Syari'ah Economics
p-ISSN 2615-7160;
e-ISSN 2807-8942)

Vol. 9, No. 1, 2025
DOI 10.36667/se.v9i1.2234

Exploring the Impact of Job Satisfaction and Organizational Commitment on Organizational Citizenship Behavior Islamic Perspective (OCBIP)

Nurul Fitri
Universitas Islam Darussalam (UID) Ciamis
nurul.fitri.m25@gmail.com

Sumarni
Universitas Islam Darussalam (UID) Ciamis
sumarni.esy@uidc.ac.id

Fauzan Husaini
Universitas Islam Darussalam (UID) Ciamis
fauzanhusaini@uidc.ac.id

Received Accepted

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior Islamic Perspective* (OCBIP) pada karyawan CV. Macakal Agro Gumilang. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode analisis *Partial Least Squares - Structural Equation Modeling* (PLS-SEM). Jumlah responden sebanyak 67 orang dari divisi produksi sotong, dengan penentuan jumlah sampel minimum berdasarkan pada perhitungan G*Power. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap OCBIP dengan nilai p-value sebesar 0,644 > 0,05. Sementara itu, komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCBIP dengan p-value sebesar 0,000 < 0,05 dan koefisien jalur sebesar 0,710. Nilai R^2 sebesar 57% menunjukkan bahwa OCBIP dapat dijelaskan oleh kepuasan kerja dan komitmen organisasi, sedangkan sisanya sebesar 43% dijelaskan oleh faktor lain di luar model.

Keywords: Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, OCBIP

Introduction

Dalam menghadapi persaingan bisnis global yang semakin terbuka, perusahaan dituntut untuk mengelola sumber daya manusia secara strategis sebagai kunci keberhasilan organisasi. Ada banyak faktor yang dapat memengaruhi perilaku karyawan, sehingga penting bagi perusahaan untuk dapat mengelola perilaku karyawan sesuai dengan harapan. Salah satu perilaku yang mendukung tercapainya tujuan perusahaan adalah *organizational citizenship behavior* (OCB) (Amilia & Sandra, 2024). Menurut Robbins & Judge (2019), OCB didefinisikan sebagai perilaku sukarela yang bukan bagian dari kewajiban formal karyawan tetapi mendukung efektivitas organisasi.

Perilaku OCB bukanlah kewajiban yang secara eksplisit tercantum dalam deskripsi pekerjaan formal, maupun bagian dari kontrak kerja yang mengikat antara karyawan dan perusahaan. Sebaliknya, perilaku ini bersifat sukarela dan muncul dari inisiatif individu (Astri & Hayati, 2024). Dalam pandangan Islam, konsep ini berkembang menjadi *Organizational Citizenship Behavior Islamic Perspectiv*e (OCBIP), yaitu perilaku kerja yang selaras dengan prinsip syariah dan bertujuan mencapai falah serta ridha Allah SWT (Kamil et al., 2014).

Kepuasan kerja dan komitmen organisasi adalah dua faktor yang dapat meningkatkan OCB (Setiana, 2022). Beberapa studi sebelumnya menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap OCB seperti yang dilakukan Astri & Hayati (2024). Hal serupa juga ditemukan oleh Ilmi & Diwanti (2024) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCBIP.

Namun, hasil yang berbeda ditunjukkan oleh Irnandi et al. (2023) bahwa variabel kepuasan kerja tidak bepengaruh terhadap OCB serta temuan penelitian dari Riska & Idrus (2024) bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap OCB. Hal ini menunjukkan adanya celah penelitian (*research gap*) yang perlu ditelaah lebih lanjut. Berbagai penelitian terdahulu telah mengkaji OCB dalam kaitannya dengan berbagai faktor seperti kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Namun, sebagian besar penelitian mengenai OCB selama ini masih didasarkan pada sistem nilai Barat dan hanya sedikit yang mengkaji dari sudut pandang Islam. Oleh karena itu, penelitian ini mengadopsi pendekatan yang memandang OCB melalui perspektif Islam, yang dikenal sebagai *Organizational Citizenship Behavior Islamic Perspective* (OCBIP).

