

## Organizational Citizenship Behavior Islamic Perspective (OCBIP) pada Organisasi Tidak Berbasis Islam

Luthfiana Afifah<sup>1)</sup>, Usman<sup>2\*)</sup>

<sup>1,2</sup>Fakultas Ekonomi & Bisnis, Universitas Dian Nuswantoro Semarang

\*Email korespondensi: [usman@dsn.dinus.ac.id](mailto:usman@dsn.dinus.ac.id)

### Abstract

*Organizational Citizenship Behavior (OCB) is a behavior performed by an individual or employee voluntarily helping each other without expecting an award or reward from the organization or company. This study aims to investigate the role of spirituality in the workplace and job characteristics on job satisfaction and Organizational Citizenship Behavior (OCBIP), especially in organizations that are not affiliated with Islam. The sample of this research is 122 respondents of BLU UPTD Trans Semarang employees and analyzed using Structural Equation Modeling (SEM). The results indicate that in an organizational environment that is not based on Islam, spirituality in the workplace and job characteristics have a positive effect on job satisfaction and OCBIP.*

**Keywords:** *spirituality at work, Organizational Citizenship Behavior Islamic Perspective (OCBIP), Islamic-non-based organizations.*

**Saran sitasi:** Afifah, L., & Usman. (2021). Organizational Citizenship Behavior Islamic Perspective (OCBIP) pada Organisasi Tidak Berbasis Islam. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 7(02), 999-1007. doi:<http://dx.doi.org/10.29040/jiei.v7i2.2266>

**DOI:** <http://dx.doi.org/10.29040/jiei.v7i2.2266>

### 1. PENDAHULUAN

Manusia sebagai makhluk sosial memiliki serta merasakan simpati dan empati kepada orang lain dan lingkungan di sekitarnya. Hal ini untuk bisa menyelaraskan nilai yang dianut dengan nilai-nilai yang sudah ada di lingkungannya untuk mampu meningkatkan interaksi sosial yang lebih baik. Dalam sebuah perusahaan atau organisasi peran masing-masing individu menjadi penting dan ini dapat dijadikan dasar dalam melaksanakan tugas yang diberikan (*job description*). Menurut Greenberg dan Baron (2003) *in-role behavior* adalah hal yang biasa disebut di dalam *job description* untuk melakukan pekerjaan sesuai tugas yang telah diberikan. Sudah seharusnya penilaian kinerja yang dilakukan perusahaan tidak hanya melihat *job description* yang diberikan kepada karyawan, tetapi juga diperlukan peran ekstra atas tugas-tugas tersebut dapat terselesaikan. Kontribusi karyawan yang melebihi atau di atas pekerjaan yang diberikan dalam *job description* ini yang disebut dengan istilah *Organizational Citizenship Behavior* atau OCB (Soegandhi *et al.*, 2013).

OCB sendiri dalam pandangan Islam atau sering disebut OCB *Islamic Perspective* (OCBIP) menerima banyak perhatian dari banyak peneliti. Konsep dari OCB itu sendiri sebenarnya dibangun dari konsep ajaran Islam, yaitu mengacu pada instruksi dari Al Quran dan Hadist. Sebagai seorang muslim tentunya akan bertindak *fid dunya wal akhirah* yang artinya kebaikan dunia dan akhirat. Berarti seorang muslim selalu berpikir untuk mendapatkan kebaikan dan keberkahan tidak hanya di dunia namun juga di akhirat. Rasulullah Shallallahu'alaihi Wasallam bersabda dalam HR. Ahmad, ath-Thabrani, ad-Daruqutni bahwa sebaik baiknya manusia adalah yang bermanfaat untuk orang lain". Hadist tersebut mencerminkan bahwa Rasulullah menganjurkan kepada umatNya untuk berbuat baik kepada sesama manusia dan makhluk yang lain yang mana berkaitan erat dengan definisi OCB itu sendiri.

Seperti penelitian yang dilakukan Kamil *et al* (2015), bahwa *Taqwa* merupakan faktor anteseden dalam OCBIP. Dalam penelitiannya tersebut diselidiki bagaimana karyawan Muslim akan memiliki kecenderungan tinggi untuk menunjukkan

OCB di organisasi di mana pun mereka berada, terlepas dari latar belakang sosial, budaya atau ekonomi. Jadi tingkat taqwa karyawan merupakan faktor penentu untuk menggambarkan OCBIP. Selain altruism dan *civic virtue* dua faktor lain yang menurut Kamil *et al* (2015) mempengaruhi OCBIP yaitu *Dakwah* dan *Remove Harm*. Studi oleh Kamil ini sering dijadikan acuan oleh para peneliti lain tentang OCBIP, sebagaimana Azizah (2016) yang menggunakan dimensi OCBIP dari Kamil *et al* (2015) untuk objek sekolah berbasis Islam.

Senada dengan yang dilakukan Kamil, studi oleh Hadi *et al* (2014) menambahkan empat faktor baru OCBIP, yaitu: kriteria pendukung, partisipasi organisasi, rasa memiliki perusahaan, dan interpersonal. Penelitian oleh Sani dan Ekowati (2019) menggunakan dimensi OCBIP dari Hadi *et al* (2014) ini untuk meneliti OCBIP pada Bank Syariah. Dapat dikatakan bahwa penyelidikan OCBIP dalam sejumlah penelitian terdahulu tersebut kesemuanya menggunakan objek organisasi yang berbasis Islam.

