

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dinamika organisasi menuntut perhatian pada upaya menjaga sekaligus memperkuat keberlangsungan para anggotanya. Dalam konteks tersebut, nilai loyalitas, dedikasi, serta integritas perlu dipahami sebagai elemen esensial dalam struktur organisasi. Ketiga nilai ini tidak sekadar menjadi tolok ukur pencapaian organisasi, melainkan juga menjadi dasar yang membentuk stabilitas interaksi kerja yang berkelanjutan. Jika ditinjau dari tujuan pendiriannya, organisasi terbagi menjadi dua kategori utama, yaitu organisasi profit serta non-profit. Organisasi profit merujuk pada lembaga yang didirikan untuk menghasilkan keuntungan melalui aktivitas produksi dan penjualan barang ataupun jasa kepada masyarakat. Dalam organisasi profit, kegiatan organisasi diarahkan pada pemanfaatan sumber daya secara efisien agar mampu menghasilkan keuntungan dan menjaga keberlanjutan usaha. Dengan demikian, keuntungan ekonomi menjadi salah satu orientasi utama dalam pengelolaan organisasi profit (Gök, 2022). Sementara itu, organisasi non-profit merupakan organisasi yang tidak menjadikan maksimalisasi keuntungan sebagai tujuan utama, melainkan berorientasi pada misi sosial, pelayanan masyarakat, dan kepentingan publik. Organisasi non-profit umumnya bergerak berdasarkan nilai filantropi, kerelawanan, solidaritas, dan pengabdian sosial. Apabila organisasi non-profit memperoleh surplus atau kelebihan pendapatan, surplus tersebut tidak dibagikan kepada pemilik atau pihak yang mengendalikan organisasi, tetapi digunakan kembali untuk mendukung pencapaian misi dan pelaksanaan layanan sosial organisasi. Oleh karena itu, organisasi non-profit mempunyai karakter yang berbeda dari organisasi profit karena lebih menekankan kebermanfaatan sosial, partisipasi sukarela, serta komitmen terhadap tujuan sosial yang lebih luas (Gök, 2022).

Dalam konteks organisasi non-profit yang bergerak pada ranah sosial keagamaan, keberhasilan organisasi tidak semata ditentukan oleh struktur kelembagaan, program kerja, atau ketersediaan sumber daya material, melainkan juga sangat ditentukan oleh keterlibatan serta sumbangsih individu di dalam organisasi. Umar (2021) menjelaskan bahwa organisasi non-profit pada dasarnya

didirikan bukan untuk mencari dan mengakumulasi keuntungan, melainkan untuk membantu mengatasi persoalan masyarakat melalui dasar kerelawanan, kemitraan, dan kemanusiaan.

Organisasi sosial keagamaan dapat dipahami sebagai organisasi yang tidak hanya dibentuk untuk menjalankan kegiatan keagamaan, tetapi juga untuk mengembangkan pelayanan sosial, pendidikan, dakwah, filantropi, dan pemberdayaan masyarakat. Lendriyono (2017) menjelaskan bahwa organisasi berbasis keagamaan dibangun atas kesepakatan gagasan, nilai, ideologi, dan tujuan, sehingga nilai agama berperan sebagai spirit organisasi dalam merancang serta merealisasikan tujuannya. Sejalan dengan itu, Berger (2003) memandang organisasi keagamaan non-pemerintah sebagai bentuk organisasi yang menggabungkan keyakinan agama dengan aktivisme sosial pada tingkat lokal, nasional, maupun internasional. Sehingga, organisasi sosial keagamaan memiliki karakter khas karena bergerak di antara dimensi spiritual dan aksi sosial.

Dalam konteks pelayanan masyarakat, organisasi sosial keagamaan juga memiliki peran penting sebagai penyedia layanan kesejahteraan sosial. Santoso et al. (2025) menunjukkan bahwa *faith-based organization* dapat menjadi alternatif pelayanan kesejahteraan bagi masyarakat yang belum sepenuhnya dijangkau oleh organisasi pelayanan pemerintah. Hal ini sejalan dengan Latief (2013) yang menjelaskan bahwa tradisi keagamaan, baik dalam Islam maupun Kristen, memiliki landasan filantropis yang mendorong pelayanan kepada kelompok miskin, lemah, dan membutuhkan. Oleh karena itu, keberhasilan organisasi sosial keagamaan sangat bergantung pada nilai religius, solidaritas, serta kontribusi sukarela anggota dalam menjaga keberlanjutan misi sosial dan spiritual organisasi. Oleh karena itu, organisasi sosial keagamaan sebagai bagian dari organisasi non-profit memiliki karakter yang khas karena orientasinya tidak berpusat pada keuntungan finansial, tetapi pada pelayanan masyarakat, penguatan nilai sosial, serta keberlanjutan misi spiritual organisasi. Dalam kondisi tersebut, anggota organisasi memiliki peran penting sebagai penggerak utama kegiatan, baik dalam pelaksanaan program sosial, pelayanan kepada masyarakat, maupun pemeliharaan nilai-nilai keagamaan yang menjadi dasar perjuangan organisasi.

