

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Organizational Citizenship Behavior merupakan perilaku dan tindakan yang dilakukan oleh seorang karyawan yang melampaui kewajiban kerja formal (*Job Deskripsi*) dan tidak berhubungan dengan sistem *reward* formal organisasi, namun berdampak baik dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi.¹ Perilaku ini juga dikenal dengan peran ekstra (*Extra Role*), peran ekstra dapat diartikan sebagai perilaku individu karyawan yang bertindak atas kemauan sendiri tanpa ada unsur paksaan untuk melakukan pekerjaan diluar tugas utama yang diberikan secara sukarela.²

Organizational Citizenship Behavior dalam pandangan agama islam disebut dengan *Organizational Citizenship Behavior Islamic Perspective*. Konsep utama dari OCB itu sendiri sebenarnya berasal dari ajaran islam yang berpedoman kepada perintah dari Al-Qur'an dan Hadis. OCBIP mengacu pada perilaku atau tindakan sukarela yang dilakukan oleh karyawan muslim yang terdorong untuk melakukan hal-hal yang baik demi kepentingan umum (*maslaha*) berlandaskan nilai-nilai ajaran agama

¹ Hasan Basri and Lily Nabilah, "Pengaruh OCB Dan Motivasi Ke Rja Terhadap Kinerja Karyawan P T . Batara Titian Kencana (Xtrans) Cabang Menteng - Jakarta Pusat" 1, no. 1 (2020): 2.

² Beby Minda et al., "Pengaruh Dukungan Organisasi , Dan Budaya Organisasi Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediasi Terhadap OCB (Organizational Citizenship Behaviour) (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumberdaya Manusia)" 4, no. 4 (2023): 2.

islam (*syari'ah*) tanpa mengharapkan imbalan atau sedikitpun dan hanya mengharapkan ridho Allah SWT.³

Organizational Citizenship Behavior Islamic Perspectif (OCBIP) dapat diimplementasikan dalam lima bentuk sikap atau perilaku yang dimiliki oleh individu karyawan yaitu *Altruism (taawun)* adalah sikap saling membantu dan bekerja sama dengan rekan kerja, *Courtesy* (persaudaraan) adalah sikap individu untuk mencegah terjadinya permasalahan yang akan muncul sesama teman, *Civic Virtue* adalah sikap individu yang mana lebih mementingkan kepentingan umum daripada kepentingan pribadi, *Sportmanship* adalah bersikap positif tidak sakit hati kalau seseorang tidak mengikuti ide dan gagasannya, *Conscientiousnes* (mujahadah) adalah sikap seorang muslim bersungguh sungguh dan berlomba dalam kebaikan. Dari uraian tersebut bentuk sikap atau perilaku individu karyawan sejalan dengan budaya yang dipegang oleh organisasi dan budaya yang berkembang di kalangan masyarakat mayoritas beragama islam.⁴

Islam mengajarkan manusia untuk bekerja bukan sekedar melakukan tugas sesuai dengan yang diberikan, tetapi juga berkontribusi lebih untuk membantu organisasi mencapai tujuannya dengan melakukan aktivitas yang berdampak positif dan menghindari kerugian.

³ Hizriah Islami and Fuad Mas'ud, "The Influence of Islamic Work Ethics and OCBIP on Knowledge Sharing Among Muslim Employees," *AFEBI Islamic Finance and Economic Review* 5, no. 01 (2020): 43, <https://doi.org/10.47312/aifer.v5i01.443>.

⁴ Wijiharta and Sugeng Nugroho Hadi, "Mengungkap Dimensi-Dimensi Untuk Meningkatkan OCBIP Pada Lembaga Ekonomi Bernuansa Sosial," *Formosa Journal of Applied Sciences* 1, no. 3 (2022): 2, <https://doi.org/10.55927/fjas.v1i3.984>.

