

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya. Semua potensi SDM tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan (Sutrisno, 2019). Sumber daya manusia sebagai asset perusahaan harus bekerja secara efektif dan berpedoman pada kultur organisasi untuk bisa mencapai tujuan organisasi (Prawironegoro dan Utari, 2016).

Salah satu tolok ukur untuk melihat kinerja organisasi adalah dengan melihat produktivitas karyawan. Karena peningkatan produktivitas kerja hanya mungkin dilakukan oleh manusia. Hal itu karena sumber daya manusia merupakan elemen paling strategis dalam organisasi. Produktivitas kerja merupakan suatu sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini lebih baik dari hari kemarin, dan hari esok lebih baik dari hari ini (Sedarmayanti, 2011). Menurut Badriyah (2015) produktivitas merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja per satuan waktu.

Peningkatan produktivitas tenaga kerja merupakan pembaharuan pandangan hidup dan kultural dengan sikap mental memuliakan kerja serta perluasan supaya memperbaiki kehidupan sosial ekonomi. Produktivitas dapat diukur pada tingkat individual, kelompok, maupun organisasi. Produktivitas juga mencerminkan

keberhasilan atau kegagalan dalam mencapai efektivitas dan efisiensi kinerja dalamkaitannya dengan penggunaan sumber daya (Busro, 2018). Produktivitas dipengaruhi oleh beberapa faktor. Menurut Sulistiyani dan Rosidah (2018) produktivitas dipengaruhi oleh *knowledge, skills, abilities, attitude* dan *behaviour*. Sedangkan Sedarmayanti (2011) mengungkapkan faktor-faktor lain yang mempengaruhi produktivitas, antara lain: motivasi, kedisiplinan, etos kerja, manajemen, hubungan industrial Pancasila, tingkat penghasilan, gizi dan kesehatan, lingkungan dan iklim kerja, jaminan sosial, teknologi, serta kesempatan berprestasi.

Salah satu yang mempengaruhi produktivitas adalah motivasi. Motivasi (Istijanto, 2010) adalah sesuatu yang mendorong orang melakukan tindakan. Motivasi menurut Mangkunegara (2017) adalah kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Motivasi seseorang dalam bekerja sangat mempengaruhi tingkat produktivitas kerjanya. Semakin tinggi dan kuat motivasi yang dimiliki seseorang, maka semakin baik pula produktivitas kerjanya. Sebaliknya, semakin rendah motivasi yang dimiliki seseorang, maka semakin buruk pula produktivitas kerjanya, sehingga tidak optimal dalam mencapai tujuan perusahaan. Hal ini disebabkan karena produktivitas kerja adalah sikap mental individu itu sendiri (motivasi). Selain mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, motivasi juga menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat *organizational citizenship behaviour* (OCB). Umumnya, penelitian tentang motivasi berkaitan langsung dengan produktivitas. Hal ini ditunjukkan oleh penelitian Adiwinata (2014), Faslah (2013), dan Fuanida (2012).

Tetapi, pada kesempatan ini akan ditambahkan variabel *organizational citizenship behaviour* (OCB) sebagai faktor mediator. Dikarenakan ingin melihat apakah faktor antara yang menyebabkan seseorang mempunyai motivasi tinggi bias mempengaruhi produktivitas, dan salah satunya adalah OCB.

Organizational citizenship behavior (OCB) merupakan perilaku individu yang bersifat sukarela melebihi deskripsi kerja yang ditugaskan. Perilaku dalam berhubungan dan membantu pekerjaan rekan kerja, toleransi terhadap keadaan yang tidak ideal, dan berpartisipasi aktif dalam organisasi (Organ, 1988). Seseorang dapat dikatakan memiliki perilaku kewargaan organisasi yang baik apabila ia merasakan hal positif terhadap pekerjaannya maupun organisasi tempatnya bekerja. Hal tersebut dapat bersumber dari rasa puas atas pekerjaannya, dan dapat juga melalui rasa dayagunanya dalam lingkungan bermasyarakat maupun lingkungan kerjanya yang ingin ikut dilibatkan dalam kegiatan perusahaan.

Penelitian ini ingin mengetahui bagaimana proses motivasi itu mempengaruhi produktivitas. Apakah proses tersebut melibatkan *organizational citizenship behavior* sebagai faktor yang menjadi antara karyawan yang memiliki motivasi. Jadi, seseorang yang mempunyai motivasi tinggi kemungkinan akan mempunyai OCB yang tinggi juga, sehingga itu bisa meningkatkan produktivitas kerja mereka.

Islam memerintahkan manusia agar melaksanakan produksi dan pengembangannya, baik dari segi kuantitas maupun kualitas, lewat pengerahan segala kemampuannya dengan tekun. Allah Swt. Berfirman dalam Qs. At-Taubah [9]: 105 yang berbunyi :

وَقُلِ اَعْمَلُوا فِى سَبِيْلِ اللّٰهِ عَمَلِكُمْ وَرَسُولِهِ وَالْمُؤْمِنُوْنَ وَسَتُرَدُّوْنَ اِلَيْهِ اِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ
 فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُوْنَ ﴿١٠٥﴾

Artinya :

“Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.” (QS. At-Taubah [9]: 105).

