

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. *Organizational Citizenship Behavior*

1. Definisi *Organizational Citizenship Behavior*

Organizational Citizenship Behavior adalah konsep penting dalam penelitian perilaku organisasi. Istilah ini mengacu pada perilaku individu di tempat kerja yang membantu kinerja organisasi secara keseluruhan meskipun melampaui tugas formal yang telah ditetapkan. Organ (2009) mendefinisikan OCB sebagai perilaku yang dilakukan secara sukarela seseorang yang meningkatkan efisiensi dan kinerja organisasi meskipun tidak secara langsung mendapat penghargaan formal.

Studi lain yang dilakukan oleh Smith et al., (1983) mendefinisikan *Organizational Citizenship Behavior* sebagai perilaku sukarela yang ditunjukkan oleh individu di luar kewajiban tugas formal dan tidak secara langsung memperoleh pengakuan dari sistem penghargaan organisasi, tetapi juga dapat memberikan kontribusi penting terhadap efektivitas dan kinerja pada organisasi secara keseluruhan. Perilaku ini tercermin melalui dua aspek utama, yaitu kesediaan untuk membantu rekan kerja secara sukarela serta kepatuhan individu terhadap aturan dan prosedur kerja yang berlaku dalam organisasi.

Organizational citizenship behavior merupakan perilaku fungsional dan prososial yang dilakukan di luar posisi formal untuk membantu individu, unit kerja, dan institusi secara keseluruhan (Alotaibi, 2001).

Griffin & Moorhead menyatakan *organizational citizenship behavior* adalah perilaku sukarela karyawan yang melampaui kewajiban formal untuk meningkatkan kinerja organisasi (Fahmi 2020).

Thiruvenkadam & Durairaj (2019), mengungkapkan bahwa dimensi *organizational citizenship behavior* meliputi suatu tindakan sportivitas, loyalitas dan komitmen pada organisasi, mematuhi peraturan, tanggung jawab dan kemajuan diri. Kajian lain dilakukan oleh Lichtenegger & Dubinin (1998) mengungkapkan bahwa *organizational citizenship behavior* didirikan karena kepuasan kerja dan komitmen organisasi, yang merupakan indikator penting yang mendorong munculnya organisasi. Hal ini terjadi baik dalam bentuk tugas resmi maupun tindakan sukarela di luar deskripsi pekerjaan.

Sejalan dengan pemikiran Pipe et al., (2014) menegaskan bahwa *organizational citizenship behavior* ini sangat penting bagi keberlangsungan dan dinamika organisasi, standar evaluasi kinerja harus mencakup perilaku kontekstual. Van Dyne et al., (1994) mendefinisikan *organizational citizenship behavior* sebagai suatu perilaku sukarela yang tidak termasuk dalam daftar tugas resmi dan tidak diakui secara langsung oleh system penghargaan. Namun, *organizational citizenship behavior* sangat penting untuk meningkatkan efisiensi dan kelangsungan serta menciptakan lingkungan kerja yang fleksibel, kooperatif dan menyenangkan.

Permana & Sriathi (2017) juga mendefinisikan *organizational citizenship behavior* yaitu suatu perilaku yang tidak secara formal diwajibkan dalam tugas karyawan, tetapi secara keseluruhan mendorong fungsi organisasi yang efektif. Berdasarkan berbagai definisi yang telah dikemukakan mengenai konsep *organizational citizenship behavior*, dapat disimpulkan bahwa perilaku ini merepresentasikan tindakan individu dalam organisasi yang bersifat sukarela dan berada di luar tuntutan tugas formal. Meskipun tidak diwajibkan dan tidak secara langsung terkait dengan sistem penghargaan formal, *organizational citizenship behavior* memiliki peran penting dalam meningkatkan efektivitas kerja serta mendukung dinamika dan keberlangsungan organisasi.

Setelah mengetahui beberapa definisi tentang *organizational citizenship behavior* yang disebutkan di atas, penting untuk membuat kesimpulan tentang poin penting. *Organizational citizenship behavior* mengacu pada perilaku individu dalam organisasi yang dilakukan secara sukarela dan bebas dari tanggung jawab formal, tetapi tetap penting untuk meningkatkan kinerja dan dinamika organisasi. Berdasarkan beberapa teori di atas, dapat disimpulkan bahwa OCB adalah perilaku yang produktif dan sukarela yang tidak diatur oleh deskripsi pekerjaan dan tidak diatur oleh sistem penghargaan formal. Namun, tidak diakui secara langsung, *organizational citizenship behavior* berdampak pada kinerja dan fungsi organisasi.