Keberlanjutan organisasi sosial keagamaan juga menuntut adanya komitmen

dan konsistensi anggota dalam menjalankan tanggung jawab organisasi. Umar (2021) menegaskan bahwa organisasi non-profit menghadapi tantangan penting berupa komitmen terhadap akuntabilitas, transparansi kinerja, serta keberlanjutan partisipasi dalam mewujudkan kesejahteraan sosial. Dengan demikian, kontribusi individu dalam organisasi sosial keagamaan tidak dapat dipahami terbatas sebagai pelaksanaan tugas formal, melainkan juga sebagai bentuk partisipasi sukarela yang mendukung pelayanan sosial, memperkuat solidaritas, dan menjaga keberlangsungan misi spiritual organisasi. Organisasi seperti ini tidak berorientasi pada profit, melainkan bertumpu pada nilai pengabdian, dimensi spiritual, dan tanggung jawab moral terhadap kesejahteraan sosial. Karena itu, tindakan anggota yang melampaui peran formal yang telah ditetapkan menjadi elemen vital bagi keberhasilan organisasi. Dalam perspektif organisasi, keberhasilan tidak semata diukur dari pelaksanaan tugas formal, tetapi juga dari perilaku tambahan anggota yang mencakup kerja sama, bantuan antaranggota, pemberian saran, partisipasi aktif, pelayanan ekstra, dan efisiensi penggunaan waktu kerja (Robbins & Judge). Organisasi sosial keagamaan merupakan ruang kolektif yang memiliki peran strategis dalam membangun kepedulian sosial, memperkuat solidaritas, serta mendorong perubahan sosial berbasis nilai-nilai moral dan spiritual. Dalam organisasi semacam ini, keberhasilan gerakan tidak hanya ditentukan oleh struktur, program kerja, atau kepemimpinan formal, tetapi juga oleh kesediaan anggota untuk berkontribusi secara sukarela melebihi tuntutan peran yang telah ditetapkan. Perilaku sukarela tersebut menjadi penting karena organisasi sosial keagamaan sering kali bergerak dalam kondisi sumber daya terbatas, berbasis partisipasi, dan mengandalkan komitmen anggota terhadap misi sosial yang lebih besar. Dalam kajian psikologi organisasi, perilaku ini dikonseptualisasikan sebagai *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), yaitu tindakan di luar kewajiban formal yang tidak mendapatkan imbalan langsung, tetapi meningkatkan efektivitas organisasi (Organ, 1988).

Penerapan konsep OCB pada organisasi sosial keagamaan tidak dapat sepenuhnya disamakan dengan OCB dalam organisasi kerja formal. OCB pada awalnya dipahami sebagai perilaku sukarela yang tidak secara tanpa imbalan formal langsung yang tetap berdampak bagi efektivitas organisasi (Podsakoff et al., 2000).

Namun, konsep OCB dapat dikembangkan dan didefinisikan ulang sesuai dengan karakteristik konteks organisasi tertentu (Van Dyne et al., 1994). Dalam organisasi sosial keagamaan, partisipasi anggota tidak selalu didasarkan pada kontrak kerja, jabatan formal, atau imbalan ekonomi, melainkan sering kali muncul karena dorongan nilai, panggilan moral, identitas keagamaan, dan komitmen terhadap misi sosial. Berger (2003) menjelaskan bahwa organisasi keagamaan non-pemerintah merupakan bentuk organisasi yang menggabungkan keyakinan agama dengan aktivisme sosial. Oleh karena itu, OCB dalam konteks organisasi sosial keagamaan perlu dipahami sebagai perilaku kewargaan organisasi yang berorientasi pada gerakan sosial, bukan semata-mata perilaku tambahan dalam organisasi formal.

