suasana kerja yang positif. Mengingat rendahnya tingkat OCBIP di PT Primatama Mulia Jaya, penting untuk mengidentifikasi penyebab permasalahan tersebut, karena hal ini dapat berdampak negatif pada efektivitas perusahaan.

Berdasarkan studi yang dilakukan oleh I Gusti Ayu Agung Yesika Yunia dkk, mengemukakan ada empat faktor utama yang mendorong munculnya *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dalam diri karyawan, yaitu karakteristik individual, karakteristik tugas, karakteristik organisasional, dan perilaku pemimpin. Karakteristik individual mencakup sikap, motivasi, dan kepribadian karyawan yang mendorong kontribusi di luar tugas formal. Karakteristik tugas berkaitan dengan tingkat otonomi dan makna pekerjaan yang mempengaruhi keterlibatan karyawan. Karakteristik organisasional meliputi budaya kerja, sistem penghargaan, dan lingkungan yang mendukung OCB.

Sementara itu, perilaku pemimpin berperan dalam membentuk loyalitas dan

³ E., karyawan PT. primatama Mulia Jaya, wawancara oleh penulis, 2 Desember 2024

motivasi karyawan melalui kepemimpinan yang suportif dan inspiratif. Keempat faktor ini saling berinteraksi dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendorong karyawan untuk berkontribusi lebih bagi organisasi.⁴

Selain itu, ada beberapa faktor yang dapat meningkatkan perilaku OCBIP karyawan salah satunya adalah hubungan yang terjalin antara pimpinan dan bawahan (*Leader Member Exchange*). *Leader Member Exchange* dalam perspektif Islami (OCBIP) menekankan pentingnya hubungan pemimpin anggota yang didasarkan pada nilai-nilai keadilan, kepercayaan dan tanggung jawab kolektif. Pendekatan ini menggabungkan prinsip etika kerja Islami yang mendorong perilaku kerja sukarela dan penuh semangat untuk kebaikan organisasi dan individu.⁵ Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sri Retno Hendrawati dan Endang Tjahjaningsih (2019), mengemukakan bahwa kualitas hubungan interaksi atasan bawahan yang tinggi dapat memotivasi pegawai untuk menunjukkan perilaku Organizational Citizenship Behavior tanpa harus mendapatkan imbalan formal dari organisasinya. Apabila interaksi atasan bawahan berkualitas tinggi, maka seorang atasan akan berpandangan positif terhadap bawahannya, sehingga bawahan akan merasakan bahwa atasan banyak

⁴ I Gusti Ayu Agung Yesika Yuniar, Harlina Nurtjahjanti, and Diana Rusmawati, "Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dan Resiliensi Dengan Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Pada Karyawan Kantor Pusat Pt. Bpd Bali," *Jurnal Psikologi Undip*, n.d.

⁵ Arini Tri Purwanti and Lilik Indayani, "Influence of Leader Member Exchange and Islamic Work Ethic on Employee Performance With Organizational Citizenship Behavior as Intervening Variable," *Indonesian Journal of Islamic Studies* 8 (2022): 6–17.

memberikan dukungan dan motivasi.⁶ Hubungan baik yang terjalin antara pimpinan dan bawahan memotivasi karyawan untuk menunjukkan perilaku yang melebihi tugas formal, seperti membantu rekan kerja dan mendukung tujuan tim.

Leader Member Exchange (LMX) adalah teori yang berfokus pada kualitas hubungan antara pemimpin dan bawahan, yang dapat mempengaruhi perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Hubungan LMX yang baik ditandai dengan kepercayaan, dukungan emosional, dan komunikasi yang positif, yang secara signifikan dapat meningkatkan kontribusi karyawan di luar tugas formal mereka. Dalam perspektif Islam, nilai-nilai seperti etika kerja Islami dan keadilan organisasi menjadi elemen penting yang memperkuat hubungan ini.⁷

Faktor lainnya yang meningkatkan perilaku OCBIP pada karyawan adalah Kepuasan Kerja. Kepuasan kerja memainkan peran penting dalam mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), yaitu perilaku kerja yang melampaui tanggung jawab formal dan mendukung efektivitas organisasi. Dalam perspektif Islam, kepuasan kerja tidak hanya mencakup aspek material, tetapi juga dimensi spiritual seperti keikhlasan, tanggung jawab, dan nilai-nilai Islami yang tercermin dalam budaya kerja.⁸ Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Irma Kusuma Fitri dan Hermin Endratno (2021), yang

⁶ Sri Retno Hendrawati and Endang Tjahjaningsih, “Efektivitas Leader Member Exchange (LMX) Dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dengan Moderasi Person Organization Fit (PO - Fit),” *Jurnal Bisnis Dan Ekonomi* 26, no. 1 (2019): 58–69.

⁷ Purwanti and Indayani, “Influence of Leader Member Exchange and Islamic Work Ethic on Employee Performance With Organizational Citizenship Behavior as Intervening Variable.”