Organizational Citizenship Behavior Islamic Perspective merupakan sikap iktislas dalam bekerja dimana pegawai yang memiliki OCBIP berupaya semaksimal mungkin untuk memberikan yang terbaik bagi perusahaan dengan tujuan beribadah dan meraih rido Allah SWT.⁵

Penerapan *Organizational Citizenship Behavior Islamic Perspective* didalam organisasi memiliki tantangan terutama di organisasi yang memiliki latar belakang agama yang berbeda dan budaya yang berbeda. Salah satunya adalah individu karyawan yang belum paham dan belum menerima nilai-nilai spritual yang mendasari *Organizational Citizenship Behavior Islamic Perspective* sehingga dapat menghambat perilaku sukarela dilingkungan kerja. Keberhasilan penerapan OCBIP di lingkungan kerja bergantung terhadap budaya organisasi dan dukungan dari manajemen yang bisa menciptakan rasa memiliki terhadap individu yang ada didalam organisasi.⁶

Organisasi yang mampu menerapkan *Organizational Citizenship Behavior Islamic Perspective* di lingkungan kerja memberikan manfaat yang banyak di antaranya: meningkatkan stabilitas kinerja organisasi, meningkatkan produktifitas rekan kerja, membangun kekeluargaan sesama rekan kerja, meningkatkan kemampuan organisasi untuk mempertahankan karyawan yang memiliki loyalitas yang tinggi, menghemat sumber daya

⁵ D Ranihusna, "Sustainability of Eco-Friendly OCBIP Research to Improve Performance in Organizational Environment: A Literature Review," *Proceedings of Femfest International ...* 2, no. Safrilsyah 2014 (2024): 2, <https://ejournal.unida.gontor.ac.id/index.php/FICCOMSS/article/view/11746>.

⁶ Usman Luthfiana Afifah, "Organizational Citizenship Behavior Islamic Perspective (OCBIP) Pada Organisasi Tidak Berbasis Islam," *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam* 7, no. 02 (2021): 3.

manusia yang dimiliki organisasi, mampu mengkoordinasi kegiatan kelompok-kelompok kerja, dan meningkatkan kemampuan organisasi untuk cepat beradaptasi dengan perubahan lingkungan kerja. Manfaat ini tentunya dapat meningkatkan atau membangun lingkungan kerja yang positif di dalam organisasi.⁷

Organisasi yang tidak mampu menerapkan *Organizational Citizenship Behavior Islamic Perspective* pada individu karyawan cenderung hanya mengerjakan tugas dan fungsi kerja yang diberikan kepada individu tersebut. Individu tersebut enggan membantu rekan kerjanya yang lain, cenderung tidak peduli dengan keadaan lingkungan sekitar, enggan memberikan saran untuk kemajuan organisasi, dan enggan datang lebih awal atau pulang lebih akhir jika dibutuhkan organisasi. Hal ini tentunya akan menghambat organisasi mencapai tujuan yang diinginkan dan menciptakan lingkungan kerja yang tidak positif.⁸

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior Islamic Perspective* ini sangat banyak dan beragam mencakup aspek internal dan eksternal. Faktor internal yang mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior Islamic Perspective* yaitu kecerdasan emosional, kepribadian karyawan, dan motivasi karyawan. Sementara itu faktor eksternal yang mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior*

⁷ Hairuddin Bin Mohd Ali, Muhammad Wildan Shohib, and Mohd Burhan Bin Ibrahim, "Validating a Model of OCBIP Practices in Indonesian Islamic Higher Education Institutions: A Structural Equation Modeling Approach," *IIUM Journal of Educational Studies* 9, no. 2 (2021): 64–88, <https://doi.org/10.31436/ijes.v9i2.317>.

⁸ Zaeniko Saputra, "Fleksibilitas Kerja Dan OCB Islam Perspektif Terhadap Kinerja Karyawan : Kepuasan Kerja Sebagai Mediasi" 29, no. 03 (2024): 3.