Fenomena OCB pada awalnya banyak dikaji dalam konteks organisasi formal seperti perusahaan, lembaga pendidikan, dan institusi kerja. Namun, kajian OCB dapat diperluas ke organisasi non-profit dan relawan karena organisasi semacam ini juga membutuhkan perilaku sukarela agar dapat bertahan dan berfungsi secara efektif. Ngah et al. (2022) menunjukkan bahwa OCB relevan dalam organisasi non-profit yang bergantung pada relawan, sedangkan Nonnis et al. (2020) menegaskan bahwa OCB juga dapat muncul pada relawan organisasi non-profit yang bekerja atas dasar komitmen spontan, altruistik, dan tidak berorientasi pada imbalan material. Dengan demikian, pada organisasi sosial keagamaan, OCB tidak hanya tampak dalam bentuk membantu rekan kerja atau menjalankan tugas tambahan, tetapi juga dalam bentuk menjaga nilai perjuangan, mempertahankan komitmen pelayanan, berpartisipasi aktif dalam kegiatan sosial, serta tetap berkontribusi meskipun tidak memperoleh penghargaan material.

Dalam konteks gerakan sosial, OCB dapat dipahami sebagai perilaku sukarela berbasis nilai yang mendukung keberlanjutan, efektivitas, legitimasi, dan integritas moral suatu gerakan. Literatur gerakan sosial menunjukkan bahwasanya partisipasi individu dalam aksi kolektif sebagai fungsi dari identitas sosial, keyakinan terhadap efektivitas kelompok, persepsi terhadap ketidakadilan, emosi, serta keterikatan sosial (Van Zomeren et al., 2008; Van Stekelenburg & Klandermans, 2013). Selain itu, proses framing dalam gerakan sosial membantu anggota memahami masalah, tujuan perjuangan, dan alasan moral untuk bertindak secara kolektif (Benford & Snow, 2000). Oleh karena itu, *Organizational Citizenship Behavior for Social*

Movements (OCB-SM) memiliki corak yang lebih kuat pada nilai, identitas, moralitas, dan komitmen sosial dibandingkan OCB dalam organisasi formal.

OCB-SM menjadi penting karena organisasi sosial keagamaan sangat bergantung pada perilaku sukarela anggotanya. Perilaku ini tidak hanya mencakup membantu sesama anggota, tetapi juga menyampaikan pendapat secara konstruktif, menjaga nama baik organisasi, mengambil tanggung jawab tambahan, mempertahankan nilai perjuangan, dan tetap terlibat meskipun menghadapi keterbatasan sumber daya. Van Dyne dan LePine (1998) menunjukkan bahwa *helping* dan *voice* merupakan bentuk perilaku ekstra-peran yang penting bagi organisasi. Dalam konteks gerakan sosial keagamaan, perilaku tersebut diperkuat oleh identitas moral, motivasi relawan, dan motivasi prososial yang mendorong individu untuk bertahan dalam kontribusi sukarela (Aquino & Reed, 2002; Clary et al., 1998; Grant, 2008).

Berangkat dari Social Exchange Theory (SET) yang dikembangkan oleh Blau (1964) menjelaskan bahwa hubungan sosial dalam organisasi terbentuk melalui proses pertukaran yang melibatkan pemberian dan penerimaan sumber daya, baik yang bersifat material maupun nonmaterial. Dalam perspektif ini, individu tidak hanya berinteraksi berdasarkan kewajiban formal, tetapi juga berdasarkan persepsi terhadap manfaat, dukungan, kepercayaan, dan nilai yang diperoleh dari suatu hubungan sosial. Ketika individu merasakan adanya hubungan yang positif dan bermakna dengan lingkungan sosialnya, maka muncul kecenderungan untuk memberikan respons timbal balik dalam bentuk sikap dan perilaku yang mendukung keberlangsungan hubungan tersebut. Oleh karena itu, Social Exchange Theory memberikan kerangka konseptual untuk memahami mengapa individu bersedia memberikan kontribusi yang melampaui tuntutan formal ketika mereka merasakan adanya hubungan yang bernilai dengan organisasi atau kelompok sosial tempat mereka berada (Blau, 1964).

Dalam konteks organisasi sosial keagamaan, prinsip pertukaran sosial tidak selalu berbentuk penghargaan ekonomi atau keuntungan material, melainkan dapat berupa pemenuhan kebutuhan psikologis, nilai spiritual, rasa memiliki, identitas kelompok, dan kesempatan untuk berkontribusi terhadap tujuan sosial yang lebih besar. Anggota organisasi sosial keagamaan sering kali memberikan waktu, tenaga, dan kemampuan secara sukarela karena mereka memaknai keterlibatan tersebut sebagai bagian dari nilai moral, tanggung jawab sosial, dan komitmen terhadap misi organisasi. Berdasarkan perspektif Social Exchange Theory, kontribusi sukarela tersebut dapat dipahami sebagai bentuk

timbal balik individu terhadap organisasi yang dianggap memberikan makna, dukungan sosial, serta keselarasan dengan nilai pribadi anggota. Dengan demikian, teori ini relevan untuk menjelaskan munculnya perilaku ekstra-peran seperti Organizational Citizenship Behavior, khususnya ketika diterapkan pada organisasi yang berbasis nilai dan gerakan sosial (Cropanzano & Mitchell, 2005).

