

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan aset yang paling penting bagi organisasi dimana pada hakekatnya sumber daya manusia dapat mempengaruhi kemajuan sebuah organisasi (Darmawati dkk, 2013:10). Keberhasilan perusahaan dan tercapainya suatu tujuan tergantung pada kualitas dan kemampuan dari SDM yang menjalankan tugas dengan baik. Oleh karena itu, pihak manajemen harus lebih memperhatikan karyawan agar karyawan memiliki kepuasan kerja dan dapat mewujudkan dalam bentuk prestasi yang tinggi sehingga dapat mencapai tujuan dari organisasi dengan efektif dan efisien. (Susetyo dkk, 2013 : 83). Dapat dikatakan bahwa sumber daya manusia yang memiliki prestasi kerja yang tinggi akan meningkatkan keuntungan dalam perusahaan.

Memiliki kinerja yang baik dapat mendorong adanya *organizational citizenship behavior (OCB)*, Menurut Somech dan Darch-Zahavy (2004), *OCB* adalah perilaku anggota perusahaan yang melebihi gambaran peranan yang diharapkan perusahaan, tetapi merupakan hal yang sangat penting bagi kelangsungan perusahaan. Pendapat lain yang dikemukakan oleh Organ dan Dennis (2006) dalam Assyofa (2016) *OCB* diartikan perilaku seseorang yang memiliki kebebasan (*discretionary*),

yang mana penghargaan sistem imbalan formal tidak didapatkan secara langsung dan *eksplisit*, memiliki perasaan puas sebagai seorang anggota organisasi yang mampu melakukan hal lebih kepada organisasi.

Perilaku yang ditunjukkan selama ini dalam *OCB* memiliki nilai-nilai yang ada pada setiap muslim. Namun, sebagian besar penelitian mengenai *OCB* yang ada dilakukan dengan dasar sistem nilai Barat dan sedikit sekali yang mempertimbangkan sudut pandang Muslim (Kamil dan Sulaiman, 2014) dalam Assyofa (2016). *OCB* merupakan perilaku yang membantu sesama rekan kerja, sukarela dalam mengerjakan tugas di tempat kerja dengan ekstra, mengajak rekan kerja untuk mencapai tujuan perusahaan dalam bentuk kerjasama, dan dapat menghindari konflik dalam perusahaan (Robbins, 2001). Sedangkan *OCBIP* (*organizational citizenship behavior from islamic perspective*) lebih menunjukkan bahwa semua pekerjaan yang dilakukan hanya semata-mata mencari ridha Allah, dan semua pekerjaan yang dilakukan akan dipertanggungjawabkan kelak diakhirat (Kamil dkk, 2014:25).

Memiliki karyawan dengan *OCBIP* yang tinggi merupakan hal utama yang harus dimiliki oleh perusahaan, karena dengan *OCBIP* yang tinggi akan berpengaruh terhadap kualitas kerja. Saat kualitas kerja bagus maka akan mendapatkan hasil yang bagus pula. Oleh sebab itu pimpinan di perusahaan harus dapat meningkatkan *OCBIP* karyawan sehingga dapat mewujudkan misi perusahaan dengan bersama-sama.

Pentingnya *OCBIP*, maka perlu di cari faktor penyebab terbentuknya *OCBIP* seperti komitmen afektif, kepuasan kerja, dan dukungan rekan kerja. Komitmen organisasi adalah suatu keinginan yang kuat agar tetap menjadi anggota organisasi, berusaha keras agar sesuai dengan keinginan organisasi, dan memiliki keyakinan tertentu serta penerimaan nilai dan tujuan organisasi (Luthans, 1995) dalam (Darmawati, 2013). Salah satu yang merupakan sikap loyalitas karyawan terhadap organisasi dan proses yang berkelanjutan sehingga anggota organisasi dapat mengekspresikan kepeduliannya terhadap keberhasilan berkelanjutan (Luthan, 2006) dalam (Nurandini 2014).

Kepuasan dalam bekerja juga merupakan faktor yang mempengaruhi *OCBIP*. Karyawan yang merasakan kepuasan saat melakukan pekerjaannya, maka karyawan tersebut akan mengerjakan tugas-tugas dengan maksimal, bahkan mengerjakan hal-hal di luar pekerjaannya. Selain komitmen afektif, kepuasan kerja faktor lain yang mempengaruhi *OCBIP* adalah dukungan rekan kerja. Dukungan dari rekan kerja dapat meningkatkan semangat, dan dapat memberikan hal positif untuk melakukan tugas dengan baik. Seseorang akan merasa tenang dan bisa melakukan tugas dengan sempurna ketika seorang tersebut mendapatkan dukungan dari rekan kerjanya. Memiliki karyawan yang saling memberikan dukungan merupakan keberuntungan bagi perusahaan, perusahaan akan berkembang dengan memiliki karyawan yang saling tolong-menolong dan saling mendukung.