Sejumlah variabel dalam dimensi agama dilibatkan dalam penyelidikan OCBIP pada studi-studi terdahulu, seperti spiritualitas di tempat kerja, spiritualitas Islam, tanggungjawab sosial Islam, dan religiusitas. Oleh karena itu, objek-objek studi yang berbasis Islam seperti sekolah Islam (Azizah, 2016) dan pebisnis muslim (Kamil *et al.*, 2015) dipilih untuk keperluan studi tersebut.

Sejauh ini belum ditemukan studi yang menyelidiki OCBIP dalam konteks organisasi yang tidak berbasis Islam. Memperhatikan karakteristik yang berbeda dibandingkan organisasi berbasis Islam, oleh karena itu perlu dilakukan studi tersendiri untuk memberikan bukti empiris atas penyelidikan OCBIP pada organisasi yang tidak berbasis Islam. Oleh karena itu, penelitian ini ditujukan untuk mengetahui peran spiritualitas di tempat kerja dan karakteristik kerja serta dampaknya terhadap OCBIP. Studi akan dilakukan di salah satu instansi Pemerintah Kota Semarang, yaitu BLU UPTD Trans Semarang.

OCB merupakan perilaku yang dilakukan seorang individu atau karyawan secara sukarela saling membantu tanpa mengharap penghargaan atau *reward* dari organisasi atau perusahaan (Diana, 2012). Dalam *Islamic Perspective* OCB dijelaskan dengan nilai-nilai islam seperti ikhlas, taawun (tolong menolong), ukhuwah (persaudaraan), dan mujahadah

(bersungguh-sungguh). Mengerjakan segala sesuatu tanpa mengharap suatu imbalan baik di dunia maupun di akhirat merupakan salah satu definisi ikhlas menurut Syeh Ruwaim (al-Ghazali, Juz 1:27). Perbuatan ikhlas juga merupakan perbuatan yang bisa menjernihkan amal dari hal-hal yang mengotorinya menurut Imam Junaid (al-Ghazali, Juz 1:370).

Beberapa bentuk OCB jika dilihat dari pandangan Islam (Diana, 2012) adalah: *Altruism (Taawun)*, yaitu sikap saling membantu secara sukarela terhadap sesama manusia atau rekan kerja; *Sportmanship*, yaitu bersikap positif seperti tidak sakit hati disaat orang lain tidak mengikuti sarannya, tidak menolak sebuah ide dari orang lain, dan mau mengorbankan kepentingan pribadi demi organisasi (Diana, 2012); *Courtesy* (persaudaraan), yaitu sikap membantu seseorang untuk mencegah terjadinya suatu masalah yang akan muncul, atau setidaknya membantu mengurangi tingkat permasalahan yang ada supaya masalah tersebut tidak menjalar kemana-mana; *Civic Virtue*, yaitu sikap atau perilaku seseorang yang menunjukkan bahwa dia ikut andil, berpartisipasi, terlibat, dan bertanggung jawab dengan sebuah organisasi; dan *Conscientiousnes (Mujahadah)*, yaitu sikap selalu mengerjakan kewajiban atau tugas melebihi ekspektasi yang diharapkan perusahaan tersebut, seperti sikap bersungguh-sungguh dalam hal yang baik tanpa pamrih sedikitpun.

Spiritualitas di tempat kerja merupakan sebuah pengakuan bahwa karyawan memiliki kehidupan batin yang memelihara dan dipelihara oleh pekerjaan, artinya mengambil tempat dalam konteks masyarakat (Ashmos & Duchon, 2000). Spiritualitas di tempat kerja merupakan kerangka dari nilai-nilai organisasional yang bisa dibuktikan menggunakan penciptaan budaya melalui sebuah proses individu yang difasilitasi supaya dapat terhubung dengan SDM lain sehingga muncul perasaan sejahtera dan menyenangkan saat bekerja. Adapun yang mendukung keterkaitan antara variabel spiritualitas di tempat kerja dan kepuasan kerja dengan hasil berpengaruh positif yaitu Belwalker *et al* (2018) dan Herminingsih (2010). Oleh karena itu, penelitian ini merumuskan:

H1. Spiritualitas di tempat kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja

Robbins (2003) karakteristik pekerjaan merupakan suatu usaha untuk meneliti informasi karakteristik, tugas dari pekerjaan yang mana

karakteristik tersebut dihubungkan supaya membentuk pekerjaan yang berbeda satu sama lain, selain itu juga berhubungan dengan kepuasan kerja, motivasi dan kinerja. Karakteristik pekerjaan adalah sebuah rancangan kegiatan kerja karyawan yang ditata berdasarkan kemampuan dan keinginan individu tersebut. Karyawan bekerja untuk mengetahui kinerja dari umpan balik perusahaan tempat karyawan tersebut bekerja untuk hasil yang diberikannya kepada perusahaan tidak hanya untuk memenuhi kebutuhan nilainya saja. Adapun yang mendukung keterkaitan antara variabel karakteristik pekerjaan dan kepuasan kerja dengan hasil berpengaruh positif yaitu Akbar (2009), Ali *et al* (2014), Chiu & Chen, (2005), Meilina (2016), Rai & Maheshwari (2020). Oleh karena itu, penelitian ini merumuskan:

H2. Karakteristik pekerjaan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja

