

Mengungkap Dimensi-Dimensi untuk Meningkatkan OCBIP pada Lembaga Ekonomi Bernuansa Sosial

Wijiharta ^{1*}, Sugeng Nugroho Hadi²
STEI Hamfara

ABSTRACT: This study aims to determine the Organizational Citizenship Behavior in Islamic Perspective (OCBIP) in socially nuanced economic organizations in Indonesia. The Islamic Micro Financial Institutions (IMFI, KSSPS BMT) were chosen because they have a unique dual function (social and economic) that converges on each function to the staff of the organization. Employee respondents are selected on a convenience basis. Data collection using coesioneer tools, then analyzed with quantitative descriptive methods. The results showed that the OCBIP of employees of socially nuanced economic organizations was high (79.4%). The Altruism dimension (4,218) received a higher rating than the other dimensions (proselytizing 3,948, civic virtue 3,801, raf'al haraj 3.71). The influence of demographics on the assessment of OCBIP dimensions requires further research.

Keywords: Organizational Behavior, OCBIP, Socially Nuanced Economic Institutions, BMT

ABSTRAK: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Organizational Citizenship Behavior in Islamic Perspective (OCBIP) pada organisasi ekonomi bernuansa sosial di Indonesia. Lembaga Islamic Micro Financial Institutions (IMFI, KSSPS BMT) dipilih karena memiliki keunikan dari fungsi ganda (sosial dan ekonomi) yang menyatu pada setiap fungsi hingga staf organisasi. Responden karyawan dipilih secara convenience. Pengambilan data menggunakan alat bantu koesoner, selanjutnya dianalisis dengan metoda deskriptif kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa OCBIP karyawan organisasi ekonomi bernuansa sosial adalah tinggi (79,4%). Dimensi Altruisme (4,218) mendapatkan penilaian lebih tinggi dari pada dimensi lainnya (dakwah 3,948, civic virtue 3,801, raf'al haraj 3,71). Pengaruh demografi terhadap penilaian dimensi OCBIP memerlukan penelitian lebih lanjut.

Keywords: Perilaku Organisasi, OCBIP, Lembaga Ekonomi Bernuansa Sosial, BMT

Submitted: 02-08-2022; Revised:11-08-2022 ; Accepted: 19-08-2022

Corresponding Author: mwijih@gmail.com

PENDAHULUAN

Organizational Citizenship Behavior (OCB) merupakan salah satu factor penting bagi organisasi (Taşkiran & İyigün, 2019). OCB menjadikan kehidupan kerja harmonis (Ibrahim et al., 2018). OCB memperkaya hubungan sosial antar pekerja, yang melebihi hubungan tugas pekerjaan (Turner & Connelly, 2021). Penelitian tentang OCB telah menjadi area penting dan berkembang dalam bidang manajemen (Taşkiran & İyigün, 2019). Tren penelitian topik OCB meningkat eksponensial hingga lima tahun terakhir (Fernandes et al., 2021). Seiring perubahan lingkungan organisasi menuju ketidakpastian dan kesalingtergantungan menjadikan topik OCB tetap relevan untuk diteliti (Lin et al., 2022).

Terdapat banyak perubahan dan perbedaan konsepsi serta dimensi OCB sehingga peneliti bisa memilih konstruk dan dimensi OCB sesuai kebutuhan penelitian (Fernandes et al., 2021). Penelitian bertujuan untuk mengetahui Organizational Citizenship Behavior in Islamic Perspective (OCBIP) pada organisasi ekonomi bernuansa sosial di Indonesia. Lembaga Islamic Micro Financial Institutions (IMFI, KSSPS BMT) dipilih karena memiliki keunikan dari fungsi ganda (sosial dan ekonomi) yang menyatu pada setiap fungsi hingga staf organisasi (Priyonggo Suseno, 2020).

TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian perilaku kewarganegaraan organisasi (OCB) mengacu kepada gagasan awal Organ (1988), yaitu perilaku sukarela individu yang tidak mengacu sistem reward formal. Organizational Citizenship Behavior dari Perspektif Islam (OCBIP) didefinisikan sebagai perilaku kerja suka rela karyawan di luar deskripsi kerja yang ditujukan untuk mendapatkan ridla Allah (Kamil & Ahmad, 2014). OCB berakar pada teori pertukaran sosial yang digagas oleh Blau (1964). Pertukaran social berbasiskan norma timbal balik (Gouldner, 1960). OCB dinilai berdampak positif terhadap individu dan organisasi (Turner & Connelly, 2021).