*Baitul maal wa tamwil* (BMT) adalah salah satu lembaga keuangan yang cukup besar di Yogyakarta, salah satunya BMT Bina Ihsanul Fikri Yogyakarta. BMT BIF Yogyakarta berdiri sejak tahun 1996, dan memiliki 10 kantor cabang di wilayah Yogyakarta. Dengan memiliki banyak kantor cabang dapat mengindikasikan bahwa BMT BIF ini memiliki karyawan yang banyak pula. Pada tahun 2016 BMT BIF Yogyakarta memiliki aset yang mencapai sekitar Rp 78 M (Mery, 2014:5).

Pemilihan BMT BIF Yogyakarta sebagai objek penelitian karena dari tahun 2013-2016 jumlah dari karyawan BMT BIF mengalami peningkatan, meskipun terdapat penurunan di tahun 2017 dan jika dilihat dari aset yang cukup besar dan perkembangan yang cukup baik (Mery, 2014:6). Akan tetapi karyawan pada BMT BIF mengalami penurunan di tahun 2017, sehingga tidak menutup kemungkinan bahwa kurangnya komitmen afektif yang dimiliki karyawan, serta adanya ketidakpuasan dalam bekerja dan kurangnya dukungan dari rekan kerja sehingga tidak ada lagi kemampuan dalam melaksanakan tugas yang diberikan.

Berdasarkan penjelasan diatas, peneliti mencoba meneliti bagaimana pengaruh komitmen afektif, kepuasan kerja, dan dukungan rekan kerja terhadap *OCBIP*, sehingga diharapkan karyawan bisa meningkatkan kinerja di perusahaan sehingga dapat di contoh oleh generasi selanjutnya. Kemudian peneliti membuat judul "PENGARUH KOMITMEN AFEKTIF, KEPUASAN KERJA, DAN DUKUNGAN REKAN KERJA TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP*

*BEHAVIOR FROM ISLAMIC PERSPECTIVE* (Studi pada BMT BIF Yogyakarta).

## **B. Rumusan Masalah**

Dalam penelitian ini, terdapat tiga permasalahan. Pertama, penelitian mengenai komitmen afektif. Komitmen afektif yang dimiliki setiap karyawan BMT BIF Yogyakarta merupakan salah satu cara meningkatkan *OCBIP*. Kedua, kepuasan kerja yang didapatkan juga berpengaruh meningkatkan *OCBIP* dalam diri karyawan. Ketiga, dukungan rekan kerja. Dukungan rekan kerja dapat meningkatkan kreativitas rekan kerja lainnya, karena saling memberikan dukungan akan memunculkan ide-ide baru dan dapat meningkatkan nilai *OCBIP*.

Pentingnya menerapkan *OCBIP* dalam sebuah organisasi merupakan langkah tepat dalam mensukseskan sebuah organisasi. Tingginya *OCBIP* dalam organisasi dapat diciptakan melalui komitmen afektif, kepuasan kerja, dan dukungan rekan kerja.

Berdasarkan dari beberapa permasalahan dan latar belakang masalah diatas, maka peneliti membuat pertanyaan penelitian sebagai berikut :

1. Apakah komitmen afektif berpengaruh positif terhadap *OCBIP*?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap *OCBIP*?
3. Apakah dukungan rekan kerja berpengaruh positif terhadap *OCBIP*?

### **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan dari rumusan masalah diatas, maka tujuan yang akan di capai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui komitmen afektif berpengaruh positif terhadap *OCBIP*
2. Untuk mengetahui kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap *OCBIP*
3. Untuk mengetahui dukungan rekan kerja berpengaruh positif terhadap *OCBIP*

### **D. Manfaat Penelitian**

#### 1. Manfaat Akademis

Penelitian ini dilakukan dengan harapan dapat memberikan pengetahuan dan bisa menjadi jawaban dari pertanyaan terkait pengaruh komitmen kerja, kepuasan kerja, dan dukungan rekan kerja terhadap *OCBIP* di bank syariah serta bisa menjadi refrensi unuk peneliti selanjutnya.

#### 2. Manfaat Praktisi

Penelitian ini dilakukan dengan harapan dapat memberikan manfaat dan dapat meningkatkan komitmen dalam pekerjaan dan berperilaku saling menolong sesama rekan kerja sehingga dapat meraih target dan dapat meraih kerja yang optimal dan menjadi karyawan yang berkualitas di perusahaan dan mencapai kesuksesan dan keberkahan dalam bekerja.