Spiritualitas di tempat kerja merupakan sebuah pengakuan bahwa karyawan memiliki kehidupan batin yang memelihara dan dipelihara oleh pekerjaan, artinya mengambil tempat dalam konteks masyarakat (Ashmos & Duchon, 2000). Dari penelitian yang sudah pernah dilakukan sebelumnya menunjukkan semakin tinggi spiritualitas karyawan mereka cenderung untuk mempunyai perilaku diluar pekerjaan (OCB) dalam melakukan pekerjaan mereka sehari hari, sehingga bisa mendukung efektivitas organisasi (Podsakoff *et al.*, 2000). Adapun yang mendukung keterkaitan antara variabel spiritualitas di tempat kerja dan OCBIP dengan hasil berpengaruh positif yaitu Belwalker *et al.*, (2018), Herminingsih (2012), dan Pudjihastuti & Astuti (2019). Oleh karena itu, penelitian ini merumuskan:

H3. Spiritualitas di tempat kerja berpengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior Islamic Perspective* (OCBIP)

Organizational Citizenship Behavior (OCB) berfungsi untuk mendukung organisasi atau perusahaan secara efektif, bisa dikatakan sebagai perilaku pilihan yang bukan merupakan bagian dan tidak ada kewajiban secara formal untuk seorang karyawan dalam melakukannya (Robbins & Judge, 2009). Lalu keterkaitan antara karakteristik pekerjaan dan OCB Islamic Perspective yaitu bisa dilihat dari sebuah pekerjaan yang bisa memenuhi nilai-nilai yang dipegang seseorang maka pasti ia akan bertanggung jawab akan hasil yang didapat dari pekerjaan tersebut. Mereka akan membantu karyawan

lain bahkan melakukan pekerjaan tanpa diawasi semua ini semata-mata ikhlas karena Allah SWT. Adapun yang mendukung keterkaitan antara variabel karakteristik pekerjaan dan OCBIP dengan hasil berpengaruh positif yaitu Alwi (2019), Han *et al* (2019), Meilina (2016), Pohl *et al* (2013), Rahmi & Riyono (2016). Oleh karena itu, penelitian ini merumuskan:

H4: Karakteristik pekerjaan berpengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior Islamic Perspective* (OCBIP)

Karyawan yang memiliki perasaan positif terhadap pekerjaannya, maka karyawan tersebut memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi, sebaliknya pula apabila karyawan memiliki perasaan negatif terhadap pekerjaannya, maka tingkat kepuasan karyawan tersebut rendah. Aspek yang menentukan kepuasan kerja seperti: timbal balik apa yang pekerjaan berikan untuk karyawan, dan apa yang karyawan berikan untuk pekerjaan. Karyawan ingin bekerja dikarenakan adanya dorongan dari dalam diri seorang karyawan untuk menuju harapan yang lebih baik dan memuaskan, berarti berbeda dalam bentuk aktivitas yang memiliki tujuan untuk memperoleh kepuasan. Lalu keterkaitan antara kepuasan kerja dengan OCBIP yaitu dengan adanya karyawan yang puas akan pekerjaan yang ia lakukan maka perilaku OCB ini akan secara alami dilakukan karyawan, mereka akan membantu karyawan lain bahkan melakukan pekerjaan tanpa diawasi semua ini semata-mata ikhlas karena Allah SWT. Adapun yang mendukung keterkaitan antara variabel kepuasan kerja dan OCBIP dengan hasil berpengaruh positif yaitu Alwi (2019), Indarti *et al* (2016), Kuehn & Al-Busaidi (2002), Meilina (2016), Rahajaan *et al* (2016). Oleh karena itu, penelitian ini merumuskan:

H5: Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior Islamic Perspective* (OCBIP)

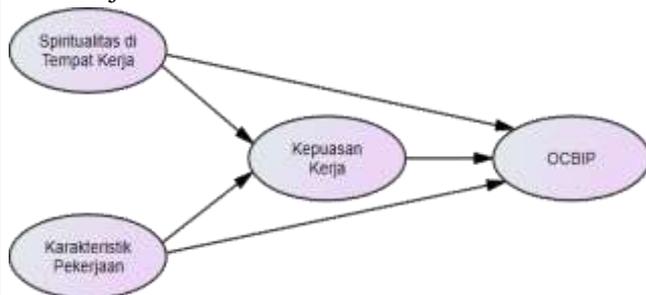
Robbins (2003) karakteristik pekerjaan merupakan suatu usaha untuk meneliti informasi karakteristik, tugas dari pekerjaan yang mana karakteristik tersebut dihubungkan supaya membentuk pekerjaan yang berbeda satu sama lain, selain itu juga berhubungan dengan kepuasan kerja, motivasi dan kinerja. Spiritualitas di tempat kerja merupakan sebuah pengakuan bahwa karyawan memiliki kehidupan batin yang memelihara dan dipelihara oleh pekerjaan, artinya mengambil tempat dalam konteks masyarakat (Ashmos & Duchon,

2000). Organizational Citizenship Behavior (OCB) berfungsi untuk mendukung organisasi atau perusahaan secara efektif, bisa dikatakan sebagai perilaku pilihan yang bukan merupakan bagian dan tidak ada kewajiban secara formal untuk seorang karyawan dalam melakukannya (Robbins & Judge, 2009). Oleh karena itu, penelitian ini merumuskan:

H6: Spiritualitas di tempat kerja berpengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior Islamic Perspective* (OCBIP) melalui kepuasan kerja.