Dimensi awal OCB yaitu conscientiousness, sportsmanship, civic virtue, courtesy, dan altruism (Organ, 1988) telah dikembangkan oleh para peneliti hingga terdapat 96 dimensi yang berbeda, yang 20 dimensi diantaranya sering digunakan untuk penelitian (Fernandes et al., 2021). OCBIP yang digagas oleh Kamil & Ahmad (2014). memiliki 4 dimensi, yaitu: Altruisme (al-eethar), Civic Virtue (Qayam al-muwatanah), mengadvokasi standar moral tinggi (dakwah) dan penghilangan bahaya (Raf'al haraj).

METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Populasi yang diteliti adalah organisasi ekonomi yang bernuansa social. Sampel dipilih sejumlah 30 responden dari beberapa KSSPS (IMFI, BMT). Instrumen penelitian menggunakan kuesioner tentang Organizational Citizenship Behavior Islamic Perspective (OCBIP) yang dikembangkan oleh Kamil & Ahmad (2014). Teknik pengambilan data secara convenience. Data hasil penelitian dilakukan analisis deskriptif.

HASIL PENELITIAN

Table 1. menunjukkan bahwa nilai Cornbach's Alpha dari 26 indikator OCBIP berkisar antara 0,961 hingga 0,965. Nilai melebihi 0,7 berarti kuesioner alat ukur OCBIP yang meliputi dimensi Altruisme, Civic Virtue, Dakwah dan Raf' al kharaj adalah reliabel.

Tabel 1. Hasil uji reliabilitas

scale	Cronbach's Alpha
OCBIP1a	.964
OCBIP1b	.964
OCBIP1c	.964
OCBIP1d	.963
OCBIP1e	.963
OCBIP1f	.963
OCBIP1g	.965
OCBIP1h	.963
OCBIP1i	.963
OCBIP1j	.965
OCBIP2a	.964
OCBIP2b	.961
OCBIP2c	.962
OCBIP2d	.963
OCBIP2e	.962
OCBIP2f	.962
OCBIP2g	.962
OCBIP2h	.964
OCBIP3a	.961
OCBIP3b	.962
OCBIP3c	.962
OCBIP3d	.963
OCBIP4a	.965
OCBIP4b	.963
OCBIP4c	.963
OCBIP4d	.964

(Sumber: data diolah)

Tabel 2 disajikan hasil penilaian karyawan KSSPS terhadap OCBIP. Hasil penilaian berkisar antara 3,37 hingga 4,57 dan rerata 3,97 dari 5 skala Likert, atau 79,4%. Berarti tingkat OCBIP karyawan terkategori tinggi. Penelitian (Fard et al.,

2020) terhadap karyawan bank di Teheran mendapatkan hasil rerata skor OCBIP sebesar 3.29.

Tabel 2. Hasil penilaian terhadap indicator OCBIP

<u>kode</u>	<u>skor</u>
a1	4,57
a4	4,53
a2	4,5
a3	4,47
a6	4,4
a9	4,27
a5	4,17
a8	4,13
c12	4,07
c15	4,07
c16	4,07
d32	4,03
d31	4
c13	3,93
d34	3,93
c17	3,9
r43	3,87
d33	3,83
r44	3,8
a7	3,67
r42	3,67
c11	3,57
r41	3,5
a10	3,47
c14	3,43
c18	3,37
<u>Rerata</u>	<u>3,97</u>

(Sumber: data diolah)

Tiga indicator yang mendapatkan penilaian tertinggi adalah a1 (Saya melakukan pekerjaan terbaik saya untuk mendapatkan ridha (ridha) Allah 4,57), a4 (Saya mencoba memperbaiki kesalahan pada inatif saya untuk menyesuaikan diri dengan ajaran Islam 4,53) dan a2 (Saya mengandalkan pahala dari Allah hanya ketika saya berbuat baik 4,50). Ketiganya adalah indicator dari Altruism. Adapun indikator yang mendapatkan penilaian di bawah 3,5 berturut - turut adalah : c18 (tinggal di kantor selama istirahat untuk membantu rekan kerja saya dalam pekerjaan mereka, 3,37), c14 (menyiapkan hadiah khusus untuk rekan kerja yang bekerja keras, 3,43), dan a10 (menerima tanggung jawab yang bukan bagian dari pekerjaan saya, 3,47).

Dimensi Altruisme mendapat penilaian tertinggi yaitu 4,218. Sejumlah 8 indikator dari dimensi Altruisme mendapatkan penilaian tertinggi, yaitu: a1, a4,

a2, a3, a6, a9, a5 dan a8. Penilaian dari dimensi lainnya adalah dimensi dakwah 3,948, civic virtue 3,801, raf'al haraj 3,71. Dimensi Altruisme pada penelitian Sridadi et al. (2022) terhadap pegawai penjara, yang menyebutkan bahwa dimensi Altruisme juga mendapatkan skor tertinggi (4,337) dari pada dimensi - dimensi lainnya (Civic virtue 4,177, Courtesy 4,133, Concistency 4,047, dan Sportivity 3,713).