Penelitian ini dilakukan di CV. Macakal Agro Gumilang, sebuah perusahaan yang bergerak di bidang olahan makanan Tahu Bulat dan

Sotong. Perusahaan ini menghadapi tantangan produktivitas karena salah satu proses produksinya masih mengandalkan tenaga manusia, sehingga karyawan belum seluruhnya mampu memenuhi standar kinerja atau SOP yang ditetapkan. Akibatnya, kontribusi tambahan secara sukarela atau OCB belum muncul secara optimal. Fenomena absensi juga menjadi perhatian, di mana pada periode Juli hingga Desember 2024 tercatat rata-rata tingkat ketidakhadiran sebesar 5,74%. Hal ini menjadi dasar untuk mengkaji lebih lanjut pengaruh kepuasan kerja terhadap perilaku karyawan di tempat kerja. Di sisi lain, dalam praktik manajemen tenaga kerja juga terdapat dinamika seperti perpindahan karyawan ke divisi lain serta perubahan jumlah tenaga kerja akibat pengunduran diri. Kondisi ini menjadi alasan pemilihan variabel komitmen organisasi untuk melihat sejauh mana keterikatan karyawan memengaruhi kontribusi mereka terhadap organisasi.

Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior Islamic Perspective* (OCBIP) pada karyawan CV. Macakal Agro Gumilang.

Theoretical review

Organizational Citizenship Behavior Islamic Perspective (OCBIP)

Organizational Citizenship Behavior (OCB) didefinisikan sebagai perilaku sukarela yang bukan bagian dari kewajiban formal karyawan tetapi mendukung efektivitas organisasi (Robbins & Judge, 2019). Organ et al. (2006) menjelaskan bahwa terdapat dua faktor utama yang memengaruhi munculnya OCB, yakni faktor internal dan eksternal. Faktor internal meliputi kepuasan kerja, komitmen organisasi, kepribadian, moral karyawan, dan motivasi. Sedangkan faktor eksternal seperti gaya kepemimpinan, kepercayaan pada pimpinan, dan budaya organisasi.

Dalam perspektif Islam, konsep OCB dikembangkan menjadi *Organizational Citizenship Behavior Islamic Perspective* (OCBIP), sebagaimana diperkenalkan oleh Kamil et al. (2014) bahwa OCBIP mencerminkan perilaku karyawan Muslim yang terdorong untuk melakukan kebaikan secara konsisten, bahkan melampaui standar kualitas yang ditetapkan demi mencapai keunggulan. Dua prinsip utama yang menjadi landasan OCBIP adalah maslaha, yaitu orientasi

pada kemaslahatan umum, dan shari'ah, sebagai sistem etika dan nilai hidup Islami (Pasaribu et al., 2023).

Dimensi OCBIP merupakan pengembangan dari dimensi OCB konvensional yang dikonseptualisasikan oleh Organ (1990), dengan penyesuaian terhadap prinsip dan nilai Islam. Kamil et al. (2014) menguraikan empat dimensi OCBIP sebagai berikut: (1) *Altruism*, yaitu membantu sesama dengan ikhlas karena Allah; (2) *Civic Virtue*, yakni partisipasi aktif dalam kegiatan organisasi sebagai bentuk tanggung jawab spiritual; (3) *Advocating High Moral Standards* (Da'wah), yaitu mendorong penerapan nilai-nilai Islam di lingkungan kerja; dan (4) *Removal of Harm* (Raf'al Haraj), yakni usaha mencegah kerugian dan kesulitan di tempat kerja.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja didefinisikan sebagai perasaan positif terhadap pekerjaan seseorang yang muncul dari penilaian terhadap berbagai karakteristik pekerjaan tersebut (Robbins & Judge, 2019). Menurut Smith et al. (1969), terdapat lima dimensi utama dalam kepuasan kerja, yaitu: (1) pekerjaan itu sendiri, terkait dengan makna dan tanggung jawab dalam pekerjaan; (2) atasan, mencerminkan keadilan dan penghargaan dari pimpinan terhadap kinerja karyawan; (3) rekan kerja, merujuk pada hubungan profesional dan dukungan antar karyawan; (4) promosi, berkaitan dengan peluang pengembangan karier; serta (5) gaji, yang menunjukkan persepsi karyawan terhadap keadilan dan kelayakan kompensasi.