Organizational Citizenship Behavior (OCB) berfungsi untuk mendukung organisasi atau perusahaan secara efektif, bisa dikatakan sebagai perilaku pilihan yang bukan merupakan bagian dan tidak ada kewajiban secara formal untuk seorang karyawan dalam melakukannya (Robbins & Judge, 2009). Lalu keterkaitan antara karakteristik pekerjaan dan OCB Islamic Perspective yaitu bisa dilihat dari sebuah pekerjaan yang bisa memenuhi nilai-nilai yang dipegang seseorang maka pasti ia akan bertanggung jawab akan hasil yang didapat dari pekerjaan tersebut. Oleh karena itu, penelitian ini merumuskan:

H7: Karakteristik pekerjaan berpengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior Islamic Perspective* (OCBIP) melalui Kepuasan Kerja.



Gambar 1. Kerangka Konseptual

## 2. METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini, OCBIP diukur menggunakan indikator dari Robbins & Coulter (2010), yaitu: *Altruism* (Taawun), *Sportmanship*, *Courtesy* (Persaudaraan), *Civic Virtue*, *Conscientiousnes* (Mujahadah). Spiritualitas ditempat kerja diukur menggunakan: *Condition of Community*, *Meaning at Work*, *Inner Life*, *Block to Spirituality*, *Personal Reponsibility*, dan *Positive Connections with other Individuals* (Ashmos & Duchon, 2000). Karakteristik pekerjaan diukur dengan indikator dari Robbins & Judge (2009), yaitu: Keberagaman Keahlian (*Skill Variety*), Identitas Tugas (*Task*

*Identity*), Arti Tugas (*Task Significance*), Otonomi (*Autonomy*), dan Umpan Balik (*Feedback*). Sementara itu indikator dari (Luthans, 2006) digunakan untuk mengukur faktor kepuasan kerja, yaitu: gaji, pekerjaan itu sendiri, promosi, pengawasan, dan kelompok kerja.

Sampel penelitian ini adalah 122 orang pegawai Badan Layanan Umum Trans Semarang (BLU Trans Semarang) di bawah Dinas Perhubungan Kota Semarang. Data dikumpulkan langsung melalui *paper-based* kuesioner yang terdiri dari 2 aspek, yaitu variabel dasar yang menyangkur demografi responden, dan variabel-variabel utama penelitian. Para responden diminta tanggapannya terhadap pernyataan tentang keempat variabel penelitian dalam 7 skala (1: sangat tidak setuju; 7: sangat setuju).

Data penelitian dianalisis menggunakan pendekatan kuantitatif, khususnya model persamaan struktural (SEM) untuk menguji hipotesis penelitian yang telah dirumuskan. Pengujian peran variabel mediator dilakukan menggunakan uji Sobel. Pengujian validitas kovergen dilakukan berdasarkan nilai *loading* faktor terstandarisasi dan signifikansi setiap indikator terhadap masing-masing konstruk latennya. Evaluasi konsistensi internal item-item pengukuran dilakukan menggunakan statistik *construct reliability* (CR) dan *average variance extracted* (AVE). Ini dilakukan untuk memastikan instrumen penelitian yang dapat diterima. Ukuran fit model pengukuran maupun model struktural yang digunakan adalah RMSEA, Normed chi-kuadrat, GFI, CFI dan TLI. Program aplikasi AMOS 24.0 digunakan sebagai alat bantu analisis penelitian ini.

## 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

### 3.1. Hasil penelitian

Deskripsi demografi sampel menurut jenis kelamin, kelompok usia, tingkat pendidikan, dan lama bekerja dapat dilihat di Tabel 1.

Hasil pemeriksaan data menunjukkan bahwa tidak ada koefisien *skewness* dan *kurtosis* yang mempunyai nilai *critical rasio* (CR) yang lebih besar dari 2,58, sehingga normalitas data terpenuhi. Statistik mahalnobis *d-squared* yang dihasilkan tertinggi sebesar 36,474, dan nilai ini lebih kecil dari 46, 797 yaitu nilai statistik chi-kuadrat untuk untuk  $df = 21$  dan taraf signifikansi 0,01. Dengan demikian tidak ada observasi yang digolongkan sebagai *outlier*.

Hasil evaluasi reliabilitas menggunakan statistik CR diperoleh hasil bahwa konstruk spiritualitas di tempat kerja, karakteristik pekerjaan, kepuasan kerja,

dan konstruk OCBIP, masing-masing secara berturut-turut sebesar 0,941, 0,934, 0,917, dan 0,943. Sementara itu, nilai AVE untuk keempat konstruk tersebut secara berturut-turut sebesar 0,731, 0,752, 0,691, dan 0,769. Dengan demikian baik menurut kriteria *CR* maupun AVE, konsistensi internal sekelompok indikator dalam mengukur masing-masing konstraknya telah terpenuhi. Hasil evaluasi validitas konvergen menunjukkan bahwa semua indikator pengukuran dalam penelitian ini mempunyai nilai *loading* terstandarisasi yang lebih besar dari 0,5, dan semua indikator tersebut signifikan dalam mengukur masing-masing konstruk latennya untuk taraf signifikansi 1%. Jadi, validitas konvergen instrumen penelitian ini terpenuhi dengan baik.