Islamic Perspective yaitu kepuasan kerja, dan budaya organisasi juga berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior Islamic Perspective*. Penelitian terbaru juga mengungkapkan bahwa interaksi yang dibangun antara atasan dan bawahan serta lingkungan kerja yang mendukung dapat meningkatkan *Organizational Citizenship Behavior Islamic Perspective*, karena karyawan merasa lebih dihargai dan dianggap sehingga karyawan terpacu untuk melakukan kontribusi lebih kepada organisasi. Dengan memperhatikan faktor-faktor ini, organisasi dapat membentuk lingkungan kerja yang positif.⁹

Menurut Sani dan Maharini Ekowati *Organizational Citizenship Behavior Islamic Perspective* sendiri, menyebutkan bahwasanya spiritualitas dan komitmen organisasi dapat mempengaruhi OCBIP. Adapun penelitian yang dilakukan oleh Desti Maulina Pasaribu yang berjudul “Analysis of Islamic Spirituality in the workplace and Islamic Work Ethics on OCB (*Organizational Citizenship Behavior*) in an Islamic Perspectif” menyebutkan bahwa spiritualitas dan etika kerja islami berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior Islamic Perspective*. Adapun pengaruh yang paling dominan dalam memengaruhi OCBIP spiritualitas islam ditempat kerja dengan dimensi *religiosity* sebagai dimensi yang memiliki pengaruh lebih besar.¹⁰

⁹ Eka Alvinatus and Olievira Prabandini Mulyana, “Literature Review : Faktor Yang Mempengaruhi Organizational Citizenship Behavior Pada Pegawai Pemerintah” 4, no. 3 (2024): 4.

¹⁰ Desty Maulina Pasaribu, Fendy Suhariadi, and Seger Handoyo, “Analysis of Islamic Spirituality in the Workplace and Islamic Work Ethics on OCB (*Organizational Citizenship*

Penelitian yang dilakukan oleh Muafi Muafi, Yuni Siswanti, dan Mohammad Ziad Anwar yang berjudul “Work Life Balance in Islamic Perspective (WLBIP) and Its Impact on Organizational Citizenship Behavior in Islamic Perspective (OCBIP) and Service Performance” didalam penelitiannya menemukan bahwa OCBIP memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja layanan. Karyawan yang menunjukkan perilaku kewarganegaraan organisasi yang baik cenderung memberikan kinerja layanan yang lebih baik.¹¹

Berdasarkan urian faktor-faktor diatas dapat disimpulkan bahwa spiritualitas di tempat kerja dan etika kerja islami dapat mempengaruhi OCBIP di dalam organisasi, itu artinya semakin tinggi tingkat spiritualitas di tempat kerja dan etika kerja islami, maka secara otomatis meningkat OCBIP di suatu perusahaan atau organisasi. Dengan demikian, semakin tingginya tingkat OCBIP didalam organisasi dapat membantu organisasi mencapai tujuan yang diinginkan.

Sebagian besar penelitian yang sudah ada tentang *Organizational Citizenship Behavior* berfokus pada pandangan umum atau sekuler, namun penelitian tentang *Organizational Citizenship Behavior* perspektif islam atau yang lebih dikenal dengan *Organizational Citizenship Behavior Islamic Perspective* belum banyak diteliti dan masih terbatas. Penelitian

Behavior) in an Islamic Perspective,” *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi* 11, no. 3 (2023): 329, <https://doi.org/10.30872/psikoborneo.v11i3.11312>.

¹¹ Muafi Muafi, Yuni Siswanti, and Mohammad Ziad Anwar, “Work Life Balance in Islamic Perspective (WLBIP) and Its Impact on Organizational Citizenship Behavior in Islamic Perspective (OCBIP) and Service Performance,” *International Journal of Research in Business and Social Science* (2147- 4478) 10, no. 3 (2021): 223–30, <https://doi.org/10.20525/ijrbs.v10i3.1150>.

tentang OCBIP ini peneliti memilih menggunakan metode *Systematic Literature Review* untuk mengidentifikasi, memilih, menilai, dan merangkum temuan yang serupa dengan fokus penelitian

Metode *Systematic Literature Review* ini bertujuan untuk mengetahui gambaran yang jelas pola yang terdapat di dalam literatur agar dapat mengetahui agenda penelitian kedepannya dan bertujuan untuk dapat memberikan saran bagi penelitian kedepannya. Dengan mengidentifikasi temuan yang belum di eksploraasi dan pertanyaan yang belum terjawab terkait *Organizational Citizenship Behavior Islamic Perspective*.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang “***Research Agenda Organizational Citizenship Behavior Islamic Perspective: Systematic Literature Review***”.

