

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset strategis dalam suatu organisasi karena berperan secara langsung dalam menjalankan aktivitas operasional serta menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Kualitas, kompetensi, dan kapabilitas SDM memiliki kontribusi penting dalam meningkatkan daya saing organisasi, sehingga pengelolaannya perlu dilakukan secara terencana dan berkelanjutan. Pengelolaan SDM yang efektif mencakup proses rekrutmen yang selektif, pengembangan kompetensi melalui pelatihan berkesinambungan, serta penciptaan lingkungan kerja yang kondusif guna mendukung kinerja optimal. Organisasi yang mampu mengelola SDM secara optimal akan lebih adaptif terhadap dinamika perubahan, meningkatkan produktivitas kerja, serta menciptakan nilai tambah berkelanjutan dalam jangka panjang.

Dalam konteks perguruan tinggi, SDM memegang fungsi strategis untuk mendukung keberhasilan pelaksanaan pendidikan tinggi, yang terdiri tenaga pendidik dan tenaga kependidikan. Kedua unsur tersebut memiliki fungsi yang saling melengkapi dalam pelaksanaan kegiatan akademik maupun administratif. Tenaga pendidik berperan dalam pengajaran, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat, sedangkan tenaga kependidikan bertanggung jawab terhadap pengelolaan administrasi dan layanan penunjang akademik. Untuk mewujudkan lingkungan pendidikan yang berkualitas, tenaga

kependidikan dituntut tidak hanya memiliki kompetensi teknis, tetapi juga kemampuan adaptasi, orientasi pelayanan, serta komitmen terhadap nilai-nilai integritas (Humiati & Budiarti, 2020).

Permendikbud Republik Indonesia Nomor 10 Tahun 2017 Pasal 1, tenaga kependidikan didefinisikan sebagai individu yang berperan dalam penyelenggaraan dan pengelolaan satuan pendidikan, yang mencakup staf akademik, teknis, administrasi, kesehatan, sosial, kebersihan, dan keamanan (PMPK/10/2017 et al., 2017). Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional menyatakan bahwa tenaga kependidikan merupakan anggota masyarakat yang mengabdikan diri serta diangkat untuk menunjang terselenggaranya proses pendidikan.

Tenaga kependidikan tidak hanya dituntut memiliki kompetensi teknis dalam menjalankan tugas administratif, tetapi juga keterampilan intrapersonal yang memadai. Dalam lingkungan kerja, perilaku prososial berupa kesediaan untuk membantu secara sukarela menjadi faktor penting dalam mendukung efektivitas organisasi serta menciptakan suasana kerja yang harmonis. Perilaku sukarela tersebut mencerminkan kepedulian dan hubungan interpersonal yang positif antarindividu, yang dalam kajian perilaku organisasi dikenal sebagai *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

Dewi & Indrawati (2019) mendefinisikan OCB sebagai perilaku individu yang dilakukan secara sukarela di luar tuntutan formal pekerjaan tanpa mengharapkan imbalan langsung, namun berorientasi pada peningkatan efektivitas dan kinerja organisasi.

Universitas Muhammadiyah Purwokerto (UMP) merupakan salah satu perguruan tinggi swasta Islam yang berada di Purwokerto dan memiliki tenaga kependidikan berjumlah sekitar 234 orang berdasarkan data Biro Sumber Daya Manusia Universitas Muhammadiyah Purwokerto. Dalam aktivitas operasional sehari-hari, tenaga kependidikan berperan penting dalam mendukung kelancaran proses belajar mengajar. Penerapan OCB diharapkan mampu menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan harmonis, sehingga berdampak pada peningkatan produktivitas kerja.

Meskipun manfaat OCB telah banyak diakui, tidak seluruh tenaga kependidikan di Universitas Muhammadiyah Purwokerto menunjukkan perilaku tersebut secara konsisten. Hasil observasi awal menunjukkan bahwa tingkat inisiatif dan keterlibatan tenaga kependidikan dalam kegiatan di luar tanggung jawab utama masih relatif rendah. Kondisi ini terlihat dari kecenderungan dominasi individu tertentu dalam berbagai kegiatan nonrutin di luar jam kerja. Salah satu faktor yang diduga memengaruhi kondisi tersebut adalah rendahnya motivasi serta kurang memadainya kompensasi atas aktivitas di luar jam kerja. Berbagai penelitian menunjukkan bahwa OCB dipengaruhi oleh sejumlah faktor, di antaranya budaya organisasi menurut Saputro & Kusumo (2023) serta etika kerja menurut Venidico (2023).

