

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Suatu organisasi atau instansi akan mengalami perubahan dan kemajuan manakala didukung oleh kultur organisasi dan sumber daya manusia yang handal serta berkualitas. Sumber daya manusia atau pegawai yang berkualitas itu tidak hanya ditentukan oleh pengetahuan dan skill yang dimilikinya akan tetapi juga ditentukan oleh sikap dan keyakinan ajaran agama yang di anutnya.

Pegawai merupakan sumber daya manusia yang dimiliki oleh instansi. Dalam mewujudkan tujuan suatu instansi, diperlukan adanya pegawai sebagai unsur aparatur negara yang penuh ketaatan dan kesadaran yang tinggi terhadap tugas dan tanggungjawab berlandaskan pancasila dan UU 1945 serta bermental baik dan berakhlak mulia untuk melaksanakan dan menyelenggarakan peraturan-peraturan yang dibuat oleh pemerintah dan negara. Peranan pegawai sangat menentukan keberhasilan instansi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Pegawai yang berkualitas memiliki etos kerja yang tinggi ia tidak hanya melakukan pekerjaan sesuai dengan perannya saja (*in-role*), tetapi juga cenderung kepada perilaku kerja yang melebihi perannya (*extra-role*). Perilaku kerja yang melebihi peran ini disebut sebagai perilaku kewargaan dalam organisasi atau *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

Organizational Citizenship Behavior muncul karena adanya keyakinan dan sikap mengejawantahkan nilai-nilai oleh pegawai, keyakinan dan sikap tersebut secara sepiritual bersumber dari ajaran agama yang di anutnya seperti nilai-nilai ibadah, amanah, keikhlasan, kejujuran dan perasaan memiliki serta bertanggung jawab terhadap tugas yang di embannya.

Organizational Citizenship Behavior (OCB) berkaitan dengan manifestasi seseorang (pegawai) sebagai makhluk sosial untuk berempati dan bisa memahami orang lain di lingkungannya serta bisa menyelaraskan nilai-nilai individual yang dianutnya dengan nilai-nilai yang dianut lingkungannya, sehingga muncul perilaku *good citizen* yang dapat menghasilkan kinerja yang menonjol dalam lingkungan pekerjaan sehingga mendorong efektivitas dan efisiensi fungsi organisasi atau instansi secara keseluruhan.

Organizational Citizenship Behavior (OCB) juga dikenal dengan istilah *helping behavior* yang didalamnya terdapat perilaku saling tolong-menolong. Agama Islam memerintahkan setiap pemeluknya untuk saling tolong-menolong kepada sesama, hal ini dijelaskan di dalam Al-Qur'an surat Al-Maidah (5) Ayat 2 :

وَتَعَاوَنُوا عَلَى الْبِرِّ وَالتَّقْوَىٰ وَلَا تَعَاوَنُوا عَلَى الْإِثْمِ وَالْعُدْوَانِ وَاتَّقُوا اللَّهَ إِنَّ اللَّهَ

شَدِيدُ الْعِقَابِ ٢

Dalam pandangan Islam *OCB* lebih dekat pada istilah *hablumminannas* (hubungan antar manusia). Dinamika hubungan religiusitas dan *OCB* merupakan perilaku pro-sosial yang berkaitan dengan kontribusi diluar peran formal yang ditampilkan oleh seorang pegawai dan tidak

mengharapkan imbalan atau hadiah dengan tujuan untuk mencapai efektivitas organisasi. Dalam Islam melaksanakan suatu pekerjaan merupakan ibadah atau kewajiban bagi seorang muslim karena perintah dari Allah SWT maka pekerjaan tersebut harus di landasi dengan perasaan ikhlas tanpa mengharap imbalan atau *reward*.

Organizational Citizenship Behavior Islamic Perspective (OCBIP) merupakan perilaku yang sesuai dengan nilai-nilai yang diajarkan dalam Islam yaitu nilai-nilai ketulusan, *ta'awun*, *ukkuwah* dan *mujahadah*.¹ Sejalan dengan hal tersebut penulis tertarik untuk meneliti *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dalam persepektif Islam pegawai ASN Kantor Kelurahan di Kabupaten Tapin sebagai subjek dan objek penelitian dalam kaitannya dengan kinerja.