⁸ MULYADI et al., “Komitmen Kerja, Budaya Kerja Islami, Dan Kepuasan Kerja Sebagai Faktor Determinan Organizational Citizenship Behavior” V, no. 2 (2021): 160–75.

menyatakan bahwa jika karyawan merasa memiliki kepuasan dalam bekerja maka akan berdampak positif bagi Organizational Citizenship Behavior (OCB). Maka karyawan yang memiliki kepuasan terhadap pekerjaannya akan selalu merasa senang saat mengerjakan pekerjaannya, dan karyawan akan mengerjakan pekerjaan tersebut melebihi apa yang seharusnya dia kerjakan.⁹

Karyawan dengan OCBIP yang tinggi akan lebih berkomitmen, suka membantu rekan kerja, antusias dalam bekerja serta memiliki kinerja yang tinggi. Untuk mengukur OCBIP, dapat menggunakan dimensi-dimensi yaitu, *altruism* (ta'awun), *Courtesy* (Persaudaraan), *civic virtue*, *Conscientiousnes* (Mujahadah) OCBIP lebih menekankan perilaku-perilaku individu di tempat kerja menurut pandangan Islam berdasarkan Al-quran dan Sunnah.¹⁰

Merujuk pada permasalahan yang telah diuraikan, seperti kurangnya perilaku organisasi karyawan dalam bekerja, oleh sebab itu peneliti ingin mengetahui seberapa besar pengaruh *Leader Member Exchange* terhadap *Organizational Citizenship Behavior Islamic Perspective* (OCBIP) di Mediasi Kepuasan Kerja pada Karyawan PT Primatama Mulia Jaya.

⁹ Irma Kusuma Fitri and Hermin Endratno, "Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Organizational Citizenship Behavior Sebagai Variabel Intervening: Studi Pada Karyawan Hotel Bahari, Kabupaten Tegal," *Derivatif: Jurnal Manajemen* 15, no. 2 (2021): 276–93.

¹⁰ Kamil et al., "Investigating the Dimensionality of Organisational Citizenship Behaviour from Islamic Perspective (OCBIP): Empirical Analysis of Business Organisations in Southeast Asia."

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka pokok permasalahan dalam penelitian ini yaitu:

1. Bagaimana pengaruh *Leader Member Exchange* terhadap *Organizational Citizenship Behavior Islamic Perspective* (OCBIP) pada karyawan PT. Primatama Mulia Jaya Kec. Kinali, Kab. Pasaman Barat ?
2. Bagaimana pengaruh *Leader Member Exchange* terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. Primatama Mulia Jaya Kec. Kinali, Kab. Pasaman Barat ?
3. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior Islamic Perspective* (OCBIP) pada karyawan PT. Primatama Mulia Jaya Kec. Kinali, Kab. Pasaman Barat ?
4. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja memediasi *Leader Member Exchange* terhadap *Organizational Citizenship Behavior Islamic Perspective* (OCBIP) pada karyawan PT. Primatama Mulia Jaya Kec. Kinali, Kab. Pasaman Barat ?

C. Batasan Masalah

Ada banyak faktor yang mempengaruhi OCBIP. Oleh karena itu, dalam proposal skripsi ini dibatasi pada beberapa faktor yang mempengaruhi OCBIP, khususnya yang diteliti pada karyawan muslim bagian kantor.

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan dan batasan masalah yang telah dijelaskan sebelumnya, tujuan dari penelitian adalah:

1. Mengetahui pengaruh *Leader Member Exchange* terhadap *Organizational Citizenship Behavior Islamic Perspective* (OCBIP) pada karyawan PT. Primatama Mulia Jaya Kec. Kinali, Kab. Pasaman Barat.
2. Mengetahui pengaruh *Leader Member Exchange* terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. Primatama Mulia Jaya Kec. Kinali, Kab. Pasaman Barat.
3. Mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior Islamic Perspective* (OCBIP) pada karyawan PT. Primatama Mulia Jaya Kec. Kinali, Kab. Pasaman Barat.
4. Mengetahui pengaruh kepuasan kerja memediasi *Leader Member Exchange* terhadap *Organizational Citizenship Behavior Islamic Perspective* (OCBIP) pada karyawan PT. Primatama Mulia Jaya Kec. Kinali, Kab. Pasaman Barat.

E. Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Manfaat bagi perusahaan

Dalam penelitian ini, peneliti berharap dapat menyediakan informasi serta referensi bagi perusahaan untuk mengevaluasi apakah *Leader Member Exchang* dan mediasi kepuasan kerja berpengaruh terhadap terhadap OCBIP, sehingga kinerja karyawan dapat di evaluasi.

2. Manfaat bagi peserta

Penelitian ini adalah penerapan ilmu ekonomi, khususnya manajemen, yang diperoleh penulis selama proses belajar, sehingga memperluas wawasan penulis tentang bagaimana teori diterapkan dalam praktik nyata.

F. Sistematika Penulisan

Penulisan dalam penelitian ini disusun secara sistematis dan hierarkis untuk memudahkan pembaca dalam memahami serta menganalisis hasil penelitian. Terdiri dari beberapa bab yaitu sebagai berikut:

BAB I: Pendahuluan, dalam bab ini penulis membahas mengenai latar belakang masalah, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, sistematika penulisan.

BAB II: Landasan teori, dalam bab ini penulis membahas tentang landasan teori, penelitian terdahulu, kerangka penelitian,

BAB III: Metode penelitian, pada bab ini akan dijelaskan metode penelitian yang akan digunakan yang berisikan, (a) Objek dan Lokasi penelitian, (b) Jenis Penelitian, (c) Defenisi Operasional variael (d) Populasi dan sampel. (e) Sumber data dan (f) teknik analisis data.

BAB IV: Hasil dan Pembahasan, pada bab ini penulis menjelaskan hasil dari penelitian yang telah di kelola.

BAB V: Penutup, bab ini merupakan isi dari kesimpulan dan saran mengenai hasil analisa data dari bab-bab sebelumnya.

