

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) merupakan penopang utama dalam suatu perusahaan. Kinerja suatu perusahaan dapat dinilai bukan hanya dari aspek keuangan saja tetapi juga dari sumber daya manusianya (SDM). Selain itu, suatu perusahaan sangat diharapkan memiliki keunggulan tersendiri agar mampu bertahan dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat. Salah satu keunggulan yang dapat diciptakan oleh perusahaan adalah dimulai dari sumber daya manusia yang ada pada perusahaan tersebut. Sumber daya manusia (SDM) dalam perusahaan hendaklah orang yang siap, mau dan mampu memberi sumbangan terhadap usaha pencapaian tujuan organisasi (Rivai, 2004: 6). Keberhasilan organisasi tidak akan terlepas dari peran karyawannya, tanpa karyawan suatu organisasi tidak akan dapat mencapai tujuan dan target yang telah ditetapkannya. Dalam suatu perusahaan, karyawan hendaklah dianggap sebagai aset tersendiri karena karyawanlah yang menggerakkan semua target dan tujuan organisasi, tanpa karyawan yang memiliki suatu kelebihan dan perilaku *extra*, perusahaan tidak akan berkembang.

Perilaku yang harus ditunjukkan dalam perusahaan bukan hanya perilaku *in role*, akan tetapi juga harus menunjukkan perilaku *extra role*. Perilaku *extra role* ini dapat dikatakan sebagai *Organizational Citizenship*

behavior (OCB). *Organizational citizenship behavior* (OCB) merupakan suatu perilaku positif diluar pekerjaan formal karyawan dalam perusahaan, perilaku ini ditunjukkan melalui kesediaan secara sadar terhadap perusahaan.

Menurut Schnake (1991) dalam Rini dan Djati (2011: 262) *Organizational citizenship behavior* (OCB) adalah suatu fungsi seseorang dalam melakukan pekerjaan melebihi wewenangnya, secara sosial masyarakat dan langsung pada sebuah group maupun di organisasi. Contoh dari perilaku OCB misalnya datang sebelum waktunya, membantu rekan kerja, menghargai peraturan yang berlaku di dalam suatu organisasi, toleransi pada situasi yang kurang ideal (situasi tidak menyenangkan) dan memberi saran-saran yang dapat membangun di tempat kerja.

Perusahaan yang memiliki karyawan dengan perilaku *extra* akan menguntungkan perusahaan bahkan menjadi nilai lebih bagi perusahaan itu sendiri, karena perusahaan yang maju dan berkembang tidak lepas dari peran karyawannya (sumber daya manusia) pada perusahaan dan terlebih didukung dengan karyawan yang memiliki perilaku *extra* akan sangat membantu kinerja perusahaan dan menjadikan perusahaan terus maju dan berkembang. Agar perilaku *extra* tersebut dapat ditunjukkan dengan baik, maka peran seorang pemimpin sangat berpengaruh, sehingga diperlukanlah dalam sebuah organisasi kepemimpinan yang baik. Sejarah umat manusia memperlihatkan kepada kita bahwa sejak zaman dahulu, manusia yang hidup berkelompok sudah mengenal adanya pemimpin (Winardi, 2007: 303). Seorang pemimpin harus memahami bahwasanya mengatur karyawan tidak mudah karena mereka

memiliki perilaku dan perasaan yang berbeda-beda. Perilaku dan gaya pemimpin tidak bisa dipisahkan dari keberhasilan dan tanggung jawab yang diberikan kepada anggotanya. Menurut Rahmi (2013) dalam Putranto (2014: 3) untuk menjadi pemimpin yang efektif, seorang ketua organisasi harus dapat mempengaruhi seluruh anggota organisasi yang dipimpinnya melalui cara-cara yang positif untuk mencapai tujuan organisasi. Ketika pemimpin menunjukkan gaya kepemimpinan yang baik, maka karyawan juga akan menunjukkan perilaku yang tepat dengan pekerjaan mereka.

Selain faktor kepemimpinan, hal lain yang bisa meningkatkan perilaku *extra* dari karyawan adalah komitmen organisasi. Menurut Robbins dan Judge (2008: 100) komitmen organisasi adalah suatu keadaan di mana seorang karyawan memihak sebuah organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Seorang karyawan yang mempunyai komitmen organisasi yang tinggi akan selalu memihak kepada perusahaannya hingga target dan tujuan perusahaan tercapai, akan semakin banyak hal yang dilakukan untuk perusahaannya, mempunyai rasa tanggung jawab yang besar terhadap pekerjaannya maupun keinginan dari dalam dirinya untuk memajukan perusahaannya. Seorang karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi cenderung akan selalu berperilaku positif dan menunjukkan perilaku *extra role*.