Dalam perspektif Islam, kepuasan kerja dipahami sebagai rasa bahagia yang dirasakan sebelum, selama, dan setelah bekerja yang didasari oleh keyakinan bahwa bekerja merupakan bentuk ibadah untuk meraih keridhaan Allah (Baharom et al., 2014). Kepuasan ini mencakup ketenangan lahir dan batin, serta pemenuhan kebutuhan baik secara material maupun spiritual. Baharom et al. (2014) mengidentifikasi empat dimensi utama dalam kepuasan kerja Islam yaitu ruhiyyah (spiritual), aqliyyah (intelektual), nafsiyyah (sosial), dan jismiyyah (material)

Karyawan yang memiliki tingkat kepuasan kerja tinggi cenderung menunjukkan perilaku positif di tempat kerja, seperti membantu rekan kerja, menunjukkan loyalitas, dan berkontribusi melebihi tuntutan formal. Robbins & Judge (2019) menekankan bahwa kepuasan kerja merupakan salah satu faktor utama yang mendorong munculnya perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

Temuan tersebut diperkuat oleh Astri & Hayati (2024) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap OCB. Ilmi & Diwanti (2024) juga menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior from Islamic Perspective* (OCBIP).

H1: Diduga variabel Kepuasan Kerja (X1) berpengaruh terhadap variabel *Organizational Citizenship Behavior Islamic Perspective* (Y) pada karyawan di CV. Macakal Agro Gumilang.

Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi merupakan tingkat di mana seorang pekerja mengidentifikasi diri dengan organisasi, tujuannya, dan memiliki harapan untuk tetap menjadi anggota di dalamnya (Robbins & Judge, 2019). Allen & Meyer (1990) membagi komitmen organisasi ke dalam tiga dimensi utama: komitmen afektif, yaitu keterikatan emosional terhadap organisasi; komitmen berkelanjutan, yaitu komitmen yang muncul karena pertimbangan risiko dan biaya jika keluar dari organisasi; serta komitmen normatif, yakni rasa kewajiban moral untuk tetap bertahan dan setia pada organisasi.

Dalam perspektif Islam, komitmen dipahami sebagai bentuk istiqamah dan ihsan, yaitu konsistensi dalam menjalankan amanah serta kesadaran bahwa setiap pekerjaan merupakan bentuk ibadah kepada Allah SWT (Nisa & Sarasi, 2025). Pendekatan ini mengarahkan komitmen tidak sekadar pada loyalitas organisasi secara lahiriah, tetapi juga pada orientasi spiritual yang mendorong karyawan untuk bekerja sebaik mungkin karena Allah. Sodikin et al. (2023) menyebut komitmen ini sebagai komitmen ihsan, yakni komitmen yang berlandaskan keimanan, rasa tanggung jawab, serta keinginan untuk mencapai al-falah (kebahagiaan dunia dan akhirat).

Karyawan dengan komitmen tinggi akan menunjukkan loyalitas yang kuat dan memberikan kontribusi lebih kepada organisasi, termasuk dalam bentuk perilaku ekstra-rol seperti *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Setiana (2022) menegaskan bahwa komitmen organisasi menjadi faktor penting dalam mendorong OCB. Hasil serupa ditemukan oleh Tan & Rustam (2024) yang menunjukkan adanya pengaruh positif komitmen organisasi terhadap OCB. Sementara itu, Naufalie & Mas'ud (2021) membuktikan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior Islamic Perspective* (OCBIP).

H2: Diduga variabel Komitmen Organisasi (X2) berpengaruh terhadap variabel *Organizational Citizenship Behavior Islamic Perspective* (Y) pada karyawan di CV. Macakal Agro Gumilang.

Method

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif kausal. Metode kuantitatif dipilih karena sesuai untuk menguji hubungan antar variabel yang dapat diukur secara statistik. Penelitian asosiatif kausal bertujuan untuk mengetahui hubungan sebab-akibat antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2019).

Penelitian dilaksanakan di CV. Macakal Agro Gumilang yang berlokasi di Ciamis, dengan populasi penelitian sebanyak 130 karyawan. Fokus penelitian diarahkan pada 67 karyawan divisi produksi sotong karena karakteristik pekerjaan mereka yang bersifat manual dan mengandalkan kontribusi individu, menjadikannya relevan untuk mengamati OCBIP. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode non-probability sampling. Jumlah sampel ditentukan berdasarkan pendekatan G*Power sesuai rekomendasi Hair et al. (2017), dengan mempertimbangkan dua konstruk eksogen, signifikansi 5%, R^2 minimum 0,25, dan target *statistical power* 80%, sehingga jumlah 67 responden dinilai memenuhi kriteria minimum dari 33 responden.

Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner cetak secara langsung kepada responden. Instrumen penelitian disusun berdasarkan teori dan skala yang telah terbukti valid dan reliabel. Variabel OCBIP diukur melalui empat dimensi dari Kamil et al. (2014), yaitu *altruism, civic virtue, advocating high moral standards*, dan *removal of harm*. Variabel kepuasan kerja diukur dengan lima dimensi dari *Job Descriptive Index* Smith et al. (1969), sementara komitmen organisasi diukur berdasarkan tiga dimensi dari *Organizational Commitment Scale* oleh Allen & Meyer (1990). Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan metode *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan pendekatan *Partial Least Square* (PLS).

Results and Discussion

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner, mayoritas responden berada pada rentang usia 23–30 tahun (22,4%), berjenis kelamin perempuan (58,2%), dan berstatus menikah (70,1%). Berdasarkan masa kerja, sebagian besar responden telah bekerja selama 4–6 tahun (37,3%). Adapun pendidikan terakhir responden didominasi oleh

lulusan SLTA sebesar 38,8%. Karakteristik lengkap responden dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1. Karakteristik Responden

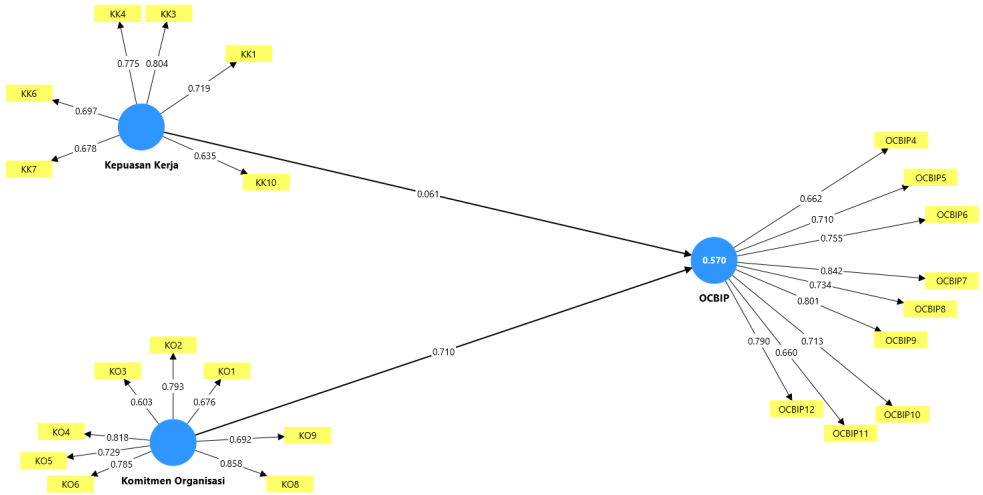
Identitas Responden		Frekuensi	Persentase
Usia	Tidak Menjawab	12	17.9%
	< 23 tahun	7	10.4%
	23-30 tahun	15	22.4%
	31-40 tahun	13	19.4%
	41-50 tahun	13	19.4%
	> 50 tahun	7	10.4%
Jenis Kelamin	Laki-laki	28	41.8%
	Perempuan	39	58.2%
Status Pernikahan	Belum Menikah	17	25.4%
	Menikah	47	70.1%
	Janda	3	4.5%
Lama Bekerja	Kurang dari 1 tahun	2	3.0%
	1 – 3 tahun	17	25.4%
	4 – 6 tahun	25	37.3%
	lebih dari 6 tahun	23	34.3%
Pendidikan Terakhir	SD	19	28.4%
	SLTP	20	29.9%
	SLTA	26	38.8%
	S1	2	3.0%

Source: Data Primer Diolah (2025)

Evaluasi Model Pengukuran (*Outer Model*)

Evaluasi Model Pengukuran dilakukan untuk menguji validitas dan reliabilitas terhadap variabel laten. Validitas konvergen dievaluasi melalui nilai *outer loading* dan AVE, dengan batas ideal outer loading ≥ 0,70. Namun, indikator dengan nilai antara 0,40–0,70 masih dapat dipertahankan jika keberadaannya dapat meningkatkan AVE hingga melebihi batas minimum ≥ 0,50 (Hair et al., 2017).

Setelah dilakukan estimasi, terdapat 8 indikator yang memiliki nilai outer loading ≤ 0,60. Indikator-indikator tersebut akan dikeluarkan dari model, karena penghapusannya dapat meningkatkan AVE yaitu indikator KK2, KK5, KK8, KK 9, KO7, OCBIP1, OCBIP2, dan OCBIP3. Hasil dari estimasi ulang tersebut didapatkan model baru yang dapat dilihat pada Gambar 1.