Lebih lanjut, Social Exchange Theory dapat menjelaskan hubungan antara religiusitas, Work Engagement, dan Organizational Citizenship Behavior for Social Movement (OCB-SM). Religiusitas dalam organisasi sosial keagamaan dapat dipandang sebagai sumber nilai internal yang membentuk persepsi individu mengenai makna aktivitas organisasi. Ketika anggota memandang aktivitas organisasi sebagai sesuatu yang sesuai dengan keyakinan dan nilai spiritualnya, maka individu cenderung membangun keterikatan psikologis yang lebih kuat terhadap aktivitas tersebut. Keterikatan ini tercermin melalui Work Engagement yang ditandai dengan energi, dedikasi, dan keterlibatan penuh dalam menjalankan aktivitas organisasi. Selanjutnya, keterlibatan psikologis tersebut dapat mendorong individu untuk memberikan kontribusi tambahan berupa perilaku sukarela, partisipasi aktif, dan komitmen terhadap keberlangsungan gerakan sosial organisasi (Saks, 2006; Schaufeli et al., 2002).

Berdasarkan perspektif tersebut, Social Exchange Theory menjadi dasar teoritis yang menjelaskan bahwa perilaku sukarela anggota organisasi sosial keagamaan bukan sekadar muncul karena tuntutan peran formal, tetapi merupakan hasil dari proses internalisasi nilai dan hubungan psikologis antara individu dengan organisasi. Ketika organisasi mampu memberikan pengalaman yang bermakna serta sesuai dengan nilai yang diyakini anggota, maka anggota akan merespons melalui peningkatan keterlibatan dan perilaku positif yang mendukung organisasi. Dalam penelitian ini, Social Exchange Theory digunakan sebagai grand theory untuk menjelaskan bagaimana religiusitas sebagai sumber nilai dapat berkontribusi terhadap munculnya Work Engagement dan selanjutnya menghasilkan Organizational Citizenship Behavior for Social Movement (OCB-SM) pada anggota organisasi sosial keagamaan (Blau, 1964; Cropanzano & Mitchell, 2005).

Salah satu faktor yang diduga berperan dalam mendorong OCB-SM adalah religiusitas. Religiusitas tidak semata berkenaan dengan pelaksanaan ritual keagamaan, melainkan juga mencakup keyakinan, pengalaman religius, pengetahuan keagamaan, internalisasi nilai, serta konsekuensi perilaku dalam kehidupan sehari-hari. Holdcroft (2006) menjelaskan bahwa religiusitas merupakan konstruk multidimensi yang mencakup dimensi pengalaman, ritual, ideologi, intelektual, dan konsekuensial. Dalam pandangan, Huber dan Huber (2012)

religiusitas dipahami sebagai inti makna agama dalam kepribadian yang termanifestasi melalui dimensi intelektual, ideologis, praktik publik dan privat, serta pengalaman religius. Dengan kerangka tersebut, religiusitas berperan sebagai landasan nilai moral dan spiritual yang memengaruhi konstruksi makna individu terhadap tindakan sosial.

Dalam organisasi sosial keagamaan, religiusitas berperan sebagai sumber motivasi moral yang membuat individu memaknai keterlibatan sosial sebagai bagian dari ibadah, amanah, pelayanan, kepedulian terhadap sesama, dan tanggung jawab spiritual. Individu dengan religiusitas kuat cenderung mempunyai dorongan untuk berperilaku prososial, membantu orang lain, menjaga integritas moral, dan berkontribusi pada kebaikan bersama. Dalam kaitannya dengan *Organizational Citizenship Behavior*, Khalid et al. (2013) menemukan bahwa religiusitas intrinsik dan ekstrinsik berperan dalam memprediksi OCB, baik OCB yang diarahkan kepada organisasi maupun kepada individu. Temuan serupa juga ditunjukkan oleh Asamani dan Mensah (2016), yang menemukan bahwa religiusitas karyawan berkontribusi terhadap perilaku kewargaan organisasi. Oleh karena itu, nilai-nilai seperti keikhlasan, tanggung jawab, amanah, kepedulian, pengorbanan, dan pelayanan kepada sesama dapat dipahami sebagai dasar moral yang mendorong anggota organisasi untuk berkontribusi melebihi tuntutan formal. Dengan kata lain, religiusitas memberikan alasan moral mengapa seseorang perlu terlibat dalam organisasi sosial keagamaan dan mengapa ia bersedia memberikan kontribusi sukarela.