Aldag & Reschjke dalam Naway (2023) menyatakan bahwa OCB merupakan perilaku prososial yang memberikan manfaat bagi individu maupun organisasi. Sejalan dengan hal tersebut, Alotaibi (2001) yang mengutip Schnake menjelaskan bahwa OCB merupakan perilaku prososial

yang ditujukan kepada individu, kelompok, maupun organisasi. Dengan demikian, OCB dapat dipahami sebagai seperangkat perilaku ekstra peran yang berkontribusi dalam meningkatkan efektivitas individu, kelompok, dan organisasi.

Penelitian terkait etika kerja Islami dan budaya organisasi menunjukkan hasil yang beragam Idayati & Mulyono (2024) serta Farid et al., (2017) menemukan bahwa etika kerja Islami dan budaya organisasi memiliki kontribusi signifikan terhadap OCB. Namun, penelitian lain oleh Angraini et al., (2024) serta Wibowo & Wuryanti (2017) menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap OCB. Perbedaan temuan tersebut mengindikasikan adanya kesenjangan penelitian yang perlu dikaji lebih lanjut.

Dalam studi pendahuluan yang dilakukan melalui observasi, ditemukan bahwa masih terdapat sejumlah individu yang menerapkan nilai etika kerja Islami dan budaya organisasi hanya sebatas pada aspek seremonial atau formalitas. Ptemuan dalam observasi awal masih banyak tenaga kependidikan di beberapa unit Lembaga dan Fakultas belum secara optimal mencerminkan perilaku *extra-role*. Hal ini masih terlihat pada kecenderungan pegawai yang melayani mahasiswa dengan tidak tampak tersenyum, tidak proaktif terhadap pelayanan mahasiswa baru, masih cenderung suka mengeluhkan kebijakan dari pimpinan, masih sebagian kecil yang belum mampu mengambil alih tugas dari rekan kerja yang berhalangan hadir sehingga pelayanan terhambat

dan masih kurang partisipasi aktif dalam kegiatan yang diselenggarakan universitas.

Temuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Lugard Amadin Emokpae (2024) yang menyatakan bahwa etika kerja Islami telah banyak diterapkan pada organisasi berskala besar, namun implementasinya masih bersifat formalitas dan cenderung tidak mendorong munculnya *Organizational Citizenship Behavior*, melainkan dilakukan karena adanya unsur keterpaksaan. Lebih dari 30% responden dalam penelitian tersebut mengakui bahwa penerapan nilai Islami dilakukan semata-mata untuk memenuhi kebijakan organisasi, sehingga menimbulkan kesulitan dalam menginternalisasi nilai etika kerja Islami dan tidak mendorong munculnya perilaku sukarela.

Penelitian yang dilakukan oleh Parsamoghaddam (2024) juga menjelaskan bahwa adanya warisan kebiasaan organisasi yang berlangsung secara turun-temurun sering kali bertentangan dengan upaya integrasi nilai etika kerja Islami. Meskipun dalam kurun waktu tertentu etika kerja Islami telah menjadi bagian dari prinsip organisasi, khususnya pada institusi berbasis Islam, penerapannya masih menghadapi hambatan akibat kebijakan yang ditetapkan oleh pimpinan organisasi.

Universitas Muhammadiyah Purwokerto sebagai perguruan tinggi berbasis Islam memiliki budaya organisasi dengan pedoman nilai-nilai Al-Qur'an dan As-Sunnah. Budaya organisasi dan etika kerja Islami yang diterapkan diharapkan mampu mendorong munculnya perilaku OCB pada

setiap individu. Namun, hasil observasi awal menunjukkan bahwa penerapan nilai-nilai tersebut dalam praktik kerja masih cenderung bersifat formalitas, sehingga perilaku OCB belum sepenuhnya optimal.