Kelurahan sebagai salah satu unit dari pemerintah daerah dimana kedudukannya diatur dalam peraturan pemerintah nomor 17 tahun 2018 pasal 25 tentang kedudukan kelurahan. Disebutkan bahwa kelurahan sebagai perangkat kecamatan yang mempunyai tugas dan fungsi melaksanakan penyelenggaraan pemerintahan di wilayah kelurahan yang dipimpin oleh lurah, lurah juga dibantu oleh perangkat kelurahan untuk melaksanakan tugas-tugas yang diberikan oleh camat.² Lurah dan perangkat kelurahan merupakan pegawai pemerintah yang berstatus ASN (Aparatur Sipil Negara)

¹ Ilfi Nur Diana, "*Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dalam Islam*," Jurnal Ilmu Ekonomi dan Sosial 1, no. 2 (2012).

² Pasal 25 Peraturan Pemerintah Nomor 17, Tahun 2018.

dimana ketentuan ini diatur dalam peraturan pemerintah nomor 73 Tahun 2005 tentang kelurahan.³

Di kabupaten Tapin terdapat sembilan kelurahan yang tersebar pada empat kecamatan dengan jumlah pegawai atau perangkat kelurahan sebanyak 72 orang berstatus pegawai ASN (Aparatur Sipil Negara) yang mana mereka memiliki peranan penting dalam menjalankan fungsi pemerintahan sebagai layanan publik di daerah pada tingkat kelurahan.

Pegawai ASN sebagai unsur aparatur negara dan abdi masyarakat, mempunyai peran yang amat penting dalam rangka menciptakan masyarakat madani yang taat hukum, berperadaban modern, demokratis, makmur, adil, dan bermoral tinggi yang menyelenggarakan pelayanan secara adil dan merata, menjaga persatuan dan kesatuan bangsa dengan penuh kesetiaan kepada Pancasila dan Undang Undang Dasar 1945. Untuk mewujudkan hal tersebut maka diperlukan pegawai ASN yang memiliki kinerja yang tinggi.

Pembahasan tentang kinerja pegawai dalam konteks pelayanan publik diatur dalam peraturan menteri pendayagunaan aparatur negara dan reformasi birokrasi RI. no. 15 tahun 2014 tentang pedoman standar pelayanan.⁴ Kinerja pegawai dapat diukur dengan melihat indikator-indikator kinerja dalam periode waktu tertentu. Indikator tersebut yaitu mutu, kuantitas, ketepatan waktu, efektifitas, komitmen, dan kemandirian.⁵

³ Peraturan Pemerintah Nomor 73, Tahun 2005.

⁴ Permen PANRB No. 15 Tahun 2014

⁵ Stephen Robbins trans. Sabardini, *Perilaku Organisasi*, 10th ed., vol. 7, Peningkatan Kinerja Melalui Perilaku Kerja Berdasarkan Kecerdasan Emosional (Prentice Hall, 2006).

Kinerja merupakan bagian yang sangat penting dan menarik karena terbukti sangat penting manfaatnya, suatu lembaga menginginkan pegawai untuk bekerja sungguh-sungguh sesuai dengan kemampuan yang dimiliki untuk mencapai hasil kerja yang baik, tanpa adanya kinerja yang baik dari seluruh pegawai, maka keberhasilan dalam mencapai tujuan akan sulit tercapai. Kinerja pada dasarnya mencakup sikap mental dan perilaku yang selalu mempunyai pandangan bahwa pekerjaan yang dilaksanakan saat ini harus lebih berkualitas daripada pelaksanaan pekerjaan masa lalu, untuk saat yang akan datang harus lebih berkualitas daripada saat ini.

Berdasarkan pengamatan dan wawancara penulis dengan lurah dan staf pada saat peninjauan awal kinerja pegawai pada kantor kelurahan di kabupaten Tapin masih tergolong rendah hal ini dikarenakan masih banyak pegawai yang tidak hadir ke kantor pada hari kerja, datang ke kantor terlambat, sering tidak melaksanakan apel harian, dan tidak menggunakan jam kerja secara efektif. Kurangnya disiplin para pegawai sehingga menghambat kegiatan-kegiatan pelayanan, pemberdayaan, dan pembangunan masyarakat di kelurahan sehingga tidak berjalan maksimal.

Berdasarkan laporan penyerapan anggaran Dana Alokasi Umum (DAU) kelurahan tahun 2020 masing-masing kelurahan di kabupaten Tapin belum menyerap 100% anggaran dana yang dialokasikan untuk kelurahan. Hal ini dikarenakan kelurahan tidak merealisasikan kegiatan-kegiatan atau program pemerintahan secara menyeluruh, penyebabnya adalah kurangnya

kinerja pegawai atau perangkat kelurahan yang aktif bekerja pada instansi kelurahan.