2. Aspek-Aspek *Organizational Citizenship Behavior*

Lima aspek OCB menurut Organ (2009) yaitu :

- a. *Civic virtue* : keterlibatan aktif individu dalam berbagai aktivitas organisasi, seperti keikutsertaan dalam rapat atau kegiatan institusional lainnya, meskipun partisipasi tersebut tidak selalu bersifat formal.
- b. *Sportmanship* : sikap sportif dan berpikir positif dengan menghindari keluhan atau kritik yang tidak konstruktif, serta lebih menekankan pada upaya menjaga suasana kerja yang mendukung dan bermanfaat bagi organisasi.
- c. *Conscientiousness* : perilaku yang mencerminkan kedisiplinan dan tanggung jawab kerja, seperti ketepatan waktu, tingkat kehadiran yang baik, serta kepatuhan terhadap peraturan kerja yang berlaku.
- d. *Courtesy* : sikap sopan santun dan rasa saling menghormati antarindividu, yang diwujudkan melalui pemberian informasi atau komunikasi terlebih dahulu guna mencegah terjadinya konflik atau kesalahpahaman dalam organisasi.
- e. *Altruism* : kepedulian terhadap sesama anggota organisasi, seperti kesediaan membantu rekan kerja, termasuk karyawan baru, dalam menyelesaikan permasalahan pekerjaan tanpa diminta.

3. Faktor-Faktor *Organizational Citizenship Behavior*

Menurut Organ et al., (2006) faktor yang dapat berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* antara lain :

- a. Persepsi terhadap pekerjaan dan organisasi. Persepsi positif individu terhadap pekerjaan dan organisasi tempatnya bekerja cenderung mendorong munculnya perilaku *organizational citizenship behavior*, karena individu merasa memiliki keterikatan dan tanggung jawab moral terhadap organisasi.
- b. Keadilan organisasi. Persepsi karyawan terhadap keadilan dalam setiap proses dan hasil yang diterapkan oleh organisasi berperan penting dalam mendorong kesediaan individu untuk berperilaku sukarela dan memberikan kontribusi tambahan demi kepentingan organisasi.
- c. Karakter. Keterlibatan warga negara organisasi akan berkorelasi positif dengan sifat individu tertentu yang ada dalam karyawan.
- d. Manajemen transformasional. Kepemimpinan yang memberi inspirasi pribadi kepada bawahan mendorong OCB, seperti dukungan organisasi.
- e. Dukungan Organisasi. Persepsi bahwa perusahaan membantu karyawan membuat mereka merasa bertanggung jawab satu sama lain, yang mendorong mereka untuk bekerja secara sukarela untuk organisasi.

Permana & Sriathi, (2017) menjelaskan ada 3 faktor dalam *organizational citizenship behavior* yaitu:

- a. Kepemimpinan transformasional
- b. Kepuasan kerja

c. Komitmen organisasional

Robbins & A.Judge, (2013) juga menyatakan faktor-faktor *organizational citizenship behavior* antara lain :

- a. Kepuasan kerja
- b. Komitmen organisasional
- c. Keadilan organisasi
- d. Kepemimpinan
- e. Kepribadian.

B. Etika Kerja Islami

1. Definisi Etika Kerja Islami

Etika kerja Islami dipandang sebagai faktor yang berperan dalam membentuk *organizational citizenship behavior* di tengah dinamika dunia kerja yang kompetitif. Penerapan etika kerja Islami tidak hanya berorientasi pada pemenuhan tanggung jawab moral dan spiritual dalam bekerja, tetapi juga mendorong individu untuk secara sukarela melakukan kontribusi tambahan di luar kewajiban formalnya guna menunjang kinerja dan keberlangsungan organisasi.