B. Batasan Masalah

Agar penelitian yang dilakukan dapat terarah dan tidak meluas dari pembahasan, maka penulis membatasi permasalahan yang akan dijabarkan dalam penelitian ini dengan fokus ke *Reserch Agenda Organizational Citizenship Behavior Islamic Perspective: Systematic Literature Review*.

C. Rumusan Masalah

Rumusan masalah yang dapat diambil sesuai dengan pemaparan latar belakang di atas adalah:

1. Bagaimana keterbatasan penelitian yang sudah ada mengenai *Organizational Citizenship Behavior Islamic Perspective*?

2. Apa rekomendasi penelitian selanjutnya mengenai *Organizational Citizenship Behavior Islamic Perspective*?

D. Tujuan Penelitian

Dari latar belakang dan rumusan masalah yang telah diuraikan di atas maka penelitian ini bertujuan untuk:

1. Untuk mengetahui keterbatasan penelitian yang sudah ada mengenai *Organizational Citizenship Behavior Islamic Perspective*.
2. Untuk mengetahui rekomendasi penelitian selanjutnya mengenai *Organizational Citizenship Behavior Islamic Perspective*.

E. Manfaat Penelitian

Penulis berharap penulisan ini akan bermanfaat bagi pihak dan kalangan yang terkait secara langsung maupun tidak langsung seperti berikut:

1. Manfaat Secara Teoritis

Bagi para ilmuwan dan pemerhati masalah *Organizational Citizenship Behavior Islamic Perspective* dari penulisan ini dapat memberikan sedikit banyaknya gambaran yang jelas tentang keilmuan manajemen sumber daya manusia sebagai bahan kajian tambahan untuk penulisan lebih lanjut yang berkaitan dengan organisasi.

2. Manfaat secara praktis:

- a. Penulisan ini diharapkan dapat membantu memberikan pemahaman yang lebih baik tentang *Organizational Citizenship*

Behavior Islamic Perspective pada sebuah organisasi atau perusahaan.

- b. Selain itu, akademisi diharapkan dapat memperoleh lebih banyak wawasan dan referensi akademik tentang *Organizational Citizenship Behavior Islamic Perspective*.

F. Sistematika Penulisan

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

BAB I: Bab ini memberikan pemaparan tentang pendahuluan dan membahas latar belakang masalah yang telah di tentukan. Ini menjelaskan berbagai macam masalah, termasuk ruang lingkup masalah yang akan diteliti, rumusan masalah, tujuan dan keuntungan dari penulis yang dihasilkan dari tujuan tersebut. Bab ini juga membahas sistematika penulisan.

BAB II: Bab ini terdiri dari dua sub bab yang membahas landasan teori dan kajian literatur. Bagian pertama membahas berbagai macam teori yang mendasari tulisan ini, khususnya yang berkaitan dengan *Organizational Citizenship Behavior Islamic Perspective*, dan bagian kedua membahas penelitian literatur sebelumnya yang dapat mendukung penulisan ini.

BAB III: Bab ini berisi metode penulisan, dalam bab ini dipaparkan antara lain: desain penulisan, obyek penulisan, sumber data, teknik

pengumpulan data, dan teknik analisis data yang digunakan untuk memperoleh hasil penulisan.

BAB IV: Bab ini berisi hasil analisis data dan pembahasan, yang didalamnya menjelaskan mengenai keseluruhan analisis data yang telah dilakukan. Data yang telah diperoleh kemudian dikumpulkan, dikaji, dan dibahas secara mendalam dan kemudian dilakukan analisis terhadap variabel yang mempengaruhi.

BAB V: Bab ini berisi kesimpulan dan saran dari penulis terhadap penelitian yang telah dilakukan.