Berdasarkan paparan di atas penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior Islamic Perspective (OCBIP)* terhadap Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Kantor Kelurahan di Kabupaten Tapin”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Apakah ada pengaruh *Altruism (ta'awun)* terhadap kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) pada kantor kelurahan kabupaten Tapin?
2. Apakah ada pengaruh *Conscientiousness (mujahadah)* terhadap kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) pada kantor kelurahan kabupaten Tapin?
3. Apakah ada pengaruh *Civic Virtue (raf'al haraj)* terhadap kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) pada kantor kelurahan kabupaten Tapin?
4. Apakah ada pengaruh *Sportmanship (qona'ah)* terhadap kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) pada kantor kelurahan kabupaten Tapin?
5. Apakah ada pengaruh *Courtesy (ihtiram)* terhadap kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) pada kantor kelurahan kabupaten Tapin?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dibuat, maka tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *Altruism (ta'awun)* terhadap kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) pada kantor kelurahan kabupaten Tapin.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *Conscientiousness (mujahadah)* terhadap kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) pada kantor kelurahan kabupaten Tapin.
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *Civic Virtue (raf'al haraj)* terhadap kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) pada kantor kelurahan kabupaten Tapin.
4. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *Sportmanship (qona'ah)* terhadap kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) pada kantor kelurahan kabupaten Tapin.
5. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *Courtesy (ihtiram)* terhadap kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) pada kantor kelurahan kabupaten Tapin.

D. Signifikansi Penelitian

Adapun kegunaan atau manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Secara Teoritis

Secara teoritis, diharapkan dari hasil penelitian ini akan menjadi referensi dan rujukkan untuk perkembangan ilmu manajemen dan dapat menambah teori pengembangan sumber daya manusia.

2. Secara Praktis

Secara praktis, kegunaan dari penelitian ini harapannya agar mampu meningkatkan pengetahuan dalam bidang manajemen sumber daya manusia dalam hal Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior Islamic Persepective (OCBIP)* Terhadap Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) pada kantor kelurahan di kabupaten Tapin.

E. Definisi Operasional

Untuk menghindari adanya interpretasi yang keliru terhadap istilah-istilah yang digunakan dalam penelitian ini, maka penulis perlu memaparkan judul tersebut sebagai berikut:

1. *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* adalah suatu tindakan atau perilaku dari seorang individu dalam suatu organisasi yang bersifat sukarela dimana dalam mengerjakan sesuatu total dan menjiwai dari pekerjaan dan organisasinya tanpa melihat keuntungan yang didapatkan.
2. *Islamic Persepective* adalah memandang OCB berdasarkan perspektif atau sudut pandang Islam. Seperti yang diungkapkan oleh Kamil (2014), OCB dalam perspektif Islam merupakan tindakan sukarela dari individu

yang sesuai dengan Syariah Islam dan hanya mengharapkan ridha Allah SWT.⁶

3. Kinerja Pegawai adalah hasil kerja baik itu secara kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai pegawai dalam menjalankan tugas-tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan organisasi, dan hasil kerjanya tersebut disesuaikan dengan hasil kerja yang diharapkan organisasi, melalui kriteria-kriteria atau standar kinerja pegawai yang berlaku dalam organisasi.
4. Kantor Kelurahan adalah tempat kerja lurah sebagai perangkat daerah yang merupakan perangkat yang mempunyai tanggung jawab di bawah camat. Kelurahan sendiri memiliki tanggung jawab pemerintahan yang diberikan oleh camat dan melakukan tugas pemerintahan lainnya sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang ada.

F. Penelitian Terdahulu

Terdapat beberapa jurnal penelitian skripsi/tesis yang relevan sekaligus menjadi bahan acuan karena membahas permasalahan yang sama dengan penelitian ini.

1. Neny Nora Wiranti (2020), Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
Judul penelitian “Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara IV Kebun

⁶ 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).