Gambar 1 Model Akhir Penelitian
Source: Data Primer Diolah (2025)

Tabel 2. Hasil Evaluasi Model Pengukuran

Variabel	Indikator	*Outer Loading*	AVE	*Composite Reliability*	*Cronbach's Alpha*
Kepuasan Kerja	KK1	0.719	0.519	0.865	0.815
	KK3	0.804			
	KK4	0.775			
	KK6	0.697			
	KK7	0.678			
	KK10	0.635			
Komitmen Organisasi	KO1	0.676	0.560	0.910	0.887
	KO2	0.793			
	KO3	0.603			
	KO4	0.818			
	KO5	0.729			
	KO6	0.785			
	KO8	0.858			
	KO9	0.692			
OCBIP	OCBIP4	0.662	0.552	0.917	0.898
	OCBIP5	0.710			
	OCBIP6	0.755			
	OCBIP7	0.842			
	OCBIP8	0.734			
	OCBIP9	0.801			
	OCBIP10	0.713			
	OCBIP11	0.660			
	OCBIP12	0.790			

Source: Data Primer Diolah (2025)

Berdasarkan tabel di atas, seluruh item pernyataan yang digunakan setelah estimasi ulang untuk variabel Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, dan *Organizational Citizenship Behavior Islamic Perspective* (OCBIP) memiliki nilai outer loading > 0,60 serta nilai *Average Variance Extracted* (AVE) ≥ 0,50. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh indikator telah memenuhi kriteria validitas konvergen. Selain itu, nilai *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability* dari ketiga konstruk berada di atas 0,70 dan tidak melebihi 0,95, sehingga memenuhi kriteria reliabilitas instrumen sebagaimana disarankan oleh Hair et al. (2017).

Tabel 3. Hasil Validitas Diskriminan - HTMT

	Kepuasan Kerja	**Komitmen Organisasi**	**OCBIP**
Kepuasan Kerja			
Komitmen Organisasi	0.841		
OCBIP	0.627	0.797	

Source: Data diolah (2025)

Nilai *Heterotrait-Monotrait Ratio* (HTMT) digunakan untuk mengukur validitas diskriminan. Berdasarkan Hair et al. (2017), ambang batas HTMT ≤ 0,90 digunakan dalam model yang melibatkan konstruk yang saling berkaitan secara teoritis. Hasil dari Tabel 3, dapat dilihat bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini sudah memiliki nilai HTMT ≤ 0,90 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua indikator dapat memprediksi kontruknya lebih baik dibandingkan kontruk lainnya atau validitas diskriminan sudah terpenuhi.

Evaluasi Model Struktural (*Inner Model*)

Setelah model pengukuran memenuhi syarat validitas dan reliabilitas, langkah selanjutnya adalah mengevaluasi model struktural (*inner model*) untuk melihat seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap dependen.

Tabel 4. Hasil Evaluasi Model Struktural

Koefisien determinasi (R^2)		
	R-square	**Keterangan**
OCBIP	0.570	Moderat
Effect Size (F^2)		
	f-square	
Kepuasan Kerja -> OCBIP	0.004	Tidak ada efek
Komitmen Organisasi -> OCBIP	0.570	Besar

Source: Data diolah (2025)

Nilai koefisien determinasi (R^2) untuk variabel OCBIP sebesar 0,570 menunjukkan bahwa 57% variasi OCBIP dapat dijelaskan oleh variabel Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi, sedangkan sisanya sebesar 43% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model. Nilai ini menunjukkan tingkat pengaruh yang bersifat moderat Hair et al. (2017). Selain itu, hasil uji *effect size* (f^2) menunjukkan bahwa variabel Kepuasan Kerja memiliki nilai f^2 sebesar 0,004 yang tergolong tidak memiliki efek, sedangkan Komitmen Organisasi memiliki nilai f^2 sebesar 0,570 yang termasuk dalam kategori pengaruh besar terhadap OCBIP.