Dalam perspektif Islam, Abbas & Owaihan (2008) menjelaskan bahwa etika kerja Islami merupakan suatu sistem nilai yang bersumber dari ajaran Islam dan berfungsi sebagai pedoman moral dalam aktivitas kerja, dengan penekanan pada nilai kejujuran, tanggung jawab, integritas, dan keadilan. Etika kerja ini mengarahkan perilaku individu agar dalam bekerja tidak semata-mata berorientasi pada pencapaian hasil, tetapi juga

selaras dengan nilai-nilai moral Islam yang luhur. Selanjutnya Beekun (1997) memandang etika kerja Islami sebagai bagian dari ibadah, di mana setiap individu dituntut untuk bersikap jujur, adil, dan ikhlas dalam menjalankan pekerjaannya. Dalam hal ini, pekerjaan tidak hanya dimaknai sebagai aktivitas ekonomi, melainkan juga sebagai sarana mendekatkan diri kepada Allah melalui penerapan integritas dan pengabdian spiritual.

Al-Smadi et al., (2022) dalam Udin et al., (2022) menjelaskan bahwa etika kerja Islami merupakan seperangkat nilai dan prinsip moral yang bersumber dari ajaran Islam dan berfungsi sebagai pedoman dalam perilaku profesional. Nilai-nilai tersebut menekankan pentingnya kejujuran, amanah, serta tanggung jawab sosial dalam pelaksanaan aktivitas kerja. Selaras dengan hal tersebut, Yousef (2001) menjelaskan bahwa etika kerja Islami merupakan prinsip moral berbasis ajaran Islam yang digunakan untuk membedakan perilaku yang benar dan tidak benar dalam lingkungan kerja, dengan penekanan pada kerja keras, komitmen, dedikasi, dan kerja sama, serta pengaturan hubungan individu dengan Tuhan dan sesama manusia.

Sementara itu Usman et al., (2015) memandang etika kerja Islami sebagai standar perilaku dan hubungan kerja yang berlandaskan nilai-nilai Islam, yang mencakup aspek usaha, dedikasi, hubungan sosial, kreativitas, dan tanggung jawab. Dengan demikian, etika kerja Islami mencerminkan integrasi antara dimensi spiritual, sosial, dan profesional

dalam aktivitas kerja. Berdasarkan berbagai definisi yang telah diuraikan, dapat disimpulkan bahwa etika kerja Islami merupakan seperangkat nilai moral yang bersumber dari ajaran Islam dan berfungsi sebagai pedoman bagi individu dalam melaksanakan tugas serta tanggung jawabnya di lingkungan kerja.

2. Aspek-Aspek Etika Kerja Islami

Menurut Abbas & Owaihan (2008), etika kerja Islami mencakup sejumlah aspek fundamental yang berfungsi sebagai pedoman bagi individu dalam melaksanakan pekerjaan berdasarkan prinsip-prinsip etika Islam. Aspek-aspek tersebut meliputi:

- a. Kejujuran : yang merupakan nilai utama dalam etika kerja Islami, di mana individu dituntut untuk menjunjung tinggi nilai kejujuran dalam setiap proses pengambilan keputusan dan tindakan, baik terhadap diri sendiri maupun pihak lain
- b. Akuntabilitas/Tanggung Jawab : yang menekankan pentingnya komitmen individu terhadap tugas dan kewajibannya, termasuk kesadaran akan dampak dari setiap tindakan terhadap orang lain dan lingkungan kerja
- c. Keadilan : perlakuan yang adil dalam pemberian hak, imbalan, serta interaksi kerja, baik antarindividu maupun dengan pihak lain
- d. Dedikasi dan Kerja Keras : sikap yang mencerminkan kesungguhan individu dalam melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan, di mana

etos kerja dipahami sebagai bentuk pengabdian serta ibadah kepada Allah SWT

- e. Kerjasama : yang menegaskan pentingnya kolaborasi dan saling mendukung antarindividu dalam mencapai tujuan bersama
- f. *Sosial Responsibility* : yang mendorong individu untuk memberikan kontribusi positif tidak hanya bagi organisasi, tetapi juga bagi masyarakat dan lingkungan sekitar
- g. Integritas : yang menunjukkan keselarasan antara nilai-nilai pribadi dengan perilaku kerja, sehingga individu bertindak konsisten selaras dengan nilai dan norma etika yang dianut.