*Tabel 1. Demografi Sampel*

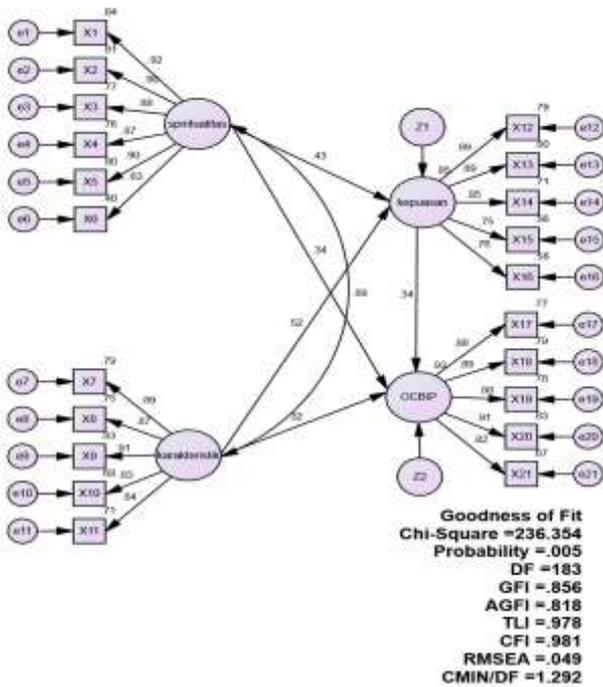
<i>Variabel</i>	<i>Kategori</i>	<i>Frekuensi</i>	<i>Persentase</i>
<b>Jenis Kelamin</b>	Laki-laki	71	58,2%
	Perempuan	51	41,8%
<b>Usia</b>	20-30 tahun	57	46,7%
	31-40 tahun	51	41,8%
	> 40 tahun	14	11,5%
<b>Tingkat Pendidikan</b>	SMA	26	21%
	D-3	36	30%
	S-1	60	49%
<b>Lama Bekerja</b>	0-3 tahun	41	33,6%
	3-6 tahun	43	35,2%
	> 6 tahun	38	31,1%

Berdasarkan hasil analisis jalur dapat dijelaskan bahwa koefisien estimasi pengaruh spiritualitas di tempat kerja terhadap kepuasan kerja sebesar 0,427. Koefisien estimasi pengaruh kepuasan kerja terhadap OCBIP sebesar 0,33, koefisien estimasi pengaruh spiritualitas di tempat kerja terhadap OCBIP sebesar 0,343. Dengan demikian pengaruh tidak langsung spiritualitas kerja terhadap OCBIP melalui kepuasan kerja sebesar  $0,427 \times 0,338 + 0,343 = 0,487$ . Koefisien estimasi pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja sebesar 0,518, koefisien estimasi pengaruh kepuasan kerja terhadap OCBIP sebesar 0,338, dan koefisien estimasi pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap OCBIP sebesar 0,321. Dengan demikian pengaruh tidak langsung spiritualitas kerja terhadap OCBIP melalui kepuasan kerja sebesar  $0,518 \times 0,338 + 0,321 = 0,496$ .

Hasil analisis terhadap model struktural lengkap dapat dilihat pada Gambar 2. Hasil uji hipotesis penelitian ini membuktikan bahwa variabel spiritualitas di tempat kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Hal ini bisa dibuktikan dari nilai *c.r* sebesar 3,186 ( $> 2,0$ ) dan *p-value* sebesar 0,001 ( $< 0,05$ ). Kemudian terbukti pula bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Hal ini ditunjukkan dari nilai *c.r* sebesar 3,958 ( $> 2,0$ ) dan *p-value* yang lebih kecil dari 0,01. Demikian juga spiritualitas di tempat kerja berpengaruh positif terhadap OCBIP. Hal ini dapat dibuktikan dari nilai *c.r* sebesar 3,038 ( $> 2,0$ ) dan *p-value* sebesar 0,002 ( $< 0,05$ ). Selanjutnya karakteristik pekerjaan berpengaruh positif terhadap OCBIP, yang mana ditunjukkan oleh nilai *c.r* sebesar 2,741 ( $> 2,0$ ) dan *p-value* sebesar 0,006 ( $< 0,05$ ). Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa spiritualitas di tempat kerja berpengaruh signifikan terhadap OCBIP melalui kepuasan. Hal ini dapat dibuktikan dari *p-value* dari uji Sobel sebesar 0,037 ( $< 0,05$ ) meskipun *c.r* yang dihasilkan lebih kecil dari 2,0. Selain itu, karakteristik pekerjaan juga berpengaruh terhadap OCBIP melalui kepuasan, sebagaimana ditunjukkan bahwa nilai *c.r* yang dihasilkan sebesar 2,314 ( $> 2,0$ ) dan *p-value* dari uji Sobel sebesar 0,010 ( $< 0,05$ ). Dengan demikian, semua hipotesis penelitian ini terbukti.