Uji Hipotesis (*Bootstrapping*)

Tabel 5. Hasil Uji Hipotesis Path Coefficient

	Original sample	**T statistics**	**P values**	**Hipotesis**
Kepuasan Kerja -> OCBIP	0.061	0.462	0.644	Ditolak
Komitmen Organisasi -> OCBIP	0.710	6.218	0.000	Diterima

Berdasarkan hasil analisis *path coefficient* pada Tabel 5 didapatkan kesimpulan sebagai berikut:

1. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior Islamic Perspective* (OCBIP)

Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel Kepuasan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior Islamic Perspective* (OCBIP), dengan nilai p-value sebesar 0,644 > 0,05. Dengan demikian, hipotesis H_1 ditolak.

Temuan ini sejalan dengan penelitian Irnandi et al. (2023) yang menyatakan bahwa tingkat kepuasan kerja yang tinggi tidak selalu mendorong karyawan untuk menunjukkan perilaku sukarela seperti membantu rekan atau melakukan tugas di luar tanggung jawab formal. Setiap individu memiliki preferensi dalam menanggapi kepuasan kerja, sehingga tidak seluruhnya berimplikasi pada peningkatan OCB.

Meskipun secara umum karyawan merasa puas terhadap aspek-aspek pekerjaannya, tingkat kepuasan tersebut belum cukup untuk mendorong terbentuknya OCBIP secara signifikan. Kondisi lapangan mendukung temuan ini. CV. Macakal Agro Gumilang telah berupaya menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, ditunjukkan melalui hubungan kerja yang baik dan pelaksanaan survei kepuasan karyawan oleh manajemen.

Namun, sistem kerja borongan di divisi produksi sotong mendorong karyawan lebih fokus menyelesaikan tugas utama secara efisien agar dapat segera menyelesaikan pekerjaan dan pulang, sehingga mengurangi inisiatif dalam memberikan kontribusi tambahan. Selain itu, sifat pekerjaan yang manual dan membutuhkan ketelitian tinggi membuat karyawan lebih terfokus pada penyelesaian SOP dibanding keterlibatan sukarela. Dengan kata lain meskipun karyawan merasa puas dengan kondisi kerja, hal itu belum tentu cukup untuk mendorong mereka menunjukkan OCBIP. Bisa jadi, faktor-faktor lain yang lebih dominan seperti kepribadian, moral kerja, dan motivasi.

Dalam konteks OCBIP, perilaku kerja sukarela yang dilandasi nilai-nilai Islam menuntut lebih dari sekadar kepuasan kerja lahiriah. OCBIP mencakup dorongan spiritual untuk melakukan kebaikan melebihi standar formal demi mencapai keunggulan (Kamil et al., 2014). Baharom et al. (2014) menekankan bahwa kepuasan kerja dalam perspektif Islam bersifat holistik, mencakup dimensi spiritual, intelektual, sosial, dan material.

Jika dimensi spiritual seperti keikhlasan dan amanah tidak hadir, maka kepuasan kerja hanya berdampak lahiriah dan belum tentu mendorong kontribusi sukarela. Oleh karena itu, dalam Islam, kepuasan kerja dipandang sebagai bagian dari proses untuk menjalankan kebaikan secara konsisten demi meraih ridha Allah SWT. Ketika kepuasan disertai niat ibadah dan tanggung jawab sebagai Muslim, maka potensi terbentuknya OCBIP akan lebih besar dan berkelanjutan.

2. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior Islamic Perspective* (OCBIP)

Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior Islamic Perspective* (OCBIP), dengan nilai p-value sebesar 0,000 < 0,05 dan koefisien jalur sebesar 0,710. Artinya, semakin tinggi komitmen organisasi yang dimiliki karyawan, semakin besar pula kecenderungan mereka menampilkan perilaku OCBIP. Dengan demikian, hipotesis H_2 diterima.

Temuan ini didukung oleh penelitian Tan & Rustam (2024), Naufalie & Mas'ud (2021), serta Ilmi & Diwanti (2024), yang menunjukkan pengaruh positif dan signifikan komitmen organisasi terhadap OCB maupun OCBIP. Robbins & Judge (2019) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai sejauh mana seorang karyawan

mengidentifikasi diri dengan organisasinya, memahami tujuan organisasi tersebut, serta memiliki keinginan untuk tetap menjadi bagian darinya

Kondisi lapangan menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan di CV. Macakal Agro Gumilang memiliki masa kerja ≥4 tahun (71,6%), yang mencerminkan loyalitas jangka panjang. Hal ini mendukung eksistensi tiga dimensi komitmen: afektif, normatif, dan berkelanjutan. Komitmen afektif tercermin dari kedekatan emosional karyawan terhadap perusahaan, yang dipengaruhi oleh kebijakan pemberdayaan masyarakat lokal tanpa seleksi administratif yang ketat. Kesempatan kerja bagi ibu rumah tangga, lansia produktif, dan individu dengan keterbatasan akses pekerjaan formal menumbuhkan rasa memiliki, yang mendorong perilaku OCBIP seperti membantu rekan tanpa disuruh dan menjaga reputasi perusahaan.