Tabel 3. Hasil penilaian terhadap dimensi OCBIP

<u>dimensi</u>	<u>skor</u>
altruisme	4,218
dakwah	3,801
civic virtue	3,948
raf'al haraj	3,71

(Sumber: data diolah)

Akan tetapi hasil tersebut dengan penelitian Djaelani et al. (2020) terhadap dosen di Malang, yang menyebutkan sebaliknya, bahwa dimensi Altruisme mendapatkan penilaian terendah (3,87) dari pada dimensi lainnya (Conscientiousness 3,89, Civic Virtue 4,02, Sportmanship 4,04, Courtesy 4,16). Penelitian ke depan perlu dilakukan untuk mengetahui perbedaan penilaian terhadap dimensi - dimensi OCB, misalnya dari sisi demografis.

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

Penelitian ini menghasilkan kesimpulan bahwa OCBIP karyawan organisasi ekonomi bernuansa sosial (IMFI, KSSPS, BMT) adalah tinggi ditunjukkan dengan rerata skor 3,97 (79,4%). Dimensi yang mendapatkan penilaian tertinggi adalah Altruisme (4,218), melebihi penilaian terhadap dimensi lainnya (dakwah 3,948, civic virtue 3,801, raf'al haraj 3,71).

PENELITIAN LANJUTAN

Perbedaan hasil penilaian dimensi - dimensi OCB memunculkan pertanyaan tentang pengaruh demografi yang memerlukan penelitian lebih lanjut.

DAFTAR PUSTAKA

- Blau, P. M. (1964). Exchange and power in social life. *Exchange and Power in Social Life*, 1-352. <https://doi.org/10.4324/9780203792643>
- Djaelani, A. K., Sanusi, A., & Trianmanto, B. (2020). Spiritual leadership, job Satisfaction, and its effect on organizational commitment and organizational citizenship behavior. *Management Science Letters*, 10, 3907-3914. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2020.7.020>
- Fard, M. H., Damavandi, A. A., & ... (2020). Leadership and followers' organizational citizenship behaviour from the Islamic perspective (OCBIP).

- Journal of Islamic*
<https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/JIMA-02-2019-0036/full/html>
- Fernandes, P., Pereira, R., Wiedenhöft, G., & Costa, P. (2021). The individuals' discretionary behaviors at work. An overview and analysis of its growing interest. *Heliyon*, 7(10). <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2021.e08175>
- Gouldner, A. W. (1960). The Norm of Reciprocity: A Preliminary Statement. *American Sociological Review*, 25(2), 161. <https://doi.org/10.2307/2092623>
- Ibrahim, M. A., Sulaiman, W. S. W., Ibrahim, N. I., Malek, Abdul, M. A., Bausing, A., & Ibrahim, M. A. (2018). Pengaruh Keadilan Organisasi, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan Prestasi Tugas terhadap Tingkah Laku Kewargaan Organisasi dalam Kalangan Pensyarah. *Jurnal Psikologi Malaysia* 32, 32(4), 75–87.
- Kamil, N. M., & Ahmad, K. (2014). Development of a Scale for Measuring the Construct of Organizational Citizenship Behaviour from the Islamic Perspective. *Malaysian Management Review*, 49(1), 55–66.
- Lin, M.-C., Cheng, C.-F., & Huang, C.-C. (2022). When telecommuters are willing to be good soldiers during COVID-19. *Computers in Human Behavior Reports*, 7(129), 100216. <https://doi.org/10.1016/j.chbr.2022.100216>
- Organ, D. W. (1988). *Organizational Citizenship Behavior: The Good Soldier Syndrome*. Lexington Books.
- Priyonggo Suseno. (2020). *Baitul Maal Wat Tamwil (BMT): A Faith and Community-based Microfinance Islamic Business Cases Series*.
- Sridadi, A. R., Eliyana, A., Gunawan, D. R., Kurniawan, M. D., Emur, A. P., & Yazid, Z. (2022). The mediating role of work engagement: A survey data on organizational citizenship behavior. *Data in Brief*, 42, 108243. <https://doi.org/10.1016/j.dib.2022.108243>
- Taşkiran, G., & İyigün, N. O. (2019). The Relationship between Organizational Citizenship Behavior and Entrepreneurial Orientation: A Research in the Hospitality Industry. *Procedia Computer Science*, 158, 672–679. <https://doi.org/10.1016/j.procs.2019.09.102>
- Turner, M. R., & Connelly, S. (2021). Helping in the eyes of the beholder: The impact of OCB type and fluctuation in OCB on coworker perceptions and evaluations of helpful employees. *Journal of Theoretical Social Psychology*, 5(3), 269–282. <https://doi.org/10.1002/jts5.92>