Bah Jambi”. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh dari *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap kinerja karyawan. Adapun populasi dalam penelitian adalah seluruh karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Kebun Bah Jambi yang berjumlah 50 orang karyawan, dengan teknik pengambilan sampel yang digunakan ialah teknik total sampling. Teknik analisa data menggunakan uji validitas data, uji reliabilitas data, asumsi klasik, uji regresi linier sederhana, uji hipotesis dan uji determinasi. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang dinyatakan pada hasil perhitungan $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ yaitu $8,570 > 2,009$ hal ini dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Berdasarkan hasil uji Determinasi Nilai R Square sebesar 0,605 atau 60,5% dimana variabel kinerja karyawan (Y) dipengaruhi oleh variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (X). Sementara sisanya sebesar 39,5% dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Maka penulis menarik kesimpulan bahwa dalam penelitian ini *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Kebun Bah Jambi.⁷

2. Armalia Utama (2020), Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau. Judul Penelitian “Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior*

⁷ Neny Nora Wiranti, “Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara IV Kebun Bah Jambi. (Medan: Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, 2020).

(OCB) Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit XYZ Pekanbaru”. Penelitian bertujuan untuk mengevaluasi dan menganalisa penilaian kinerja karyawan dengan variabel OCB yaitu *altruism*, *civic virtue*, *conscientiousness*, *courtesy* dan *sportsmanship* terhadap kinerja karyawan. Peneliti menggunakan jenis penelitian eksplanatif menguji hubungan terkait dengan variabel independen dengan variabel dependen mengenai pengaruh organizational dengan kinerja karyawan. Populasi digunakan adalah pasien berobat sebanyak 68 orang responden diambil dengan teknik *sampling* dengan mengacu pada lima perspektif *Organizational Citizenship Behavior*. Hasil pengujian hipotesis simultan (uji F) dan hipotesis persial (uji T). Hasil hipotesis simultan (uji F) dimana variabel OCB sebagai variabel independen secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap penilaian kinerja karyawan. Paling berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yaitu *sportsmanship*. Hal ini menunjukkan karyawan menempatkan sebuah masalah sesuai dengan porsinya untuk mendukung meningkatkan kualitas kinerja dalam pekerjaan.⁸

3. Ahmad Bustomi, Irfan Sanusi dan Herman (2020). Universitas Islam Negeri Sunan Gunung Djati Bandung. Judul penelitian “Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Survei pada Pegawai Kementerian Agama Kota Bandung)” . Tujuan penelitian ini untuk, mengetahui *Organizational Citizenship*

⁸ Armalia Utama, “Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit XYZ Pekanbaru”. (Pekanbaru: Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, 2020).

Behavior (OCB) di Kementerian Agama Kota Bandung, mengetahui kinerja di Kementerian Agama Kota Bandung, mengetahui pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap kinerja pegawai Kementerian Agama Kota Bandung. Metode penelitian yang digunakan adalah survei. Sampel penelitian ini sebanyak 99 orang. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.⁹

4. Elit Yusniati dan Muhamad Ekhsan (2021), Universitas Pelita Bangsa. Judul penelitian “Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap Kinerja Karyawan yang Dimediasi Komitmen Organisasi (Studi pada PT. TPR ENPLA INDONESIA). Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada kinerja karyawan yang dimediasi komitmen organisasi. Penelitian ini dilakukan pada PT TPR Enpla Indonesia di Cibitung, Kabupaten Bekasi. Penelitian ini dilakukan dengan metode kuantitatif. Populasi yang digunakan karyawan PT TPR Enpla Indonesia. Jumlah sampel yang diperoleh adalah sebanyak 62 responden. Pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran kuesioner. Analisis data dalam penelitian ini sepenuhnya menggunakan bantuan program SmartPLS 3.0. Penelitian ini menunjukkan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* berpengaruh

⁹ Ahmad Bustomi, Irfan Sanusi dan Herman, “Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Survei pada Pegawai Kementerian Agama Kota Bandung)”. (Bandung: Universitas Islam Negeri Sunan Gunung Djati, 2020). Tadbir: Jurnal Manajemen Dakwah, Vol. 5, No. 1, 2020, 1-16, ISSN: 2623-2014 (Print)ISSN: 2654-3648 (Online). Diakses di: <https://jurnal.fdk.uinsgd.ac.id/index.php/tadbir>.

secara langsung terhadap kinerja karyawan dan berpengaruh secara langsung pula terhadap komitmen organisasi, kemudian komitmen organisasi berpengaruh pada kinerja karyawan serta komitmen organisasi memediasi pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* pada kinerja. Penelitian selanjutnya diharapkan menggunakan objek yang berbeda, baik instansi pemerintah maupun perusahaan swasta dengan jumlah responden yang lebih banyak. Penelitian selanjutnya mungkin lebih dikembangkan pada berbagai jenis karyawan yang bervariasi pekerjaannya.¹⁰

5. Titi Laras - Universitas Janabadra Yogyakarta, Bambang Jatmiko - Universitas Muhamadiyah Yogyakarta dan Fransiskus Joki Hartono Tri Nugroho – UAJY (2020). Judul Penelitian : “*The Influence of Organizational Citizenship Behavior (OCB) And Organizational Culture on The Performance of Education Employees as Mediated by Job Satisfaction (Survey at the Private University of Sleman Regency in Yogyakarta)*”.