Meskipun demikian, religiusitas tidak selalu secara otomatis menghasilkan OCB-SM. Octaffiani dan Violita (2022) menunjukkan bahwa pengaruh religiusitas terhadap OCB tidak selalu terbukti secara langsung dalam semua kondisi, sehingga hubungan tersebut perlu dipahami dengan mempertimbangkan konteks dan variabel psikologis lain. Nilai keagamaan yang diyakini individu perlu diterjemahkan menjadi energi psikologis, keterlibatan, dan ketekunan dalam menjalankan aktivitas organisasi. Seseorang dapat memiliki keyakinan religius yang kuat, tetapi belum tentu menunjukkan kontribusi aktif apabila ia tidak merasa terlibat, bermakna, dan memiliki energi dalam menjalankan perannya. Oleh karena itu, diperlukan variabel psikologis yang dapat menjelaskan bagaimana religiusitas berubah menjadi

perilaku nyata dalam organisasi sosial keagamaan.

Dalam hal ini, *Work Engagement* dapat diposisikan sebagai mekanisme psikologis yang menghubungkan religiusitas serta OCB-SM. Ahmad dan Omar (2015) mengungkapkan bahwasanya spiritualitas di tempat kerja dapat meningkatkan OCB melalui *Work Engagement* sebagai mediator. Sejalan dengan itu, Yudiatmaja et al. (2024) menemukan bahwasanya *Work Engagement* memediasi hubungan antara religiusitas dan kinerja kerja. Berdasarkan temuan tersebut, religiusitas dapat dipahami sebagai sumber nilai dan makna, sedangkan *Work Engagement* menjadi proses psikologis yang mengubah nilai tersebut menjadi energi, dedikasi, keterlibatan, dan perilaku sukarela dalam organisasi sosial keagamaan.

Work Engagement merupakan kondisi psikologis positif yang ditandai oleh *vigor*, *dedication*, serta *absorption*. *Vigor* menggambarkan energi, ketahanan mental, dan kesediaan untuk berusaha secara optimal; *dedication* menunjukkan rasa bermakna, antusias, bangga, dan terinspirasi dalam menjalankan pekerjaan; sedangkan *absorption* menunjukkan keterlibatan penuh dan konsentrasi mendalam terhadap aktivitas yang dilakukan (Schaufeli et al., 2002). Dalam organisasi sosial keagamaan, *Work Engagement* tidak hanya berkaitan dengan pekerjaan formal, tetapi juga dengan aktivitas pelayanan, pengorganisasian, advokasi, pendidikan, dakwah sosial, serta berbagai bentuk keterlibatan anggota dalam misi sosial organisasi.

Work Engagement menjadi penting karena organisasi sosial keagamaan membutuhkan anggota yang tidak terbatas hadir secara fisik, melainkan juga terlibat secara psikologis. Anggota dengan tingkat engagement yang tinggi umumnya menjalankan aktivitas organisasi dengan energi yang lebih stabil, memaknai tugas sebagai sesuatu yang bernilai, dan tetap bertahan ketika menghadapi hambatan. Hal ini relevan dengan karakter organisasi sosial keagamaan yang sering menghadapi tantangan berupa keterbatasan dana, dinamika relawan, konflik internal, kejenuhan aktivitas, serta hasil gerakan sosial yang tidak selalu segera terlihat. Dalam situasi tersebut, engagement dapat menjadi sumber daya psikologis yang mempertahankan kontribusi anggota.

Secara teoritis, religiusitas dapat meningkatkan *Work Engagement* karena

nilai keagamaan memberi makna transenden terhadap aktivitas sosial. Ketika anggota memandang keterlibatan dalam organisasi sebagai bentuk ibadah, pelayanan, atau tanggung jawab moral, maka aktivitas tersebut tidak semata-mata dipandang sebagai beban kerja. Makna religius dapat membuat individu lebih bersemangat, lebih tekun, dan lebih terhubung dengan tujuan organisasi. Dengan demikian, religiusitas berpotensi memperkuat *dedication*, *vigor*, dan *absorption* dalam aktivitas organisasi sosial keagamaan.