Menurut Beekun (1997), etika kerja islami terdiri atas sejumlah aspek fundamental yang merefleksikan prinsip-prinsip etika kerja dalam perspektif Islam antara lain :

- a. Pekerjaan sebagai Ibadah. Pandangan bahwa setiap aktivitas kerja dalam perspektif Islam dipandang sebagai bentuk pengabdian kepada Allah, sehingga pelaksanaannya harus dilandasi dengan niat yang tulus dan nilai-nilai kebaikan. Oleh karena itu, setiap individu dalam pekerjaan disarankan untuk melaksanakan tanggung jawab pekerjaan dengan niat yang tulus sebagai bentuk ketaatan kepada Allah serta sebagai upaya kontribusi bagi kesejahteraan masyarakat.
- b. Kejujuran dan Integritas. Nilai fundamental dalam etika kerja Islami yang menuntut karyawan untuk bersikap jujur dalam seluruh aspek pekerjaan, termasuk dalam pengelolaan sumber daya dan interaksi

dengan rekan kerja. Integritas menjadi landasan dalam pengambilan keputusan dan pelaksanaan tugas secara konsisten.

- c. **Tanggung Jawab Sosial.** Yang menekankan kesadaran individu untuk bertanggung jawab terhadap masyarakat dan lingkungan sekitarnya. Hal ini mencakup kepedulian terhadap kesejahteraan komunitas serta pertimbangan terhadap dampak sosial yang ditimbulkan dari setiap keputusan kerja.
- d. **Disiplin dan Komitmen.** yaitu sikap yang mencerminkan kesungguhan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan secara tepat waktu, berkualitas, dan penuh tanggung jawab, serta berupaya memberikan hasil terbaik sesuai dengan standar yang ditetapkan.
- e. **Kerja Sama dan Kolaborasi.** yaitu dorongan untuk membangun hubungan kerja yang harmonis melalui interaksi yang positif, saling mendukung, dan bekerja sama antarindividu dalam rangka mencapai tujuan organisasi secara kolektif.
- f. **Dedikasi dan Kualitas Kerja.** Karyawan menunjukkan dedikasi tinggi dan kualitas kerja terbaik sebagai bentuk pengabdian kepada Allah dan masyarakat.
- g. **Keadilan** yaitu Penerapan keadilan dalam penghargaan, tugas, dan tanggung jawab di semua interaksi kerja.

C. Budaya Organisasi

1. Definisi Budaya Organisasi

Kreitner & Kinicki (2007) memaknai budaya organisasi sebagai sekumpulan asumsi implisit yang tidak tertulis, namun dianut secara bersama oleh anggota organisasi dan dianggap sebagai sesuatu yang wajar. Asumsi-asumsi tersebut membentuk cara anggota organisasi dalam memandang, berpikir, serta merespons lingkungan sekitarnya. Budaya organisasi memiliki karakteristik utama, antara lain diwariskan kepada anggota baru melalui proses sosialisasi, memengaruhi perilaku kerja anggota, serta beroperasi pada berbagai tingkatan, mulai dari aspek yang tampak di permukaan hingga nilai dan asumsi mendasar yang lebih dalam.

Selanjutnya, Robbins & A.Judge (2013) mendefinisikan budaya organisasi sebagai suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota organisasi dan berfungsi untuk membedakan suatu organisasi dari organisasi lainnya. Sejalan dengan pandangan tersebut, Kamarullah (2014) menjelaskan bahwa budaya organisasi merupakan kekuatan sosial yang bersifat tidak kasatmata, yang secara tidak disadari mendorong dan mengarahkan perilaku kerja anggota, terbentuk melalui proses pembelajaran dari pengalaman, serta diwariskan antarindividu dalam organisasi. Dalam konteks nilai keislaman, Anggraeni. & Cahyono (2023), mengemukakan bahwa budaya organisasi Islami merupakan budaya yang berlandaskan nilai-nilai syariah Islam, dengan penekanan pada tanggung jawab moral, integritas, kejujuran, dan amanah dalam pelaksanaan

pekerjaan, serta bertujuan menciptakan lingkungan kerja yang etis, adil, dan membawa keberkahan.

Sementara itu, Schein memandang budaya organisasi sebagai pola asumsi dasar yang dikembangkan oleh suatu kelompok untuk menghadapi permasalahan adaptasi eksternal dan integrasi internal, yang selanjutnya diajarkan kepada anggota baru sebagai pedoman dalam memahami dan merespons lingkungan organisasi (Wahyuddin 2022). Berdasarkan berbagai definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi dipahami sebagai suatu sistem nilai, norma, keyakinan, serta makna kolektif yang dianut oleh anggota organisasi dan berfungsi dalam membentuk perilaku kerja, sekaligus menjadi identitas pembeda antara satu organisasi dengan organisasi lainnya.

