

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1.Latar Belakang Masalah**

Penerapan prinsip syariah dalam lembaga keuangan semakin berkembang pesat, tidak hanya di bidang perbankan tetapi juga lembaga keuangan bukan bank (LKBB). Salah satu LKBB adalah koperasi syariah. Koperasi syariah didirikan untuk memenuhi kebutuhan masyarakat Indonesia dengan penduduk mayoritas beragama Islam. Koperasi Syariah adalah koperasi yang bergerak di bidang pembiayaan, investasi, dan simpanan dengan pola syariah dan bergerak dikalangan menengah kebawah. Dalam Keputusan Menteri Negara Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah Republik Indonesia No: 91/Kep/M.Kukm/Ix/2004, Koperasi Jasa Keuangan Syariah selanjutnya disebut KJKS adalah Koperasi yang kegiatan usahanya bergerak di bidang pembiayaan, investasi, dan simpanan sesuai pola bagi hasil (syariah). Salah satu koperasi syariah adalah Koperasi Baytul Ikhtiar Bogor yang bergerak di bidang pembiayaan, simpanan, dan investasi untuk masyarakat kalangan menengah kebawah dan berfokus pada ibu rumah tangga.

Praktek usaha koperasi yang dikelola secara syariah telah tumbuh dan berkembang di masyarakat serta mengambil bagian penting dalam memberdayakan ekonomi masyarakat. Peran koperasi sangat penting dalam menumbuhkan dan mengembangkan potensi ekonomi rakyat untuk mewujudkan kehidupan demokrasi ekonomi, yang mempunyai ciri-ciri demokratis, kebersamaan, kekeluargaan, dan keterbukaan (Wijayanti, 2010). Sebagai penggerak sektor ekonomi riil, koperasi syariah dapat berkembang pesat jika

didukung oleh tersedianya sumber dana yang memadai dan sesuai dengan nilai-nilai keadilan serta pengelolaan organisasi dan sumber daya manusia (SDM) yang baik.

Seperti organisasi pada umumnya, koperasi syariah juga menggunakan prinsip-prinsip pengelolaan organisasi. Organisasi adalah sebuah wadah interaksi untuk melakukan suatu proses yang dilakukan bersama-sama, dengan landasan yang sama, dan dalam mencapai tujuan bersama. Dalam Islam, organisasi atau pengorganisasian merupakan suatu kebutuhan yang harus dilaksanakan dengan baik. Seperti yang pernah disampaikan oleh sahabat Ali bin Abi Thalib berikut ini, *“Hak atau kebenaran yang tidak diorganisir dengan rapi, bisa dikalahkan oleh kebatilan yang lebih terorganisir dengan rapi”*. Organisasi bukan hanya sekedar wadah, tapi merupakan suatu tatanan pekerjaan yang dilakukan dengan rapi sesuai visi, misi dan tujuan organisasi. Salah satu cara mencapai tujuan organisasi adalah dengan menempatkan sumber daya manusia pada posisi yang sesuai dengan kompetensinya, sesuai dengan hadist nabi Muhammad SAW, *“Apabila suatu urusan diserahkan kepada orang bukan ahlinya maka kehancuranlah yang akan datang.”* (HR. Imam Muslim)

Menumbuhkan “jiwa kesadaran” setiap manusia yang tergabung didalam organisasi untuk bertanggung jawab dalam setiap pekerjaannya merupakan hal yang penting. Jiwa kesadaran itu mustahil terbentuk tanpa adanya iman dalam hati. Karena dengan iman, membuat manusia sadar, dalam bekerja harus diawali niat mengharap *ridho Ilahi* (keikhlasan) sehingga timbul sadar bersama untuk mencapai tujuan pribadi atau kelompok dalam organisasi.

Sumber daya manusia merupakan faktor penentu yang terlibat secara langsung dalam menjalankan kegiatan organisasi dan berperan penting dalam meningkatkan produktivitas organisasi dalam mencapai tujuan. Di era globalisasi sekarang ini, setiap organisasi dituntut untuk lebih responsif, dan inovatif dalam mengembangkan perusahaannya. Hal ini secara langsung juga menuntut banyak perubahan baik dari organisasi, perusahaan, maupun individu yang bekerja didalamnya. Sumber daya manusia di dalam sebuah organisasi sangat berperan dalam kemajuan perusahaan. Organisasi yang mampu memberdayakan sumber daya manusia dengan baik ataupun sumber daya yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan akan sangat berperan dalam pencapaian tujuan perusahaan.