Selanjutnya, *Work Engagement* dapat mendorong OCB-SM karena individu yang *engaged* cenderung memiliki kesiapan psikologis untuk memberikan kontribusi melebihi tuntutan minimum. Anggota yang merasa energik, berdedikasi, dan terlibat secara mendalam akan lebih mudah membantu anggota lain, menjaga keberlangsungan kegiatan, memberikan ide konstruktif, dan tetap berpartisipasi meskipun menghadapi kesulitan. Penelitian terdahulu juga mengindikasikan bahwasanya engagement berkorelasi positif dengan OCB karena individu yang terlibat secara psikologis cenderung memperluas kontribusinya di luar tuntutan formal pekerjaan (Bismala et al., 2024).

Hubungan antara religiusitas, *Work Engagement*, dan OCB-SM menjadi semakin relevan dalam organisasi sosial keagamaan karena organisasi ini bergerak di antara dua dasar utama, yaitu nilai spiritual dan aksi sosial. Religiusitas memberikan dasar moral mengapa seseorang perlu terlibat, sementara *Work Engagement* menjelaskan bagaimana keterlibatan tersebut dipertahankan dalam bentuk energi, dedikasi, dan kesungguhan. OCB-SM menjadi wujud perilaku dari nilai dan keterlibatan tersebut. Oleh sebab itu, riset ini memandang bahwasanya religiusitas tidak sekadar berdampak langsung atas OCB-SM, melainkan juga dapat berkontribusi secara tidak langsung melalui *Work Engagement*.

Beberapa penelitian sebelumnya telah menunjukkan adanya hubungan antara religiusitas atau spiritualitas dengan perilaku kewargaan organisasi. Octaffiani dan Violita (2022) menemukan bahwa religiusitas berkaitan dengan OCB dalam konteks keterlibatan sosial selama masa pandemi. Penelitian lain menunjukkan bahwa *Workplace Spirituality* dapat memengaruhi OCB melalui *Employee Engagement*, sehingga *engagement* dapat berfungsi sebagai mekanisme psikologis yang menjelaskan korelasi antara nilai spiritual serta perilaku ekstra-peran (Bismala

et al., 2024). Beragam temuan tersebut memberikan dasar empiris bahwasanya nilai religius dan spiritual dapat mendorong perilaku positif dalam organisasi, terutama ketika individu memiliki keterlibatan psikologis yang kuat.

Meskipun demikian, kajian mengenai OCB masih lebih banyak berangkat dari konteks organisasi formal, sedangkan kajian OCB dalam organisasi sosial keagamaan dan gerakan sosial masih relatif terbatas. OCB pada dasarnya dipahami sebagai perilaku sukarela atau ekstra-peran yang tidak selalu memperoleh penghargaan formal, tetapi berkontribusi terhadap efektivitas organisasi (Podsakoff et al., 2000). Namun, konsep OCB juga dapat didefinisikan dan divalidasi sesuai dengan konteks organisasi tertentu, sehingga penerapannya tidak harus dibatasi pada organisasi kerja formal (Van Dyne et al., 1994). Dalam organisasi sosial keagamaan, anggota tidak selalu terikat oleh kontrak kerja, tidak selalu memperoleh imbalan material, dan sering kali berpartisipasi karena kesamaan nilai, identitas, serta tujuan sosial. Oleh sebab itu, pengujian OCB dalam konteks *Social Movement* penting dilakukan agar konsep OCB dapat dipahami secara lebih kontekstual sesuai dengan karakter organisasi berbasis gerakan.

Perluasan konsep OCB ke konteks organisasi non-profit dan relawan juga didukung oleh sejumlah penelitian. Ngah et al. (2022) mengemukakan bahwasanya OCB relevan dalam organisasi non-profit yang bergantung pada keterlibatan relawan. Nonnis et al. (2020) juga meneliti OCB pada relawan organisasi non-profit, sehingga memperkuat pandangan bahwasanya OCB tidak semata berlaku bagi karyawan formal, melainkan juga bagi individu yang berkontribusi secara sukarela. Dalam konteks organisasi sosial keagamaan, hal ini menjadi penting karena perilaku anggota tidak hanya tampak dalam bentuk membantu rekan kerja atau menjalankan tugas tambahan, tetapi juga dalam bentuk menjaga nilai perjuangan, mempertahankan komitmen pelayanan, berpartisipasi aktif dalam kegiatan sosial, dan tetap berkontribusi meskipun tidak memperoleh penghargaan material.

