

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Badan usaha atau perusahaan memiliki tantangan besar yang harus dihadapi pada zaman sekarang adalah globalisasi dan segala dampaknya (Putri A. T., 2018). Sebuah perusahaan agar tetap bisa bertahan dan eksis harus berani menghadapi perubahan-perubahan serta persaingan yang ada. Modal, mesin dan metode merupakan sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan, itu tidak akan memberikan hasil optimal apabila hal tersebut tidak didukung dengan sumber daya manusia yang memiliki kinerja baik. Hal ini termasuk dalam perusahaan seperti perbankan.

Pada perusahaan perbankan, sumber daya manusia adalah aset yang penting dalam membantu mewujudkan dan menggerakkan seluruh aktivitas yang ada di perusahaan supaya tujuan suatu perusahaan tersebut dapat tercapai. Sumber daya manusia (SDM) merupakan kemampuan daya pikir dan daya fisik yang dimiliki oleh seseorang serta termasuk dalam modal utama untuk mengorganisir dan menggerakkan sumber daya lainnya yang ada pada perusahaan tersebut (Putri A. T., 2018). Sumber daya manusia memiliki keuntungan atau profit bagi sebuah perusahaan (Aeni, 2017) dalam (Wibisono, 2006). Perusahaan yang memiliki sumber daya manusia yang baik akan menaikkan profit untuk jangka panjang di perusahaan tersebut dan sebaliknya perusahaan yang memiliki

sumber daya manusia tidak baik juga akan memberikan dampak buruk untuk perusahaan tersebut.

Sumber daya manusia (SDM) yaitu karyawan, dalam menjalankan perannya pasti memiliki kendala ataupun masalah. Adanya kendala yang dihadapi karyawan dapat menjadi salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kinerja karyawan. Hal tersebut terjadi karena termasuk dalam aspek penting bagi kinerja produktivitas seorang karyawan (Putri A. T., 2018). Apabila seorang karyawan merasa ada kepuasan dalam bekerja, maka akan menghadirkan perilaku yang positif dalam bekerja. Begitupun sebaliknya, jika seorang karyawan merasa tidak ada kepuasan dalam bekerja, maka akan menghadirkan perilaku yang negative dalam bekerja.

Pada penelitian (Putri, 2015) menyatakan bahwa sumber daya manusia harus memiliki perilaku *extra-role* hanya sebagai perilaku tambahan yang dilakukan di dalam sebuah perusahaan yang dilakukan antar karyawan. *Extra-role* sering dikenal dengan istilah *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) merupakan sebuah perilaku yang biasanya dilakukan secara sukarela tanpa mengharap imbalan dari perusahaan. Perilaku yang ditunjukkan dalam OCB ialah nilai yang melekat bagi setiap muslim. Namun, penelitian mengenai OCB sebagian besar dilakukan dengan sistem nilai Barat yang mana sedikit mempertimbangkan sudut pandang muslim. Pada penelitian ini menekankan sudut pandang muslim atas perilaku OCB yang disebut sebagai *Organizational Citizenship Behavior Islamic Perspective* (OCBIP).

Organization Citizenship Behavior from Islamic Perspective (OCBIP)

adalah suatu tindakan dari setiap individu dalam suatu organisasi yang menjalankan suatu pekerjaan untuk mencari falāh atau ridha Allah oleh perlindungan dari maqāsid (tujuan) dan syariah; perlindungan dan pelestarian lima daruriyyat (kebutuhan) yaitu perlindungan agama, hidup, kekayaan, akal dan keturunan, hājiyyat (pelengkap) dan taḥsiniyyat (penghias) (Kamil , Sulaiman, Selladurai, & Khalid, 2015). Konsep OCBIP biasanya menganut nilai yang diajarkan dalam islam seperti konsep persaudaraan, keikhlasan serta ketulusan yakni bekerja dan beribadah semata-mata karena Allah bukan untuk mengharapkan imbalan ataupun pujian dari orang lain. Usaha untuk mendapatkan peran ekstra OCBIP tidak lepas dari sumber daya manusia yang dimiliki oleh sebuah perusahaan tersebut.