Komitmen normatif terlihat dari sikap karyawan yang tetap bertanggung jawab meskipun sistem kerja fleksibel dan borongan. Toleransi perusahaan terhadap keterlambatan karena kegiatan sosial tidak disalahgunakan, karyawan tetap hadir dan menyelesaikan tugas secara optimal sebagai bentuk loyalitas moral. Komitmen berkelanjutan tampak dari kecenderungan karyawan bertahan di perusahaan meskipun tidak ada kontrak kerja formal. Beberapa memilih pindah divisi dibandingkan keluar, menunjukkan adanya pertimbangan kestabilan yang mendukung konsistensi OCBIP.

Ketiga dimensi tersebut berperan dalam memunculkan perilaku kerja sukarela, seperti menjaga reputasi perusahaan, bekerja secara amanah, serta peduli terhadap lingkungan kerja yang merupakan ciri khas dari OCBIP sebagaimana konsep oleh Kamil et al. (2014). Dalam perspektif Islam, temuan ini sejalan dengan konsep ihsan commitment Sodikin et al. (2023), yaitu bentuk komitmen kerja yang dilandasi niat untuk berbuat baik secara konsisten karena Allah SWT.

Ihsan commitment menjadikan hubungan kerja bukan sekadar upaya memenuhi target organisasi, melainkan sebagai bagian dari kebiasaan berbuat baik secara konsisten. Konsep ini berlandaskan pada QS. An-Nahl: 97, yang dijadikan dasar teoritis oleh Sodikin et al. (2023). Maka, ketika karyawan memiliki komitmen organisasi yang dilandasi nilai-nilai ihsan, seperti amanah, tanggung jawab, dan semangat memberi manfaat, potensi untuk melakukan kontribusi tambahan secara sukarela (OCBIP) akan lebih besar dan berkelanjutan.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tingginya komitmen organisasi karyawan berperan signifikan dalam mendorong pembentukan perilaku OCBIP di CV. Macakal Agro Gumilang.

Karyawan tidak hanya merasa menjadi bagian dari organisasi, tetapi juga terdorong untuk berkontribusi secara sukarela demi keberkahan dan kemaslahatan bersama.

Conclusion

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior Islamic Perspective* (OCBIP) pada karyawan di CV. Macakal Agro Gumilang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap OCBIP. Meskipun sebagian besar karyawan menunjukkan tingkat kepuasan yang sangat baik terhadap pekerjaan mereka, hal ini tidak cukup untuk mendorong munculnya perilaku kerja sukarela. Kondisi kerja borongan serta proses produksi manual yang menuntut ketelitian tinggi menyebabkan karyawan lebih fokus menyelesaikan tugas sesuai SOP agar dapat segera pulang, sehingga kontribusi tambahan menjadi minim.

Sebaliknya, komitmen organisasi terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCBIP. Ketiga dimensi komitmen organisasi, yaitu afektif, normatif, dan berkelanjutan, mendorong karyawan untuk menunjukkan perilaku di luar tugas formal, seperti membantu rekan kerja, menjaga reputasi perusahaan, serta bekerja dengan amanah. Hasil ini menunjukkan bahwa penguatan komitmen organisasi yang dibangun atas dasar nilai spiritual dan kebersamaan memiliki implikasi positif terhadap pembentukan perilaku OCBIP.

Penelitian ini masih memiliki keterbatasan dalam cakupan subjek yang terbatas pada satu divisi, sehingga penelitian selanjutnya dapat memperluas populasi serta menggabungkan pendekatan kualitatif untuk mendalami motivasi di balik perilaku kerja sukarela berbasis nilai Islam.