Universitas Muhammadiyah Purwokerto sebagai bagian dari perguruan tinggi Muhammadiyah memiliki tanggung jawab moral dalam menerapkan nilai-nilai Islami kepada seluruh anggotanya. Penerapan nilai-nilai tersebut tidak hanya terbatas pada lingkungan kerja, tetapi juga diharapkan dapat tercermin dalam kehidupan sehari-hari. Universitas Muhammadiyah Purwokerto memiliki budaya organisasi yang kuat, yang berlandaskan pesan K.H. Ahmad Dahlan, yaitu *“hidup hidupilah Muhammadiyah, jangan mencari hidup di Muhammadiyah”*. Pesan tersebut mengandung makna bahwa Muhammadiyah tidak semata-mata menjadi sarana untuk mencari penghidupan, melainkan juga sebagai wadah untuk beramal dan beribadah. Berdasarkan nilai tersebut, Universitas Muhammadiyah Purwokerto membentuk budaya organisasi yang diwariskan secara turun-temurun dari generasi ke generasi.

Nilai-nilai Islam dan kemuhammadiyahannya menjadi landasan pembentukan budaya organisasi Universitas Muhammadiyah Purwokerto, yang tercermin dalam perilaku kerja civitas akademika, seperti penerapan etika kerja Islami, kedisiplinan, dan tanggung jawab. Melalui pelaksanaan Tri Dharma Perguruan Tinggi, penerapan standar kerja yang jelas, serta evaluasi kinerja yang berkelanjutan, UMP menekankan profesionalisme dan keunggulan institusi. Selain itu, budaya kolaboratif dan kekeluargaan

dikembangkan melalui kerja sama antar unit dan proses pengambilan keputusan secara musyawarah, serta didukung oleh sikap adaptif terhadap perkembangan teknologi dan perubahan zaman. Identitas UMP tercermin sebagai institusi yang Islami, unggul, modern, berorientasi pada mutu, serta konsisten terhadap visi organisasi.

Robbins & A.Judge (2013) menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan suatu sistem makna bersama yang dianut oleh seluruh anggota organisasi dan berfungsi sebagai pembeda antara satu organisasi dengan organisasi lainnya. Studi yang dilakukan Kamil & Rivai (2021) menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB. Penelitian lain yang dilakukan oleh Romi et al., (2020) juga menemukan adanya kontribusi positif antara etika kerja Islami dan *Organizational Citizenship Behavior*.

Penelitian ini dilaksanakan pada perguruan tinggi yang telah menerapkan nilai-nilai etika kerja Islami di setiap fakultas. Penelitian sebelumnya masih relatif terbatas yang mengkaji secara simultan berkontribusi pada budaya organisasi dan etika kerja Islami terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Dengan memasukkan budaya organisasi sebagai variabel tambahan, penelitian ini diharapkan dapat menjelaskan pembentukan OCB dalam berbagai aspek lingkungan kerja, yang meliputi lingkungan fisik, desain pekerjaan, hubungan sosial di tempat kerja, budaya organisasi, sistem imbalan dan keadilan, serta tekanan dan stres kerja (Robbins & A.Judge, 2013).

Etika kerja Islami dengan berbagai dimensinya berpotensi memengaruhi munculnya perilaku *Organizational Citizenship Behavior* apabila diimplementasikan secara optimal dalam lingkungan kerja. Adanya indikasi hubungan antara etika kerja Islami dan OCB, serta keberagaman budaya organisasi yang berkembang secara berbeda pada setiap unit kerja, menjadi dasar pertimbangan dalam pelaksanaan penelitian ini. Oleh karena itu, penelitian berjudul “Pengaruh Etika Kerja Islami dan Budaya Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada Tenaga Kependidikan Universitas Muhammadiyah Purwokerto (UMP)” dianggap relevan untuk dikaji lebih lanjut.

B. Rumusan Masalah

1. Adakah pengaruh etika kerja islami terhadap *organizational citizenship behavior* pada tenaga kependidikan di Universitas Muhammadiyah Purwokerto?
2. Adakah pengaruh budaya organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* pada tenaga kependidikan di Universitas Muhammadiyah Purwokerto?
3. Adakah pengaruh etika kerja islami dan budaya organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* pada tenaga kependidikan di Universitas Muhammadiyah Purwokerto?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengkaji pengaruh etika kerja islami terhadap *organizational citizenship behavior* pada tenaga kependidikan di Universitas Muhammadiyah Purwokerto (UMP).
2. Untuk mengkaji pengaruh budaya organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* pada tenaga kependidikan di Universitas Muhammadiyah Purwokerto (UMP).
3. Untuk mengkaji pengaruh etika kerja islami dan budaya organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* pada tenaga kependidikan di Universitas Muhammadiyah Purwokerto (UMP).