Selain itu, organisasi sosial keagamaan memiliki karakter yang dekat dengan gerakan sosial karena menggabungkan nilai religius dengan aktivisme sosial. Berger (2003) menjelaskan bahwa organisasi keagamaan non-pemerintah merupakan bentuk organisasi yang menghubungkan keyakinan agama dengan

aktivisme sosial pada tingkat lokal, nasional, maupun internasional. Dalam literatur gerakan sosial, partisipasi individu dalam aksi kolektif dipengaruhi oleh identitas sosial, keyakinan terhadap efektivitas kelompok, persepsi ketidakadilan, emosi, dan keterikatan sosial (Van Zomeren et al., 2008; Van Stekelenburg & Klandermans, 2013). Selain itu, Benford dan Snow (2000) menegaskan bahwa proses *framing* dalam gerakan sosial membantu anggota memahami masalah, tujuan perjuangan, dan alasan moral untuk bertindak secara kolektif. Dengan demikian, OCB dalam konteks *Social Movement* memiliki corak yang lebih berbasis nilai, identitas, moralitas, dan komitmen sosial dibandingkan OCB dalam organisasi formal.

Selain keterbatasan konteks, penelitian tentang pengaruh religiusitas terhadap OCB juga belum sepenuhnya menjelaskan proses psikologis yang menghubungkan keduanya. Khalid et al. (2013) menunjukkan bahwa religiusitas berperan dalam memprediksi OCB. Namun, nilai religius yang bersifat internal tidak selalu secara otomatis berubah menjadi perilaku organisasi yang aktif. Oleh karena itu, diperlukan variabel psikologis yang dapat menjelaskan bagaimana nilai religius berubah menjadi energi, keterlibatan, dan kontribusi nyata. Dalam hal ini, Ahmad dan Omar (2015) menunjukkan bahwa spiritualitas dapat meningkatkan OCB melalui *Work Engagement*, sehingga *Work Engagement* dapat dipahami sebagai mekanisme psikologis yang menjembatani nilai spiritual dan perilaku ekstra-peran.

Kesenjangan lain terletak pada perlunya memperluas konsep *Work Engagement* di luar konteks pekerjaan berbayar. Park et al. (2018) menjelaskan bahwa *Work Engagement* dalam organisasi non-profit perlu dipahami dengan memperhatikan karakteristik organisasi berbasis misi. Alfes et al. (2016) juga menunjukkan bahwa engagement relevan dalam konteks relawan organisasi non-profit. Selain itu, Aboramadan dan Dahleez (2020) menemukan bahwasanya *Work Engagement* berfungsi sebagai mekanisme mediasi dalam korelasi antara kepemimpinan serta OCB pada organisasi non-profit.

Berlandaskan uraian di atas, permasalahan utama pada penelitian ini ialah belum jelasnya peran *Work Engagement* dalam memediasi pengaruh religiusitas terhadap OCB-SM pada organisasi sosial keagamaan. Religiusitas memang dapat menjadi sumber dorongan moral, tetapi dorongan tersebut membutuhkan keterlibatan psikologis agar dapat menjadi perilaku kewargaan organisasi yang

konsisten. Oleh sebab itu, penelitian ini perlu dilaksanakan guna mengkaji apakah *Work Engagement* dapat menjelaskan hubungan antara religiusitas dan OCB-SM.

Dengan meneliti hubungan tersebut, penelitian ini diharapkan mampu menghadirkan penjelasan empiris terkait bagaimana nilai religius dapat bertransformasi menjadi perilaku sosial yang mendukung gerakan organisasi. Penelitian ini juga diharapkan dapat memperkuat pemahaman bahwa perilaku kewargaan organisasi dalam organisasi sosial keagamaan tidak hanya lahir dari aturan formal, tetapi juga dari perpaduan antara nilai religius, keterlibatan psikologis, dan komitmen terhadap tujuan sosial. Adapun judul dalam penelitian ini adalah “Peran *Work Engagement* dalam memediasi hubungan antara religiusitas terhadap *Organizational Citizenship Behavior for Social Movement* pada Organisasi Sosial Keagamaan.”

1.2 Identifikasi Masalah

Berlandaskan uraian latar belakang dari masalah di atas, identifikasi masalah pada penelitian ini dapat dijabarkan sebagai berikut:

- 1.2.1 Bagaimana pengaruh religiusitas terhadap *Work Engagement* pada anggota organisasi sosial keagamaan?
- 1.2.2 Bagaimana pengaruh *Work Engagement* terhadap *Organizational Citizenship Behavior for Social Movement* (OCB-SM) pada organisasi sosial keagamaan?
- 1.2.3 Bagaimana pengaruh religiusitas terhadap OCB-SM pada organisasi sosial keagamaan?
- 1.2.4 Apakah *Work Engagement* memediasi hubungan antara religiusitas dan OCB-SM pada organisasi sosial keagamaan?