REFERENCES

Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, *63*(1), 1–18. https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1990.tb00506.x

Amilia, & Sandra, E. (2024). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada CV. Damar Land. *Jurnal Manajerial Dan Bisnis Tanjungpinang*, *7*(2), 129–134.

https://doi.org/10.52624/manajerial.v7i2.2441

Astri, & Hayati, I. (2024). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada Baitulmaal Muamalat Medan. *Al-Kharaj : Jurnal Ekonomi , Keuangan & Bisnis Syariah*, *6*(1), 77–90. https://doi.org/10.47467/alkharaj.v5i6.153

Baharom, M., Saad, H. S. M., & Ismail, S. H. S. (2014). The Role of Integrity as a Mediator between Work Satisfaction and Work Performance in the Perspective of Islam: An Empirical Approach Using SEM/AMOS Model. *International Journal of Research in Applied, Natural and Social Sciences (IMPACT: IJRANSS)*, *2*(1), 71–84. http://umexpert.um.edu.my/file/publication/00002823_99942.pdf

Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2017). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)* (2nd ed.). Thousand Oaks, CA: SAGE Publications. https://eli.johogo.com/Class/CCU/SEM/_A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling_Hair.pdf

Ilmi, Z., & Diwanti, D. P. (2024). Peran Kepuasan Kerja dalam Memediasi Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Perilaku Organizational Citizenship Behavior dari Perspektif Islam. *Valid Jurnal Ilmiah*, *22*(1), 132–142. https://doi.org/10.53512/valid.v22i1.458

Irnandi, A., Wardhani, R. K., & Muttaqien, Z. (2023). Pengaruh Komitmen, Kepuasan Kerja, dan Budaya Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior Pegawai. *Target: Jurnal Manajemen Bisnis*, *5*(2), 219–228. https://doi.org/10.30812/target.v5i2.3458

Kamil, N. M., Sulaiman, M., Osman-Gani, A. M., & Ahmad, K. (2014). 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*(1), 17–46. https://doi.org/https://www.researchgate.net/publication/288168978

Naufalie, A. S., & Mas'ud, F. (2021). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dan Religiusitas Islam Terhadap Tingkat OCBIP pada Guru MA di Temanggung. *Diponegoro Journal of Islamic Economics and Business*, *1*(2), 91–104.

https://ejournal2.undip.ac.id/index.php/djieb/article/view/13586%0Ahttps://ejournal2.undip.ac.id/index.php/djieb/article/download/13586/6859

Nisa, I. Z., & Sarasi, V. (2025). Pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan Rumah Amal Salman. *Journal of Islamic Economics and Finance*, *3*(2), 223–235. https://doi.org/10.59841/jureksi.v3i2.2690

Organ, D. W. (1990). The motivational basis of organizational citizenship behavior. In B. M. Staw, & L. L. Cummings (Eds.). *Research in Organizational Behavior*, *12*, 43–72.

Organ, D. W., Podsakoff, P. M., & MacKenzie, S. B. (2006). *Organizational Citizenship Behavior: Its Nature, Antecedents, and Consequences*. SAGE Publications, Inc.

Pasaribu, D. M., Suhariadi, F., & Handoyo, S. (2023). Analysis of Islamic Spirituality in the Workplace and Islamic Work Ethics on OCB (Organizational Citizenship Behavior) in an Islamic Perspective. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, *11*(3), 329–337. https://doi.org/10.30872/psikoborneo.v11i3.11312

Riska, M., & Idrus, I. (2024). Pengaruh kepuasan kerja, komitmen organisasi dan reward terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada karyawan BPS Kota Parepare. *Decision: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, *5*(1), 144–150. https://doi.org/10.31850/decision.v5i1.2932

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Perilaku organisasi* (16th ed.). Jakarta: Salemba Empat.

Setiana, A. R. (2022). Pengaruh Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior. *Journal of Business and Economics Research (JBE)*, *3*(2), 186–193. https://doi.org/10.47065/jbe.v3i2.1737

Smith, P. C., Kendall, L. M., & & Hulin, C. L. (1969). *The Measurement of Satisfaction In Work and Retriment: A Strategy For The Study of Attitudes*. Chicago: Rnd Mcnally.

Sodikin, M., Fachrunnisa, O., & Cahyono, B. (2023). Ihsan Commitment: A New Concept of Workplace Commitment in Islamic Perspective. *Journal of Islamic Business and Management (JIBM)*, *13*(02), 233–256.

https://doi.org/10.26501/jibm/2023.1302-006

Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung : Alfabeta.

Tan, K. R., & Rustam, T. A. (2024). Pengaruh motivasi, kepuasan kerja dan komitmen organisasional terhadap Organizational Citizenship Behavior di PT Sentosa Prima Utama. *ECo-Buss*, *6*(3), 956–969. https://doi.org/10.32877/eb.v6i3.643