### **3.2. Pembahasan**

Penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh *Organizational Citizenship Behavior Islamic Perspective* (OCBIP) pada institusi non syariah. Penelitian ini membuktikan bahwa spiritualitas di tempat kerja berpengaruh positif terhadap OCBIP. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Belwalker et al., (2018), Herminingsih (2012), dan Pudjihastuti & Astuti (2019) yang menunjukkan bahwa spiritualitas di tempat kerja berpengaruh positif terhadap OCB. Hasil penelitian ini berarti semakin baik spiritualitas di tempat kerja yang diberikan pada karyawan BLU UPTD Trans Semarang maka sikap OCBIP pada karyawan akan terbentuk dengan baik. Dengan terciptanya spiritualitas di tempat kerja akan meningkatkan sikap OCBIP karyawan BLU UPTD Trans Semarang. Sesuai dengan pengertian spiritualitas di tempat kerja sendiri yaitu sebuah pengakuan bahwa karyawan memiliki kehidupan batin yang memelihara dan dipelihara oleh pekerjaan, artinya mengambil tempat dalam konteks masyarakat (Ashmos & Duchon, 2000).



Gambar 2. Hasil analisis model struktural lengkap

Selain itu *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada umumnya merupakan perilaku yang dilakukan seorang individu atau karyawan secara sukarela saling membantu tanpa mengharap penghargaan atau *reward* dari organisasi atau perusahaan (Diana, 2012). Responden memberikan penilaian tertinggi mengenai indikator keadaan dari sebuah komunitas dengan pernyataan merasakan adanya suasana komunitas kerja kondusif. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan merasakan suasana nyaman dengan teman sekanter. Suasana lingkungan kerja seperti relasi yang baik saling membantu dan memiliki kerjasama yang baik maka spiritualitas karyawan akan meningkat. Suasana kerja yang kondusif membuat karyawan akan fokus dengan pekerjaannya dan membuat kepuasan kerja karyawan tersebut membaik dan kehidupan batin mereka terjaga. Dalam hal ini sikap OCBIP perlu ada pada dalam diri karyawan BLU UPTD Trans Semarang untuk meningkatkan suasana kerja yang kondusif.

Hasil lain dari penelitian ini adalah bahwa terbukti karakteristik pekerjaan mempunyai peran positif terhadap OCBIP. Ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Alwi (2019), Han *et al* (2019), Meilina (2016), Pohl *et al* (2013), Rahmi & Riyono (2016) yang menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh positif terhadap OCB. Hasil penelitian ini berarti semakin baik karakteristik pekerjaan yang diberikan pada karyawan BLU UPTD Trans Semarang maka akan meningkatkan rasa atau

sikap OCBIP pada karyawan BLU UPTD Trans Semarang. Karyawan BLU UPTD Trans Semarang memberikan penilaian tertinggi mengenai indikator arti tugas dengan pernyataan pekerjaan yang dilakukan mempengaruhi pekerjaan lain dalam organisasi. Sejauh mana pekerjaan tersebut memberikan dampak yang besar bagi kehidupan atau pekerjaan orang lain, baik dalam sebuah organisasi atau lingkungan luar. Setiap pekerjaan yang diberikan terhadap setiap karyawan harus memiliki pengaruh dalam perusahaan karena hal tersebut harus saling terkait satu sama lain. Sementara itu skor terendah mengenai indikator otonomi dengan pernyataan melakukan pekerjaan secara mandiri. Mengacu pada tingkat kebebasan dalam melaksanakan tugas, memiliki pengertian ketidaktergantungan, kemandirian, dan keleluasaan para karyawan dalam menjadwalkan pekerjaan mereka dan dalam menentukan prosedur yang akan mereka gunakan dalam pelaksanaannya. Karyawan yang secara mandiri melaksanakan pekerjaannya berarti memiliki sikap OCBIP yang baik dalam dirinya sehingga ia mampu diberi kewenangan dalam mengambil keputusan sehingga meningkatkan tingkat kepercayaan dan dihargai. Dalam penelitian indikator ini memiliki nilai terendah, berarti kemandirian karyawan BLU UPTD Trans Semarang dalam mengerjakan pekerjaannya cukup baik sehingga ada dan tidaknya sikap OCBIP tidak mempengaruhi kemandirian karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.

Di sisi lain, penelitian ini membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap OCBIP. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Alwi (2019), Indarti *et al* (2016), Kuehn & Al-Busaidi (2002), Meilina (2016), Rahajaan *et al* (2016) yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap OCB. Hasil penelitian ini berarti semakin tinggi kepuasan kerja BLU UPTD Trans Semarang maka akan meningkatkan rasa atau sikap OCBIP pada karyawan BLU UPTD Trans Semarang. Responden penelitian ini memberikan penilaian tertinggi mengenai indikator gaji dengan pernyataan gaji yang diterima cukup mengingat tanggung jawab yang dipikul. Gaji yang akan diterima seorang karyawan harus dapat memenuhi kebutuhan nominal, menimbulkan perasaan bersemangat, bersifat mengikat, bersifat dinamis, dan dibagikan secara adil. Hal tersebut dikarenakan gaji merupakan kompensasi yang didapatkan karyawan atas pekerjaan yang telah

karyawan tersebut laksanakan. Karyawan BLU UPTD Trans Semarang merasa gaji yang terima tidak cukup memenuhi kebutuhan mereka berdasarkan pekerjaan yang mereka pikul. Harus ada peningkatan gaji supaya sikap OCBIP karyawan bisa terbentuk dan menjadi lebih baik. Karyawan BLU UPTD Trans Semarang memberikan penilaian terendah mengenai indikator pengawasan dengan pernyataan para manager atau penyelia yang mana saya bekerja untuk mereka memberikan dukungan kepada saya. Karyawan akan merasa diperhatikan dalam melaksanakan pekerjaannya dan dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan tersebut. Indikator ini memiliki nilai terendah berarti karyawan BLU UPTD Trans Semarang sudah merasa terawasi dan diperhatikan oleh atasan mereka.