2. Aspek-Aspek Budaya Organisasi

Aspek-aspek budaya organisasi menurut Kreitner & Kinicki (2007) yaitu :

a. Identitas Organisasi

Sebuah kekhasan setiap anggota yang mencerminkan dari anggota tersebut dan membedakan mereka dari organisasi lain.

b. Komitmen Kolektif

Tingkat komitmen individu terhadap tujuan, nilai dan kepentingan organisasi. Tingkat komitmen ini cerminan dari kesetiaan anggota organisasi dan dorongan dalam berkontribusi.

c. Stabilitas Sistem Sosial

Budaya organisasi untuk menjaga stabilitas system organisasi seperti keteraturan hubungan kerja, konsisten norma, kejelasan peran, serta kesinambungan perilaku dalam organisasi.

d. Pedoman Organisasi

Pedoman dan kaidah yang ditetapkan oleh budaya organisasi mengarahkan sikap, pikiran dan perilaku anggota organisasi.

Elemen-elemen budaya organisasi sebagaimana dikemukakan oleh Robbins dan Judge dalam Wahyuddin, (2022) :

- a. Inovasi dan pengambilan risiko. yaitu sejauh mana organisasi mendorong karyawan untuk berkreasi, berinovasi, serta berani mengambil risiko dalam pelaksanaan pekerjaan.
- b. Perhatian terhadap detail. yang menunjukkan tingkat ketelitian, kecermatan, dan presisi yang diharapkan dalam setiap aktivitas kerja.
- c. Orientasi hasil. yaitu derajat penekanan organisasi pada pencapaian hasil atau kinerja dibandingkan dengan proses atau metode yang digunakan.
- d. Orientasi manusia. yang mencerminkan sejauh mana kebijakan dan keputusan manajerial mempertimbangkan dampaknya terhadap individu dalam organisasi.
- e. Orientasi tim. yaitu tingkat pengorganisasian pekerjaan yang lebih menekankan kerja kelompok atau tim dibandingkan kerja secara individual

- f. Keagresifan. yang menggambarkan tingkat kompetitif dan ketegasan karyawan dalam bekerja dibandingkan dengan sikap santai atau kooperatif, serta
- g. Stabilitas. yaitu sejauh mana organisasi menekankan pada pemeliharaan kondisi yang telah ada dibandingkan dengan upaya perubahan dan pertumbuhan organisasi.

D. Tenaga Kependidikan

Tenaga kependidikan menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional, 2003 khususnya pada ketentuan umum Pasal 1, dipahami sebagai individu anggota masyarakat yang mengabdikan diri serta ditugaskan untuk mendukung terselenggaranya proses pendidikan. Dalam undang-undang tersebut juga dijelaskan bahwa tenaga kependidikan memiliki tanggung jawab dalam melaksanakan fungsi administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan, serta pelayanan teknis guna mendukung terselenggaranya kegiatan akademik dan operasional institusi.

Selanjutnya, Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan (Permendikbud) menyatakan bahwa tenaga kependidikan merupakan individu yang diangkat untuk mendukung memberikan dukungan terhadap penyelenggaraan pendidikan, namun tidak ikut secara langsung dalam aktivitas pembelajaran. Sejalan dengan hal tersebut, Undang-Undang Nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen Pasal 1 ayat 6 menyebutkan bahwa

tenaga kependidikan merupakan anggota masyarakat yang mengabdikan diri serta diangkat untuk menunjang penyelenggaraan proses pendidikan.