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif. Teknik pengambilan sampel (proportional stratified random sampling) jumlah sampel 130 orang. Teknik Analisis adalah analisis *Structural Equation Modeling* (SEM). Kesimpulan: (1) Organizational Citizenship Behavior (OCB) berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja Karyawan; (2)

¹⁰ Elit Yusniati & Muhamad Ekhsan, “Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) terhadap Kinerja Karyawan yang Dimediasi Komitmen Organisasi (Studi pada PT TPR ENPLA INDONESIA)”. (Bekasi: Universitas Pelita Bangsa, 2021).

Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja Karyawan; (3) Organizational Citizenship Behavior (OCB) berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai Pendidikan Perguruan Tinggi Swasta di Kabupaten Sleman Yogyakarta; 4) Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai; (5) Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan; (6) Kepuasan kerja tidak mampu memediasi pengaruh variabel Organizational Citizenship Behavior (OCB) terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan pada Perguruan Tinggi Swasta di Kabupaten Sleman Yogyakarta; dan (7) kepuasan kerja tidak mampu memediasi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai.¹¹

6. Muafi, Yuni Siswanti dan Mohammad Ziad Anwar, (2021). Universitas Islam Indonesia. Judul penelitian : “*Work life balance in Islamic perspective(WLBIP) and its impact on organizational citizenship behavior in islamic perspective(OCBIP) and service performance*”. Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif. Bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh Work Life Balance dalam Perspektif Islam (WLBIP) dan Organizational Citizenship Behavior dalam Perspektif Islam (OCBIP) terhadap kinerja pelayanan. Responden penelitian ini adalah manajer dan staf yang bekerja di Baitul Maal Wa Tamwil atau Koperasi Simpan Pinjam Syariah (KSPPS) di Daerah Istimewa Yogyakarta yang tersebar di seluruh kota dan kabupaten

¹¹ Titi Laras, dkk. “*The Influence of Organizational Citizenship Behavior (OCB) And Organizational Culture on The Performance of Education Employees as Mediated by Job Satisfaction(Survey at the Private University of Sleman Regency in Yogyakarta)*”. *Jurnal KINERJA* Volume 25, No. 2, 2021Page.308-332.

dengan jumlah 158 responden. Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan purposive sampling. Sedangkan teknik statistik menggunakan AMOS 21. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) WLBIP berpengaruh terhadap OCBIP, (2) WLBIP tidak berpengaruh terhadap service performance, (3) OCBIP berpengaruh terhadap service performance dan (4) OCBIP mampu untuk memediasi pengaruh WLBIP terhadap kinerja layanan.¹²

7. Achmad Sani Supriyanto, Vivin Maharani, Abd. Haris, Budi Eko, Muchlis Yahya (2020). Judul penelitian: "*The Effect of Organizational Citizenship Behavior on Job Satisfaction Mediated With Spiritual Leadership*". Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif. Bertujuan untuk mengetahui pengaruh langsung Organizational Citizenship Behavior terhadap kepuasan kerja yang dimediasi dengan kepemimpinan spiritual. Data dipilih secara acak dari 115 pegawai Bank Jatim Syariah di kantor pusat, Surabaya, dan dianalisis menggunakan Partial Least Square. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Organizational Citizenship Behavior berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja dengan kepemimpinan spiritual. Praktik OCB memiliki kemampuan untuk membentuk pola pikir bawahan untuk selalu

¹² Muafi Muafi, dkk. "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* 10(3)(2021) 223-230, ISSN: 2147-4478

bertanggung jawab atas pekerjaannya.¹³ Perilaku kewargaan organisasi mendasari pola kepemimpinan untuk berkomitmen pada beban kerja.