Ayat diatas menjelaskan bahwa Allah Swt memerintahkan umat manusia untuk bekerja, agar dapat memenuhi kebutuhan hidupnya. Namun bekerja dengan kesungguhan hati, dan tersimpan kebaikan didalamnya, karena Allah Swt beserta Rasulullah Saw dan orang-orang mukmin menyaksikan apa yang dilakukan seseorang dalam bekerja. Allah Sw takan memberikan rezeki sesuai dengan ikhtiar yang dilakukan hambaNya. Semakin giat seseorang dalam bekerja, maka semakin mudah pula bagi Allah Swt untuk mencukupkan rezekinya. Hal ini sesuai dengan Firman Allah Swt dalam Al-Qur'an, Qs. Ar-Ra'd [13]: 11, yang berbunyi :

لَهُۥ مُعَقَّبَاتٌ مِّنۢ بَيْنِ يَدَيْهِ وَمِنْ خَلْفِهِۦ يَحْفَظُوْنَهُۥ مِنْ اَمْرِ اللّٰهِ اِنَّ اللّٰهَ لَا يَغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍۭ
 حَتّٰى يَغَيِّرُوْا مَا بِاَنْفُسِهِمْۗ وَاِذَا اَرَادَ اللّٰهُ بِقَوْمٍۭ سُوْءًا فَلَا مَرَدَّ لَهٗٓ ؕ وَمَا لَهُمْ مِّنۢ دُوْنِهٖۤ اِلَّا
 وَاٰلِٓٔهٖۤ وَسَلَّمَ

﴿١١﴾

Artinya :

“Bagi manusia ada malaikat-malaikat yang selalu mengikutinya bergiliran, di muka dan di belakangnya, mereka menjaganya atas perintah Allah. Sesungguhnya Allah tidak merubah keadaan sesuatu kaum sehingga mereka merubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri. Dan apabila Allah menghendaki keburukan terhadap

sesuatu kaum, maka tak ada yang dapat menolaknya; dan sekali-kali tak ada pelindung bagi mereka selain Dia.” (Qs. Ar-Ra’d [13] : 11).

Ayat diatas menjelaskan bahwa Allah Swt tidak akan merubah keadaan manusia, apabila manusia sendiri tidak mau berusaha untuk merubahnya. Dalam hal ini, bekerja menjadi salah satu hal yang diperintahkan oleh Allah Swt untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Dengan bekerja, manusia dapat memenuhi kebutuhan hidupnya.

Penelitian ini dilakukan pada Koppas Cempaka Putih Syariah. Koppas Cempaka Putih Syariah adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa keuangan simpan dan pinjam. Didirikan pada tahun 1976 dikawasan Pasar Cempaka Putih, Jakarta Pusat. Produk yang dihasilkan perusahaan ini adalah simpanan (berupa *mudarabah*, *syirkah*, dan *wadi’ah*), pembiayaan (berupa pembiayaan *murabahah* dan *ijarah*), dan pembayaran E-Payment (listrik, PAM, telkom dan lain-lain).

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan yang telah disampaikan sebelumnya, dapat dikatakan bahwa *organizational citizenship behaviour* (OCB) dapat dipengaruhi oleh motivasi dan dapat memberikan dampak positif maupun negatif terhadap produktivitas. Untuk itu, dalam penelitian ini dirumuskan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana gambaran motivasi, *organizational citizenship behavior* (OCB), dan produktivitas karyawan Koppas Cempaka Putih Syariah?
2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap produktivitas karyawan Koppas Cempaka Putih Syariah?

3. Apakah motivasi berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) karyawan Koppas Cempaka Putih Syariah?
4. Apakah *organizational citizenship behaviour* (OCB) berpengaruh terhadap produktivitas karyawan Koppas Cempaka Putih Syariah?
5. Apakah *organizational citizenship behaviour* (OCB) dapat dijadikan model yang memediasi pengaruh motivasi terhadap produktivitas karyawan Koppas Cempaka Putih Syariah?
6. Bagaimana pandangan Islam mengenai motivasi, *organizational citizenship behaviour* (OCB), dan produktivitas karyawan Koppas Cempaka Putih Syariah?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan diatas, maka tujuan dari penelitian adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan memahami gambaran dari motivasi, *organizational citizenship behavior* (OCB), dan produktivitas karyawan Koppas Cempaka Putih Syariah.
2. Untuk menganalisis dan memahami pengaruh motivasi terhadap produktivitas karyawan Koppas Cempaka Putih Syariah.
3. Untuk menganalisis dan memahami pengaruh motivasi terhadap *organizational citizenship behaviour* (OCB) karyawan Koppas Cempaka Putih Syariah.

4. Untuk menganalisis dan memahami pengaruh *organizational citizenship behavior* (OCB) terhadap produktivitas karyawan Koppas Cempaka Putih Syariah.
5. Untuk menganalisis dan memahami *organizational citizenship behavior* (OCB) sebagai model yang memediasi pengaruh motivasi terhadap produktivitas karyawan Koppas Cempaka Putih Syariah.
6. Untuk mengetahui pandangan Islam mengenai motivasi, *organizational citizenship behaviour* (OCB) dan produktivitas karyawan Koppas Cempaka Putih Syariah.

1.3.2 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang dapat diperoleh dari penelitian ini antara lain :

- a. Manfaat Akademis
 1. Dapat memperluas wawasan dan pengetahuan dibidang SDM khususnya tentang produktivitas karyawan.
 2. Sebagai bahan referensi untuk penelitian lebih lanjut tentang produktivitas karyawan.
- b. Manfaat Praktis
 1. Dapat menjadi masukan kepada pihak manajemen Koppas Cempaka Putih Syariah, untuk lebih memperhatikan hal-hal yang dapat meningkatkan motivasi karyawannya, sehingga mencapai produktivitas yang optimal.

-
2. Dapat menjadi masukan kepada karyawan Koppas Cempaka Putih Syariah, agar bekerja sepenuh hati, dan mempertahankan perilaku *citizenship*. Karena kedua hal tersebut dapat menimbulkan produktivitas yang tinggi.