Penelitian ini juga membuktikan bahwa spiritualitas di tempat kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa dengan terciptanya spiritualitas di tempat kerja akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan BLU UPTD Trans Semarang. Sesuai dengan pengertian spiritualitas di tempat kerja sendiri yaitu sebuah pengakuan bahwa karyawan memiliki kehidupan batin yang memelihara dan dipelihara oleh pekerjaan, artinya mengambil tempat dalam konteks masyarakat (Ashmos & Duchon, 2000). Hasil penelitian yang dikemukakan oleh Herminingsih (2012) dalam studinya menyatakan bahwa semakin baik spiritualitas di tempat kerja maka kepuasan kerja dalam diri karyawan semakin tinggi. Karyawan BLU UPTD Trans Semarang memberikan penilaian tertinggi mengenai indikator keadaan dari sebuah komunitas dengan pernyataan merasakan adanya suasana komunitas kerja kondusif. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan merasakan suasana nyaman dengan teman sekantor. Suasana lingkungan kerja seperti relasi yang baik saling membantu dan memiliki kerjasama yang baik maka spiritualitas karyawan akan meningkat. Suasana kerja yang kondusif membuat karyawan akan fokus dengan pekerjaannya dan membuat kepuasan kerja karyawan tersebut membaik dan kehidupan batin mereka terjaga dan membuat kepuasan kerjanya meningkat. Karyawan BLU UPTD Trans Semarang memberikan penilaian terendah mengenai indikator hubungan positif dengan individual lain dengan pernyataan mampu membangun hubungan positif dengan individu lain di tempat kerja. Hubungan positif antar karyawan sangat diperlukan di dalam sebuah organisasi supaya

organisasi tersebut bisa mencapai tujuannya dengan baik. Kepuasan kerja mereka akan meningkat dengan adanya hubungan yang positif ini karena mereka menjadi nyaman antar satu sama lain.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Akbar (2009), Ali *et al* (2014), Chiu & Chen, (2005), Meilina (2016), Rai & Maheshwari (2020) yang menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian ini berarti semakin baik karakteristik pekerjaan yang diberikan pada karyawan BLU UPTD Trans Semarang maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan BLU UPTD Trans Semarang. Sementara untuk skor terendah adalah mengenai indikator otonomi dengan pernyataan melakukan pekerjaan secara.

Hasil penelitian lainnya adalah, kepuasan mampu memediasi relasi antara spiritualitas di tempat kerja dengan OCBIP. Selain itu juga kepuasan memediasi relasi antara karakteristik pekerjaan dengan OCBIP. Ini menunjukkan adanya peran kepuasan yang signifikan dari terbentuknya kepuasan kerja sebelum dihasilkannya OCBIP. Penciptaan kepuasan menjadi faktor penting yang harus diperhatikan oleh pihak BLU UPTD Trans Semarang agar OCBIP tercipta secara efektif. Pendorong utama dari penciptaan kepuasan ini adalah spiritualitas di tempat kerja dan karakteristik pekerjaan. Dengan demikian, kedua faktor antededen tersebut harus menjadi perhatian utama untuk menghasilkan OCBIP di BLU UPTD Trans Semarang secara lebih baik. Tidak ada dukungan penelitian terdahulu terkait peran mediasi dari kepuasan dalam relasi antara spiritualitas di tempat kerja dan karakteristik pekerjaan dengan OCBIP.

#### **4. KESIMPULAN**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa implementasi OCBIP di organisasi yang berbasis Islam maupun pada organisasi yang tidak berbasis agama sebagaimana BLU UPTD Trans Semarang, memberikan hasil yang kurang lebih sama. Penelitian ini menunjukkan bahwa variabel spiritualitas di tempat kerja dan karakteristik pekerjaan menjadi variabel yang paling berperan terhadap implementasi OCBIP. Secara menyeluruh perusahaan harus memperdulikan dan memperhatikan kesejahteraan fisik, emosi, dan spiritual bagi seluruh karyawan,

serta mewujudkan nilai-nilai kebersamaan. Dengan begitu diharapkan karyawan akan lebih tajam dalam intuisi dan kreativitas serta rasa memiliki dalam organisasi yang pada akhirnya akan dapat meningkatkan kualitas layanan terhadap masyarakat.

Di sisi lain, pihak BLU UPTD Trans Semarang dapat melakukan redesain kerja yang berguna untuk meningkatkan masing-masing aspek dari karakteristik pekerjaan seperti melakukan perluasan pekerjaan dan rotasi pekerjaan. Saat memberikan otonomi kerja pada karyawan hendaknya juga diberi kepercayaan untuk melakukan pekerjaan sesuai apa yang mereka inginkan. Keadaan ini akan memotivasi karyawan untuk bekerja lebih dari yang diharapkan dan juga menimbulkan perilaku menolong secara sukarela antar karyawan.

Penelitian ini bisa dijadikan rujukan untuk peneliti selanjutnya terkait dengan anteseden dari *Organizational Citizenship Behavior Islamic Perspective* (OCBIP). Untuk mendapatkan gambaran yang lebih utuh, maka konteks penelitian ini dapat diperluas pada organisasi-organisasi lain yang berbasis non Islam, baik itu organisasi publik, organisasi sosial kemasyarakatan, perguruan tinggi dan rumah sakit, maupun organisasi-organisasi yang sepenuhnya berorientasi profit.