1.3 Batasan Masalah

Agar penelitian ini lebih terarah, sistematis, serta tidak meluas ke aspek yang tidak relevan dengan fokus kajian, maka penelitian ini dibatasi pada hal-hal sebagai berikut:

- a. Penelitian ini berfokus pada tiga variabel utama, yaitu religiusitas sebagai variabel independen (X), *Work Engagement* sebagai variabel

mediator (M), dan *Organizational Citizenship Behavior for Social Movement* (OCB-SM) sebagai variabel dependen (Y).

- b. Konsep OCB-SM (*Organizational Citizenship Behavior for Social Movement*) digunakan sebagai bentuk pengembangan kontekstual dari OCB klasik yang disesuaikan dengan karakter organisasi sosial keagamaan berbasis gerakan sosial.
- c. Penelitian ini tidak memasukkan variabel lain di luar model penelitian, seperti kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, atau *Psychological Capital*, meskipun variabel tersebut secara teoritis dapat memengaruhi OCB.
- d. Penelitian ini tidak menggunakan desain longitudinal atau eksperimen, sehingga hasil penelitian hanya menggambarkan hubungan antarvariabel pada satu titik waktu (cross-sectional) dan tidak dimaksudkan untuk melihat perubahan perilaku jangka panjang.

1.4 Rumusan Masalah

Berlandaskan batasan masalah di atas, maka rumusan masalah yang disusun pada penelitian ini ialah sebagai berikut:

- 1.4.1 Bagaimana pengaruh religiusitas terhadap *Work Engagement* pada anggota organisasi sosial keagamaan?
- 1.4.2 Bagaimana pengaruh *Work Engagement* terhadap *Organizational Citizenship Behavior for Social Movement* (OCB-SM) pada organisasi sosial keagamaan?
- 1.4.3 Bagaimana pengaruh religiusitas terhadap OCB-SM pada organisasi sosial keagamaan?
- 1.4.4 Apakah *Work Engagement* memediasi hubungan antara religiusitas dan OCB-SM pada organisasi sosial keagamaan?

1.5 Tujuan Penelitian

- 1.5.1 Menganalisis pengaruh religiusitas terhadap *Work Engagement* pada anggota organisasi sosial keagamaan.
- 1.5.2 Menganalisis pengaruh *Work Engagement* terhadap OCB-SM pada organisasi sosial keagamaan.

- 1.5.3 Menganalisis pengaruh religiusitas terhadap OCB-SM pada organisasi sosial keagamaan.
- 1.5.4 Menguji peran mediasi *Work Engagement* dalam hubungan antara religiusitas dan OCB-SM pada organisasi sosial keagamaan.

1.6 Manfaat Hasil Penelitian

1.6.1 Manfaat Toeritis

Penelitian ini diharapkan memperkaya literatur perilaku organisasi dengan memperluas penerapan konsep OCB ke konteks gerakan sosial keagamaan. Selain itu, penelitian ini mengintegrasikan perspektif psikologi agama dan psikologi kerja melalui pengujian *Work Engagement* sebagai mekanisme psikologis yang menghubungkan religiusitas dan OCB-SM.

1.6.2 Manfaat Praktis

Secara praktis, hasil penelitian diharapkan menjadi masukan

- a. Memberikan wawasan bagi pimpinan organisasi sosial keagamaan mengenai pentingnya memperkuat nilai-Religiusitas sebagai bagian dari strategi pengelolaan SDM.
- b. Memberikan pemahaman bagi anggota dan kader mengenai pentingnya religiusitas serta keterlibatan aktif dalam organisasi, sehingga mereka terdorong untuk meningkatkan dedikasi, partisipasi sukarela, kepedulian terhadap sesama anggota, dan kontribusi terhadap keberlanjutan gerakan sosial organisasi

1.7 State of the Art

Kebaruan penelitian ini terletak pada: (a) penggunaan konteks organisasi sosial keagamaan sebagai arena gerakan sosial; (b) pemaknaan OCB dalam bentuk OCB-SM yang lebih sesuai dengan karakter organisasi berbasis nilai; (c) penggunaan *Work Engagement* sebagai mediator pada hubungan religiusitas dan OCB-SM; dan (d) penggabungan instrumen religiusitas Muslim dari Amir (2021), UWES-9 dari Schaufeli et al. (2002), serta adaptasi OCB klasik ke dalam konteks gerakan sosial keagamaan.