Komitmen organisasional sangatlah penting bagi perusahaan untuk menjaga karyawan, agar karyawan dapat memberikan kontribusi yang maksimal terhadap perusahaan. Komitmen organisasional merupakan sebuah identifikasi rasa, keterlibatan dan loyalitas yang ditunjukkan oleh karyawan terhadap perusahaan yang menjadi tempatnya untuk mengabdikan dan bekerja (Priansa, 2016). Dalam pencapaian tujuan organisasi, seluruh komponen dalam organisasi memiliki peran penting, karena setiap bagian mempunyai peran. Sumber daya manusia merupakan bagian dari organisasi yang berperan penting dalam menggerakkan roda organisasi. Sumber daya manusia akan menentukan keberhasilan serta pencapaian organisasi, sehingga organisasi perlu membuat

regulasi sebagai aturan yang harus diikuti seluruh anggota organisasi. Salah satu yang harus diikuti oleh karyawan adalah etos kerja dalam bekerja.

Etos kerja merupakan totalitas kepribadian diri setiap orang serta caranya mengekspresikan, memandang, meyakini dan memberikan makna ada sesuatu yang mendorong dirinya untuk bertindak dan meraih amal yang optimal, sehingga pola hubungan antara manusia dengan dirinya dan antara manusia dengan makhluk lainnya dapat terjalin dengan baik (Setyaningsari, 2020). Etos kerja adalah sikap, kepribadian, watak, karakter, serta keyakinan atas sesuatu yang mendasar terhadap diri untuk meraih hasil atau prestasi hidup yang lebih baik dari keadaan sebelumnya. Karyawan yang memiliki etos kerja tinggi tercermin dalam perilakunya, seperti suka bekerja keras, bersikap adil, tidak membuang-buang waktu saat bekerja, keinginan memberikan lebih dari yang disyaratkan, mau bekerja sama, hormat terhadap rekan kerja dan berkomitmen tinggi terhadap organisasinya (Shaleh & Firman, 2018).

Peran etos kerja patut mendapatkan perhatian khusus karena memiliki pengaruh terhadap komitmen karyawan dalam berorganisasi. Komitmen organisasi merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan terhadap organisasi dan proses yang berkelanjutan, dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi, keberhasilan dan kemajuan yang berkelanjutan. Etos kerja seseorang berkaitan erat dengan karakter, perilaku dan kepribadian masing-masing individu. Setiap individu dapat membentuk dirinya sendiri dalam kata lain memiliki *internal being* yang mana secara keseluruhan *internal being* tersebut saling memengaruhi dan berkaitan

erat. Dengan demikian, sikap extra role dalam etos kerja secara tidak langsung akan meningkatkan Organization Citizenship Behavior from Islamic Perspective (OCBIP).

Pada penelitian (Handoko & Rambe, 2018) mengenai Pengaruh Pengembangan Karir dan Kompensasi terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja bahwa komitmen merupakan sebuah sikap dan perilaku yang saling mendorong (*reinforce*) antara satu dengan yang lain. Karyawan yang berkomitmen terhadap organisasi akan menunjukkan sikap dan perilaku yang positif terhadap lembaganya. Karyawan akan memiliki jiwa untuk tetap membela organisasinya, berusaha meningkatkan prestasi dan memiliki keyakinan yang pasti untuk membantu mewujudkan tujuan organisasi. Komitmen karyawan terhadap organisasinya adalah kesetiaan karyawan terhadap organisasinya, di samping juga akan menumbuhkan loyalitas serta mendorong keterlibatan diri karyawan dalam mengambil berbagai keputusan. Oleh karenanya komitmen akan menimbulkan rasa ikut memiliki bagi karyawan terhadap organisasi (Handoko & Rambe, 2018).

Komitmen afektif adalah suatu keterikatan emosional yang merekat pada diri setiap individu karyawan untuk melibatkan serta menjelaskan diri mereka terhadap organisasi. Komitmen afektif bisa dikatakan sebagai penentu bagi keterlibatan karyawan pada pekerjaan dan organisasinya. Karyawan yang memiliki komitmen afektif yang tinggi bisa menunjukkan perasaan senang pada organisasinya, dapat meningkatkan keterlibatan dalam kegiatan organisasi,

memiliki keinginan dalam meraih tujuan organisasi dan memiliki kemauan untuk bertahan dalam organisasi tersebut.