8. Naail Mohammed Kamil, Mohamed Sulaiman, Aahad M. Osman-Gani and Khaliq Ahmad (2014). Judul penelitian "*Investigating The Dimensionality Of Organizational Citizenship Behaviour From Islamic Perspective (OCBIP): Empirical Analysis Of Business Organizations In Southeast Asia*". Penelitian ini bertujuan mengukur dan memverifikasi hipotesis OCB dalam persepektif Islam. Responden dalam penelitian ini berjumlah 405 karyawan muslim perusahaan bisnis di Malaysia. Teknik pengambilan sampel menggunakan *stratified random smpling*. Analisis data untuk menguji hipotesis menggunakan AMOS (versi 18.0) hasil penelitian menunjukkan bahwa dimensi OCB yaitu : *Altruism, Civic virtue, Advocating high moral standards and Removal of harm* sejalan dengan prinsip-prinsip dalam Islam.¹⁴
9. Khaled M.K. Alhyasat (2011). Judul penelitian "*The role of Islamic work ethics in developing organizational citizenship behavior at the Jordanian Press Foundations*". Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi pengaruh etika kerja Islami pada perilaku OCB dalam organisasi pers Yordania. Populasi pada penelitian ini adalah semua

¹³ Achmad Sani Supriyanto, dkk. (2020). "*The Effect Of Organizational Citizenship Behavior On Job Satisfaction Mediated With Spiritual Leadership*". International Journal of Business and Society, Vol. 21No. 2, 2020, 737-748

¹⁴ Naail Mohammed Kamil, Mohamed Sulaiman, Aahad M. Osman-Gani and Khaliq Ahmad, "*Investigating The Dimensionality Of Organizational Citizenship Behaviour From Islamic Perspective (OCBIP): Empirical Analysis Of Business Organizations In Southeast Asia*". (Malaysia: University of Malaysia, 2014) Asian Academy of Management Journal, Vol. 19, No. 1, 17-46, 2014. Diakses <http://irep.iium.edu.my/40257/1/AAMJ>

karyawan dan pimpinan 7 media pers harian di Yordania pada tahun 2010. Sampel pada penelitian ini berjumlah 204 teknik sampling menggunakan *stratified random smpling* yaitu memilih sampel secara acak. Analisis data untuk menuji hipotesis pada penelitian ini menggunakan analisis statistik. Hasil penelitian menunjukkan ada dampak yang signifikan etika kerja islam yaitu; kebajikan, pemaaf terhadap klien, menghormati atasan, mematuhi aturan kerja terhadap organisasi. Dengan hasil perhitungan statistic Tingkat komitmen terhadap etika kerja Islami dalam media pers Yordania sangat tinggi yaitu mencapai rata-rata 4,26.¹⁵

10. Mathias Awuni & Mohammed Zaidan Tanko (2019). Judul penelitian "*Organizational Citizenship Behavior and Religiosity at the Workplace*". Penelitian ini mengeksplorasi pengaruh religiusitas pada perilaku kewarganegaraan organisasi (OCB). Kerangka konseptual mengasumsikan bahwa tingkat religiusitas seseorang (tergantung apakah ada yang sangat religius, cukup religius, atau non-religius) mempengaruhi kecenderungan mereka untuk menunjukkan perilaku kewargaan organisasi. Sampel dalam penelitian ini Tiga ratus (300) karyawan dari berbagai organisasi di negara bagian Karnataka India. Data disistematiskan, diorganisir dan dianalisis menggunakan Microsoft excel dan SPSS. Analisis regresi dan korelasi digunakan untuk menguji antara variabel dependen dan independen. Hasil penelitian menunjukkan

¹⁵ Khaled M.K. Alhyasat., Judul penelitian "*The role of Islamic work ethics in developing organizational citizenship behavior at the Jordanian Press Foundations*". (Amman: Jordan; 2011). Journal of Islamic Marketing Vol. 3 No. 2, 2012 pp. 139-154 Emerald Group Publishing Limited 1759-0833. Diakses di <https://www.researchgate.net/>

bahwa tingkat religiusitas karyawan memiliki pengaruh yang kuat terhadap OCB. Iklim organisasi juga terbukti menjadi variabel moderasi yang signifikan dalam hubungan antara OCB dan religiusitas di tempat kerja.¹⁶

Berdasarkan uraian penelitian-penelitian terdahulu yang relevan diatas, terdapat beberapa persamaan maupun perbedaan dengan penelitian ini. Adapun persamaan dan perbedaan pada penelitian-penelitian terdahulu dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 1.1 Persamaan dan Perbedaan pada Penelitian Terdahulu

No.	Penelitian Terdahulu	Persamaan	Perbedaan
1.	Neny Nora Wiranti (2020), Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Judul penelitian “Pengaruh <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara IV Kebun Bah Jambi”.	<ul style="list-style-type: none"> - Meneliti tentang variabel <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) dan Kinerja Karyawan - Jenis penelitian kuantitatif - Pengumpulan data menggunakan kuesioner. - Teknik Pengambilan Sample yakni <i>Total Sampling</i>. - Teknik analisis data penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda 	- Lokasi Penelitian