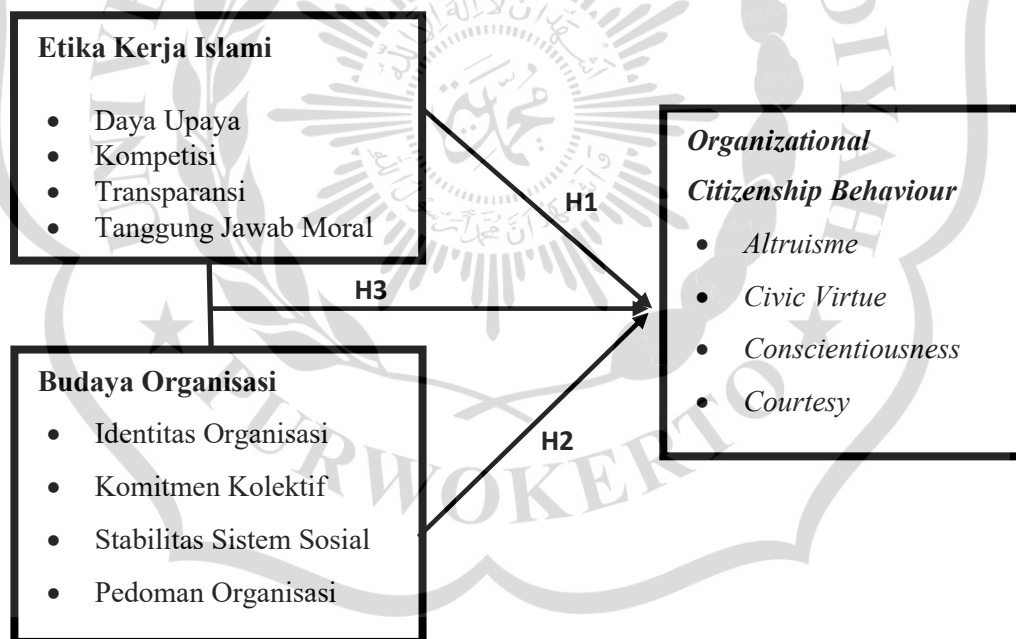
Pendapat serupa dikemukakan oleh Hidayah (2022) yang menjelaskan bahwa tenaga kependidikan merupakan anggota masyarakat yang berperan dalam mendukung penyelenggaraan pendidikan meskipun tidak terlibat secara langsung dalam proses pengajaran. Menurut Peraturan Kepegawaian UMP tahun 2020, tenaga kependidikan merupakan pegawai yang mengabdikan diri dan diangkat untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan di UMP. Sedangkan tenaga kependidikan fungsional adalah pegawai yang dalam pelaksanaan pekerjaannya mengandalkan keahlian akademis. Berdasarkan berbagai pengertian tersebut, dapat disimpulkan bahwa tenaga kependidikan adalah personel non-pengajar yang memiliki peran strategis dalam menunjang penyelenggaraan pendidikan melalui fungsi administratif, teknis, dan manajerial, serta menjadi bagian penting dalam keberhasilan operasional dan manajemen institusi pendidikan secara keseluruhan.

E. Keterkaitan Variabel Bebas dengan Variabel Terikat

Tenaga kependidikan adalah personel non-pengajar yang memiliki peran strategis dalam menunjang penyelenggaraan pendidikan melalui tugas administratif, teknis dan manajerial. Mereka merupakan bagian penting dalam keberhasilan operasional dan manajemen institusi secara menyeluruh. Budaya organisasi di lingkungan tenaga kependidikan Universitas Muhammadiyah

Purwokerto dibangun atas dasar nilai kejujuran, kedisiplinan, tanggung jawab, serta komitmen terhadap mutu pelayanan.

Setiap tenaga kependidikan dituntut untuk menyelenggarakan layanan secara profesional, responsif, dan berorientasi pada sikap ramah kepada mahasiswa maupun masyarakat. Dalam kerangka etika kerja Islami, aktivitas kerja dipandang sebagai bentuk ibadah yang berlandaskan nilai moral dan spiritual, sehingga pelaksanaannya tidak terbatas pada pemenuhan tugas formal, melainkan juga mencerminkan upaya menjalankan amanah dan integritas sebagai bentuk pengabdian kepada Allah SWT.



Gambar 1. Model pengaruh etika kerja islami dan budaya organisasi terhadap *organizational citizenship behavior*

F. Hipotesis

Menurut Azwar (1998), hipotesis merupakan pernyataan sementara yang dirumuskan untuk menjelaskan hubungan antarvariabel yang menjadi fokus dalam penelitian. Hipotesis tidak hanya berupa dugaan, tetapi disusun berdasarkan landasan teoritis dan penalaran logis yang selanjutnya diuji kebenarannya melalui data empiris. Berdasarkan kerangka pemikiran tersebut, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1 : Etika Kerja Islami berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* pada tenaga kependidikan di Universitas Muhammadiyah Purwokerto

H2 : Budaya organisasi berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* pada tenaga kependidikan di Universitas Muhammadiyah Purwokerto.

H3 : Etika Kerja Islami dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* pada tenaga kependidikan di Universitas Muhammadiyah Purwokerto