Selain hal yang tersebut di atas, dalam suatu organisasi atau perusahaan kompensasi karyawan berbeda-beda tergantung pelaksanaan pekerjaan. Dalam kenyataan di lapangan banyak karyawan yang lebih memilih

perusahaan yang menjanjikan kompensasi atau gaji yang lebih tinggi. Kompensasi bukan hanya gaji tetapi juga berasal dari tunjangan dan juga penghargaan atau *reward* yang diberikan oleh perusahaan kepada para karyawannya. Kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya akan mempengaruhi perilaku kerja dari para karyawan-karyawannya. Gaji, tunjangan dan kesempatan untuk mencapai tujuan yang menantang dalam suatu organisasi dianggap sebagai penghargaan oleh sebagian orang (Ivancevich, *et. al*, 2006: 235). Perusahaan yang memberikan kompensasi yang tinggi cenderung akan membuat karyawannya senang dan merasakan kepuasan tersendiri dalam perusahaan tersebut. Karyawan yang merasa puas dan senang karena mendapatkan kompensasi yang sesuai maka akan menunjukkan perilaku *extra* tersebut untuk perusahaannya.

Istilah kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai yang ada pada dirinya (Rivai, 2004:475). Seseorang yang merasakan kepuasan dalam bekerja cenderung akan berupaya untuk memaksimalkan kinerjanya dalam organisasi atau perusahaan. Kepuasan kerja bergantung pada tingkat hasil intrinsik dan ekstinsik dan bagaimana pemegang pekerjaan memandang hasil tersebut (Ivancevich, *et al*, 2006: 185). Keyakinan bahwa karyawan yang puas akan membawa dampak yang baik bagi perusahaan, menjadikan kepuasan kerja sebagai hal yang diperhatikan perusahaan. Kepuasan kerja karyawan memiliki hubungan sebab akibat terhadap kinerjanya. Menurut Handoko (2001: 193), Kepuasan kerja yaitu

keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana seseorang memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini nampak dalam sikap positif terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Kepuasan kerja seharusnya menjadi faktor utama dari perilaku kewargaan *organizational* (*organizational citizenship behavior-OCB*) seorang karyawan. Karyawan yang puas akan cenderung berbicara positif tentang organisasi, membantu individu lain dan melewati harapan normal dalam pekerjaan mereka. Kepuasan mempengaruhi OCB, tetapi melalui prinsip-prinsip keadilan. (Robbins dan Judge, 2008: 114).

Lembaga keuangan syariah di Indonesia saat ini berkembang sangat pesat, salah satu dari lembaga keuangan syariah tersebut adalah *Baitul maal wattamwil* (BMT) yang merupakan lembaga keuangan dengan prinsip syariah dan bergerak dalam skala mikro. BMT di Indonesia tumbuh setiap tahunnya, Menurut data terbaru Kementerian Koperasi dan Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UKM), jumlah BMT di Indonesia hingga oktober 2014 yaitu sejumlah 4.500 BMT. (<http://www.republika.co.id>, 2014)

Salah satu BMT yang berkembang dan tetap bertahan selama 20 tahun dalam menghadapi persaingan yang sangat ketat adalah BMT Beringharjo Yogyakarta. BMT Beringharjo menetapkan lingkungan kerja yang positif bagi karyawannya, dilihat dari karyawannya BMT Beringharjo memiliki karyawan yang rata-rata memiliki tingkat pendidikan yang tinggi (<http://www.bmtberingharjo.com>). BMT Beringharjo memiliki suatu

kebiasaan untuk seluruh karyawan yaitu membaca (iqro') qur'an dan mengkajinya setiap akan memulai kerja. Dilakukan setiap pagi dari jam 8 hingga jam 9. Hal tersebut dilakukan dengan alasan BMT Beringharjo dibangun dengan pondasi syariah, tentu sangat kental dengan aturan dan norma-norma yang bersumber pada dataran ilahiyah.