¹⁶ Mathias Awuni & Mohammed Zaidan Tanko., judul penelitian ““*Organizational Citizenship Behavior and Religiosity at the Workplace*”. (University of Maysore: India: 2019) International Journal of Contemporary Research and Review, volme 10, issue 05. Di akses di <https://www.academia.edu/39113739/>

2.	<p>Armalia Utama (2020), Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau. Judul Penelitian “Pengaruh <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit XYZ Pekanbaru”.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Meneliti tentang variabel <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) dan Kinerja Karyawan - Jenis penelitian kuantitatif - Pengumpulan data menggunakan kuesioner. - Teknik Pengambilan Sample yakni <i>Total Sampling</i>. - Teknik analisis data menggunakan Uji F, Uji T. 	<ul style="list-style-type: none"> - Lokasi Penelitian - Subjek Penelitian
3.	<p>Ahmad Bustomi, Irfan Sanusi dan Herman (2020). Judul penelitian “Pengaruh <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Survei pada Pegawai Kementerian Agama Kota Bandung)”</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Meneliti tentang variabel <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) dan Kinerja Pegawai - Jenis penelitian kuantitatif - Pengumpulan data menggunakan kuesioner. - Teknik Pengambilan Sample yakni <i>Total Sampling</i>. 	<ul style="list-style-type: none"> - Teknik analisis data penelitian Ahmad menggunakan regresi linier sederhana. Sedangkan pada penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda - Lokasi Penelitian
4.	<p>Elit Yusniati dan Muhamad Ekhsan (2021), Judul penelitian “Pengaruh <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) terhadap Kinerja Karyawan</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Meneliti tentang variabel <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) dan Kinerja Karyawan - Jenis penelitian kuantitatif 	<ul style="list-style-type: none"> - Teknik analisis data penelitian Elit menggunakan <i>Partial Least Square</i> (PLS). Sedangkan pada penelitian ini menggunakan analisis regresi

	yang Dimediasi Komitmen Organisasi (Studi pada PT. TPR ENPLA INDONESIA)	- Pengumpulan data menggunakan kuesioner.	linier berganda. - Lokasi Penelitian - Varabel penelitian
5.	Titi Laras - Universitas Janabadra Yogyakarta, Bambang Jatmiko - Universitas Muhamadiyah Yogyakarta dan Fransiskus Joki Hartono Tri Nugroho – UAJY (2020). Judul Penelitian : “ <i>The Influence of Organizational Citizenship Behavior (OCB) And Organizational Culture on The Performance of Education Employees as Mediated by Job Satisfaction(Survey at the Private University of Sleman Regency in Yogyakarta)</i> ”.	- Meneliti tentang variabel <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan Kinerja Karyawan</i> - Jenis penelitian kuantitatif - Pengumpulan data menggunakan kuesioner.	- Lokasi Penelitian - Teknik pengambilan sample yang digunakan Titi adalah <i>stratified random sampling</i> . Sedangkan pada penelitian ini menggunakan <i>total sampling</i> . - Analisis data menggunakan SEM (<i>Structural Equation Modeling</i>) - Sedangkan pada penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda.
6.	Muafi, Yuni Siswanti dan Mohammad Ziad Anwar, (2021). Universitas Islam Indonesia. Judul penelitian : “ <i>Work life balance in Islamic perspective(WLBIP) and its impact on organizational citizenship behavior in islamic perspective (OCBIP) and service performance</i> ”.	- Meneliti tentang variabel <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB) dalam perspektif Islam dan Kinerja Karyawan</i> - Jenis penelitian kuantitatif - Pengumpulan data menggunakan kuesioner.	- Teknik analisis data penelitian muafi menggunakan <i>Software AMOS 21</i> . Sedangkan pada penelitian ini menggunakan <i>Software SPSS</i> - Lokasi Penelitian - Teknik pengambilan sample yang digunakan Muafi adalah <i>purposive sampling</i> . Sedangkan pada