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat teoritis
 - a. Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi dalam memperkaya kajian ilmiah terkait Etika Kerja Islami, Budaya Organisasi, dan *Organizational Citizenship Behavior* pada tenaga kependidikan, khususnya dalam ranah pendidikan tinggi yang berorientasi pada prinsip-prinsip Islam.
 - b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sudut pandang baru mengenai penerapan nilai-nilai Islam dalam lingkungan akademik dan implikasinya terhadap pembentukan *organizational citizenship behavior*.
 - c. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan referensi bagi peneliti selanjutnya dalam kajian terkait *Organizational Citizenship Behavior*.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi instansi, hasil penelitian ini diharapkan mampu menjadi bahan pertimbangan bagi manajemen terkait upaya meningkatkan kinerja tenaga kependidikan melalui penguatan budaya organisasi yang berlandaskan nilai-nilai Islam.
- b. Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai pertimbangan evaluasi bagi pimpinan instansi dalam mengimplementasikan Etika Kerja Islami dan budaya organisasi, sehingga mampu menciptakan lingkungan kerja yang lebih konstruktif dan selaras dengan karakter institusi pendidikan berbasis Islam.
- c. Bagi tenaga kependidikan, penelitian ini diharapkan dapat mendorong tumbuhnya kesadaran untuk secara sukarela berperilaku dan memberikan kontribusi positif di luar tugas formal yang menjadi tanggung jawabnya.

E. Perbedaan Dengan Penelitian Sebelumnya

Sejumlah penelitian terdahulu merefleksikan bahwa Etika Kerja Islami memperlihatkan keterkaitan dengan *organizational citizenship behavior*, baik secara langsung maupun melalui keterkaitannya dengan faktor-faktor lain yang relevan. Hairunnisa (2020) meneliti bahwa budaya organisasi dan etika kerja Islami memiliki efek secara signifikan memengaruhi kepuasan kerja guru di pondok pesantren yayasan Nabil Husein. Etika kerja Islami juga memiliki manfaat yang signifikan, antara lain dalam meningkatkan OCB dan kinerja karyawan, memperkuat loyalitas terhadap organisasi, serta

meminimalkan perilaku kerja yang bertentangan dengan prinsip-prinsip Islam. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Widyastuti & Budiharto (2023) yang menunjukkan bahwa penerapan etika kerja Islami memberikan kontribusi positif terhadap sikap dan perilaku kerja karyawan.

Romi et al., (2020) melakukan penelitian mengenai *organizational citizenship behavior* (OCB) yang dikaji dalam perspektif etika kerja Islami. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa dosen yang menginternalisasikan etika kerja Islami cenderung menampilkan perilaku OCB yang lebih tinggi, ditandai dengan sikap proaktif dan kesediaan melaksanakan tugas di luar tanggung jawab formal. Tingginya tingkat OCB juga berkontribusi pada peningkatan kepuasan kerja dan dedikasi dosen terhadap institusi, serta berperan dalam memperbaiki hubungan sosial dan meminimalkan konflik sosial di lingkungan kerja.

Sinaga & Widiasih (2023) juga menyatakan bahwa OCB meningkat dengan etos kerja Islami dan kepemimpinan etis. sehingga karyawan lebih termotivasi untuk melakukan hal-hal untuk organisasi bahkan setelah mereka menyelesaikan pekerjaan utama mereka. Firdaus, S., & Nurhayati (2019) melakukan penelitian tentang etika kerja Islami dengan keterlibatan karyawan sebagai variabel mediasi, hasilnya menunjukkan bahwa penerapan etika kerja Islami yang kuat meningkatkan OCB secara langsung. Penelitian Azizah & Ma'rifah (2018) menunjukkan bahwa etika kerja Islami meningkatkan kepuasan kerja dan komitmen karyawan, tetapi tidak secara langsung memengaruhi *organizational citizenship behavior* (OCB). Temuan tersebut

mengindikasikan adanya kemungkinan faktor lain yang turut memediasi atau memengaruhi hubungan antara etika kerja Islami dan OCB.

Berdasarkan telaah penelitian terdahulu, meskipun etika kerja Islami telah terbukti memiliki keterkaitan dengan *organizational citizenship behavior*, kajian yang memasukkan budaya organisasi sebagai faktor yang berperan dalam hubungan tersebut masih belum banyak dieksplorasi dalam penelitian terdahulu, khususnya pada institusi Pendidikan tinggi berbasis Islam.