Hubungan antara Organization Citizenship Behavior from Islamic Perspective (OCBIP) dengan komitmen yaitu karyawan yang memiliki komitmen tinggi terhadap perusahaan secara tidak langsung akan melakukan apapun untuk memajukan perusahaan. Menurut (Theophilus William dan Roy Setiawan, 2013) Karyawan yang telah memiliki komitmen tinggi pada perusahaan menunjukkan bahwa karyawan tersebut telah memiliki kepuasan dalam bekerja dan berdampak pada loyalitas karyawan terhadap perusahaan sehingga karyawan akan menunjukkan perilaku yang baik untuk perusahaan. Oleh karena itu, pentingnya dalam membangun Organization Citizenship Behavior from Islamic Perspective tidak terlepas dari komitmen afektif para karyawan dalam sebuah perusahaan. Komitmen karyawan akan mendorong terciptanya Organization Citizenship Behavior from Islamic Perspective (OCBIP) pada perusahaan.

Dalam penelitian ini, peneliti memilih bank BNI Syariah yang ada di kota Padang sebagai objek dari penelitian ini dikarenakan bank BNI Syariah terhitung baru menjadi bank umum syariah di Indonesia. Dalam kurun waktu 7 tahun, bank BNI Syariah telah mendapatkan penghargaan sebagai bank syariah yang memiliki kualitas pelayanan yang terbaik. Dari sana dapat disimpulkan bahwa, dibalik kualitas pelayanan yang baik pasti ada kualitas dari karyawan yang baik yang di dasari oleh organisasi yang baik pula. BNI Syariah Padang memili visi yang berbunyi “menjadi Bank Syariah pilihan masyarakat yang unggul dalam

layanan dan kinerja”, karena visi ini sejalan dengan penelitian yang akan diteliti maka peneliti memilih bank BNI Syariah Padang sebagai objek yang akan diteliti.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis akan melakukan penelitian bagaimana pengaruh *Person Organizational Fit* (PO-fit), Etos Kerja Islam dan Komitmen afektif terhadap OCBIP pada perbankan di BNI Syariah Padang. Peneliti melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Person Organizational Fit (PO-Fit), Etos Kerja Islam dan Komitmen afektif terhadap Organizational Citizenship Behavior from Islamic Perspective (OCBIP)”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian di atas, beberapa hal yang dirumuskan sebagai masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah Person Organization Fit berpengaruh positif terhadap OCBIP pada karyawan BNI Syariah Padang?
2. Apakah Etos Kerja Islam berpengaruh positif terhadap OCBIP pada karyawan BNI Syariah Padang?
3. Apakah Komitmen Afektif berpengaruh positif terhadap OCBIP pada karyawan BNI Syariah Padang?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Mengetahui dan mendeskripsikan hubungan antara Person Organization Fit terhadap OCBIP karyawan BNI Syariah Padang
2. Mengetahui dan mendeskripsikan hubungan antara Etos Kerja Islam terhadap OCBIP karyawan BNI Syariah Padang
3. Mengetahui dan mendeskripsikan hubungan antara Komitmen Afektif terhadap OCBIP karyawan BNI Syariah Padang

D. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan pada penelitian ini adalah:

1. Manfaat Teoritis

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi para pembaca sebagai tambahan ilmu pengetahuan serta sebagai bahan referensi untuk peneliti selanjutnya yang ingin melakukan penelitian yang sejenis dengan penelitian ini.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Peneliti

Agar mendapatkan ilmu serta wawasan dari hasil yang didapatkan dari penelitian yang diteliti oleh peneliti.

- b. Bagi Lembaga Pendidikan

Diharapkan hasil dari penelitian ini bisa menjadi sumber informasi atau referensi serta acuan bagi lembaga pendidikan untuk peneliti selanjutnya.

c. Bagi Instansi

Diharapkan hasil penelitian ini dapat menjadi bahan evaluasi bagi perusahaan serta dapat meningkatkan kualitas pelaksanaan Person Organization Fit, Etos Kerja Islam, Komitmen Afektif dan OCBIP dalam perusahaan.