			penelitian ini menggunakan <i>total sampling</i> .
7.	Achmad Sani Supriyanto, Vivin Maharani, Abd. Budi Eko Soetjipto, Rudi Harianto, dan Muchlis Yahya (2020). Judul penelitian: “ <i>The Effect Of Organizational Citizenship Behavior On Job Satisfaction Mediated With Spiritual Leadership</i> ”.	<ul style="list-style-type: none"> - Meneliti tentang variabel <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) - Jenis penelitian kuantitatif - Pengumpulan data menggunakan kuesioner. 	<ul style="list-style-type: none"> - Teknik analisis data penelitian Sani menggunakan <i>Partial Least Square</i> (PLS). Sedangkan pada penelitian ini menggunakan analisis regresi - Lokasi Penelitian - Teknik pengambilan sample yang digunakan Sani adalah <i>random sampling</i>. Sedangkan pada penelitian ini menggunakan <i>total sampling</i>.
8.	Naail Mohammed Kamil, Mohamed Sulaiman, Aahad M. Osman-Gani and Khaliq Ahmad (2014). Judul penelitian “ <i>Investigating The Dimensionality Of Organizational Citizenship Behaviour From Islamic Perspective (OCBIP): Empirical Analysis Of Business Organizations In Southeast Asia</i> ”.	<ul style="list-style-type: none"> - Jenis penelitian kuantitatif - Pengumpulan data menggunakan kuesioner. - Variabel penelitian OCB dalam perspektif Islam 	<ul style="list-style-type: none"> - Teknik analisis data penelitian Naail menggunakan Software AMOS 18. Sedangkan pada penelitian ini menggunakan Software SPSS - Lokasi Penelitian - Teknik pengambilan sample yang digunakan Naail adalah <i>stratified random sampling</i>. Sedangkan pada penelitian ini menggunakan <i>total</i>

			<i>sampling.</i>
9.	Khaled M.K. Alhyasat (2011). Judul penelitian " <i>The role of Islamic work ethics in developing organizational citizenship behavior at the Jordanian Press Foundations</i> ".	<ul style="list-style-type: none"> - Jenis penelitian kuantitatif - Pengumpulan data menggunakan kuesioner. 	<ul style="list-style-type: none"> - Khaled meneliti tentang variabel etika kerja islami dan perilaku <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i> . Sedangkan pada penelitian ini akan meneliti variabel <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i> dan Kinerja Karyawan. - Lokasi Penelitian - Teknik pengambilan sampel yang digunakan Khaled adalah <i>stratified random sampling</i>. Sedangkan pada penelitian ini menggunakan <i>total sampling</i>.
10.	Mathias Awuni & Mohammed Zaidan Tanko (2019). Judul penelitian " <i>Organizational Citizenship Behavior and Religiosity at the Workplace</i> ".	<ul style="list-style-type: none"> - Jenis penelitian kuantitatif - Pengumpulan data menggunakan kuesioner. - Teknik analisis data penelitian menggunakan regresi. 	<ul style="list-style-type: none"> - Mathias meneliti tentang variabel religiusitas dan perilaku <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i> . Sedangkan pada penelitian ini akan meneliti variabel <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i> dan Kinerja Karyawan. - Lokasi Penelitian - Teknik analisis data

			<p>penelitian menggunakan regresi linier sederhana. Sedangkan pada penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda.</p>
--	--	--	---

Tujuan penelitian yang dicapai cenderung sama, yakni untuk mengetahui pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap kinerja karyawan. Pendekatan yang digunakan juga cenderung sama, yakni pendekatan kuantitatif. Akan tetapi, pada pemilihan jenis penelitian, beberapa peneliti memiliki pilihan yang berbeda-beda dalam pemilihan metode penelitian dan teknik pengambilan sampel juga beraneka ragam. Teknik pengumpulan dan analisis data juga menggunakan cara yang tergolong berbeda. Namun, semua penelitian dinyatakan lulus dan berhasil.

G. Sistematika Penulisan

Tesis ini nantinya terdiri dari lima bab, dengan sistematika penulisan sebagai berikut:

Bab I Pendahuluan, yang bermuat latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, signifikansi penelitian, definisi operasional, penelitian terdahulu, dan sistematika penulisan.

Bab II Kajian Teori, yang memuat definisi teoritik, tinjauan teoritik, dan kerangka fikir.

Bab III Metode Penelitian, yang memuat jenis dan pendekatan penelitian, desain penelitian, lokasi penelitian, populasi dan sampel, data dan sumber data, teknik pengumpulan data, desain pengukuran, dan teknik analisis data.

Bab IV Pembahasan, yang memuat hasil Penelitian, pembahasan atau analisis.

Bab V penutup meliputi: kesimpulan dari hasil penelitian dan saran dari peneliti.