Hingga saat ini, BMT Beringharjo memiliki cabang di berbagai daerah. BMT Beringharjo mulai berdiri pada tahun 1994 secara informal dan memiliki badan hukum pada tahun 1997. Sejak berdirinya hingga saat ini BMT Beringharjo terus mengalami perkembangan yang signifikan, hal ini terbukti dengan semakin banyaknya kantor cabang BMT yang berdiri diberbagai daerah. Perkembangan ini tentunya harus terus dipertahankan dan bahkan ditingkatkan lagi, hal ini tentunya tidak lepas dari kinerja perusahaan dan karyawannya. Kinerja karyawan sangat penting untuk diperhatikan, bahkan yang diharapkan karyawan bukan hanya memiliki *soft skill* dan kualitas yang bagus, tetapi juga memiliki suatu perilaku ekstra yang salah satunya adalah *organizational citizenship behavior* (OCB). Setiap perusahaan tentunya memiliki peraturan yang berbeda-beda, dari segi kepemimpinan, kompensasi, budaya dan lain sebagainya, begitupula dengan BMT Beringharjo Yogyakarta, tentunya pemimpin memiliki gaya kepemimpinan tersendiri dan segi kompensasi yang berbeda-beda antar karyawan. Karyawan dari BMT Beringharjo juga tentunya memiliki komitmen organisasi dan Kepuasan kerja yang berbeda-beda. Dengan sistem manajemen BMT Beringharjo yang seperti

terurai di atas, maka peneliti sangat tertarik untuk mengambil objek penelitian pada BMT Beringharjo.

Berdasarkan uraian di atas, penelitian ini dikembangkan untuk menguji dan meneliti dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi, Kompensasi Finansial dan Kepuasan Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada BMT Beringharjo Yogyakarta”**

A. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka peneliti dapat mengemukakan rumusan masalahnya sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pada karyawan BMT Beringharjo?
2. Bagaimana pengaruh komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pada karyawan BMT Beringharjo?
3. Bagaimana pengaruh kompensasi finansial terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pada karyawan BMT Beringharjo?
4. Bagaimana pengaruh Kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pada karyawan BMT Beringharjo?
5. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan, komitmen organisasi, kompensasi finansial dan kepuasan kerja secara simultan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB)?

6. Berapa besar gaya kepemimpinan, komitmen organisasi, kompensasi finansial dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) ?

B. Tujuan Penelitian

Melalui susunan kalimat yang tertuang dalam rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengidentifikasi pengaruh gaya kepemimpinan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pada karyawan BMT Beringharjo.
2. Untuk mengidentifikasi pengaruh komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pada karyawan BMT Beringharjo.
3. Untuk mengidentifikasi pengaruh kompensasi finansial terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pada karyawan BMT Beringharjo.
4. Untuk mengidentifikasi pengaruh Kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pada karyawan BMT Beringharjo.
5. Untuk mengidentifikasi secara simultan pengaruh variabel pengaruh gaya kepemimpinan, komitmen organisasi, kompensasi finansial dan Kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB).

C. Kegunaan Penelitian

Kegunaan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Kegunaan Teoritis

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai sarana informasi untuk meningkatkan wawasan dan pengetahuan tentang sejauh mana pengaruh gaya kepemimpinan, komitmen organisasi, kompensasi finansial dan kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pada karyawan BMT Beringharjo khususnya dan pada bidang sumber daya manusia umumnya. Selain itu memberikan kontribusi sebagai bahan referensi untuk penelitian sejenis.

2. Kegunaan Praktis

a. Bagi Peneliti

Kegunaan penelitian ini bagi peneliti sendiri adalah diharapkan dapat menambah pengetahuan dan pengalaman tersendiri terutama di bidang lembaga keuangan syariah dan sumber daya manusia, serta dapat mengaplikasikan ilmu yang peneliti peroleh baik yang diperoleh di perkuliahan ataupun dari proses penelitian ini ke dalam dunia kerja.

b. Bagi Lembaga Pendidikan

Kegunaan ini bagi lembaga pendidikan yaitu hasil dari penelitian ini diharapkan mampu dijadikan bahan acuan untuk penelitian selanjutnya, serta sebagai acuan bagi kinerja lembaga pendidikan yang semakin modern.

c. Bagi Lembaga atau Instansi Syariah

Kegunaan penelitian ini bagi lembaga atau instansi yaitu penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi, saran dan masukan kepada BMT Beringharjo maupun lembaga keuangan lainnya untuk lebih memperhatikan dan mendorong timbulnya sikap *organizational citizenship behavior* (OCB) pada karyawan untuk ke depannya.