## 5. REFERENSI

- Alwi, W. W. (2019). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Studi Kasus Pada Perawat Rs Pekanbaru Medical Center). *JOM FISIP*, Vol. 6: Ed, 1–12.
- Ashmos, D. P., & Duchon, D. (2000). Spirituality at Work A Conceptualization and Measure. *Journal of Management Inquiry*, 9(2), 134–145. <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/105649260092008?journalCode=jmia%0D>
- Azizah, S. N., & Distric, K. (2016). Religiosity Dimension and the Effect on Organizational Citizenship Behaviour Islamic Perspective. *The International Conference of Management Sciences, ICoMS*, 236–242.
- Belwalker, S., Vohra, V., & Pandey, A. (2018). The Relationship between Workplace Spirituality, Job Satisfaction and Organizational Citizenship Behaviors – An Empirical Study. *Social Responsibility Journal*, 1(1), 53–62. <https://doi.org/https://doi.org/10.1108/SRJ-05-2016-0096>
- Diana, I. N. (2012). Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dalam Islam. *Ilmu Ekonomi Dan Sosial*, 1(2), 141–148. <https://doi.org/10.1074/jbc.273.13.7547>
- Ghozali, I. (2016). Aplikasi Analisis Multivariate IBM SPSS. Semarang, Universitas Diponegoro.
- Greenberg, J., & Baron, A. R. (2003). *Organizational Behavior in Organization. Understanding and managing the human side of work*. Prentice Hall.
- Hadi, H., Sadaghiani, J. S., Ghandour, M., & Tajzadehnamin, A. (2014). Organizational citizenship behavior (OCB) model from Islam perspective. *Technical Journal of Engineering and Applied Sciences*, Vol. 5, 412–417.
- Herminingsih, A. (2012). Spiritualitas Dan Kepuasan Kerja Sebagai Faktor Organizational Citizenship Behavior (Ocb). *Ilmu Ekonomi Dan Sosial*, 1, 126–140. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Indarti, S., Solimun, S., Fernandes, A. A. R., & Hakim, W. (2016). *Article information: The Effect of OCB In Relationship Between Personality , Organizational Commitment and Job Satisfaction To Performance*.
- Kamil, N. M., Sulaiman, M., Osman-gani, A. M., & Ahmad, K. (2015). the Effect of Piety on Organizational Citizenship Behavior (Ocb) From Islamic Perspective: a Study of Professionals in Southeast Asia. *E-Bangi*, 12(1), 1–12.
- Kuehn, K. W., & Al-Busaidi, Y. (2002). Citizenship Behavior In A Non-Western Context: An Examination Of The Role Of Satisfaction, Commitment And Job Characteristics On Self-Reported OCB. *IJCM*, Vol. 12, N, 107–125.
- Luthans, F. (2006). *Perilaku Organisasi (Yuwono, Penerjemah)*. Andi.

- Meilina, R. (2016). Pengaruh karakteristik pekerjaan, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi terhadap organizational citizenship behaviour pada karyawan BRI kediri. *Eksis*, XI(1), 61–72.  
<http://ejournal.stiedewantara.ac.id/index.php/001/article/view/32>
- Mohammed Kamil, N., Sulaiman, M., Selladurai, S., & Khalid, N. (2015). the Impact of Spirituality and Social Responsibility on Organizational Citizenship Behaviour From the Islamic Perspective: Empirical Investigation of Malaysian Businesses. *Jurnal Komunikasi, Malaysian Journal of Communication*, 31(1), 59–80. <https://doi.org/10.17576/jkmjc-2015-3101-04>
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Paine, J. B., & Bachrach, D. G. (2000). Organizational citizenship behaviors: A critical review of the theoretical and empirical literature and suggestions for future research. *Journal of Management*. <https://doi.org/10.1177/014920630002600307>
- Pudjihastuti, S. H., & Astuti, E. D. (2019). Pengembangan Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Melalui Peningkatan Workplace Spirituality Dan Islamic Work Ethics. *Business Management Analysis Journal (BMAJ)*, 53(9), 1689–1699. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Putrana, Y., Fathoni, A., & Warso, M. M. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Pt . Gelora Persada Mediatama Semarang. *Journal of Management*, 2(2), 1–14.
- Robbins, S. P. (2003). *Perilaku Organisasi : Konsep, Kontroversi dan Aplikasi*. PT. Prehalindo Persada. [https://doi.org/10.1016/S0926-860X\(03\)00316-8](https://doi.org/10.1016/S0926-860X(03)00316-8)
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2009). Perilaku Organisasi Jilid II. *Salemba Empat*. <https://doi.org/10.1097/ACM.0b013e31821db670>
- Sani, A., & Maharani Ekowati, V. (2019). Spirituality at work and organizational commitment as moderating variables in relationship between Islamic spirituality and OCB IP and influence toward employee performance. *Journal of Islamic Marketing, November 2019*. <https://doi.org/10.1108/JIMA-08-2018-0140>
- Soegandhi, V. M., Sutanto, E. M., & Setiawan, R. (2013). Pengaruh kepuasan kerja dan loyalitas kerja terhadap organizational citizenship behavior pada karyawan PT . Surya Timur Sakti jatim. *Jurnal Agora*. <https://doi.org/10.1016/j.egypro.2016.11.209>