Sesuai dengan konteks pemberdayaan sumber daya manusia, maka diperlukan adanya acuan baku yang diberlakukan oleh suatu perusahaan untuk menghasilkan karyawan yang profesional dengan integritas tinggi. Acuan baku tersebut adalah budaya organisasi yang secara sistematis menuntun karyawan untuk meningkatkan komitmen kerjanya bagi perusahaan (Moeljono, 2005).

Setiap organisasi mempunyai ciri khas atau keunikan yang dapat membedakan antara organisasi satu dengan yang lainnya. Ciri khas inilah yang menjadi identitas bagi organisasi yang kemudian disebut dengan budaya organisasi. Budaya organisasi mengacu pada hubungan yang unik dari norma, nilai, kepercayaan, dan cara berperilaku yang menjadi ciri bagaimana kelompok, organisasi, dan individu dalam melakukan suatu pekerjaan dalam mencapai tujuan. Budaya organisasi mengandung nilai yang harus dijiwai dan dipraktikkan bersama oleh semua individu/kelompok yang terlibat didalamnya. Ramadiza

(2012) memaparkan mengenai kepercayaan, nilai, dan sikap menurut Islam yaitu berbasis akhlak (*sidiq, amanah, tabligh, dan fatanah*). Perilaku, sikap dan etika karyawan dalam perusahaan akan mencerminkan budaya suatu organisasi atau perusahaan. Budaya yang ada pada suatu organisasi akan mempengaruhi cara pekerjaan dilakukan dan cara pekerja berperilaku serta menyebabkan para pekerja memiliki cara pandang yang sama dalam melaksanakan aktivitas pekerjaan. Sehingga budaya organisasi juga akan memiliki dampak pada efisiensi dan efektivitas organisasi. Organisasi mampu berperilaku secara efisien apabila ada nilai yang diyakini bersama diantara karyawannya. Nilai merupakan keinginan afektif, kesadaran, atau keinginan yang membimbing perilaku. Nilai pribadi seorang individu membimbing perilakunya didalam dan diluar pekerjaan.

Dalam Pratama (2012) budaya berhubungan dengan bagaimana organisasi membangun komitmen, mewujudkan visi, memenangkan hati pelanggan, memenangkan persaingan dan membangun kekuatan perusahaan. Robbins (2001) menjelaskan bahwa organisasi yang memiliki budaya yang kuat (*strong culture*), nilai-nilai organisasi dipegang teguh dan dijunjung bersama dalam mencapai tujuan yang sama dalam organisasi. Nilai inti organisasi akan dipegang secara insentif dan akan dianut secara meluas oleh karyawan dalam suatu budaya yang kuat. Suatu budaya yang kuat memperlihatkan kesepakatan yang tinggi dikalangan anggota tentang apa yang harus dipertahankan oleh organisasi. Dengan begitu akan membina sebuah kohesifitas, kesetiaan, dan komitmen organisasional sehingga akan mengurangi kecenderungan karyawan untuk meninggalkan organisasi.

Dalam sebuah perusahaan karyawan merupakan aset utama yang menjadi pelaku aktif dari setiap kegiatan perusahaan. Karyawan didalam organisasi memiliki perasaan, pikiran, keinginan, status, latar belakang pendidikan, usia, dan jenis kelamin yang berbeda-beda. Oleh karena itu, perusahaan dan karyawan harus mampu bekerja sama untuk mewujudkan dan menciptakan komitmen yang tinggi disetiap diri karyawan dalam berorganisasi sehingga mampu menjalankan kewajibannya dengan baik sesuai dengan peran dalam organisasi (Nasichuddin dan Azzuhri, 2013).

Komitmen organisasi merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan terhadap organisasi dan proses yang berkelanjutan, dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi untuk keberhasilan dan kemajuan perusahaan. Komitmen organisasional adalah keinginan kuat untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi dan bersedia berusaha keras bagi pencapaian tujuan organisasi. Steers (1985) dalam Kuntjoro (2008) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai rasa identifikasi (kepercayaan terhadap nilai-nilai organisasi), keterlibatan (kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi) dan loyalitas (keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi yang bersangkutan) yang dinyatakan oleh seorang karyawan terhadap perusahaannya. Jadi dalam komitmen organisasi tercakup unsur keterlibatan karyawan dalam pekerjaan, loyalitas terhadap perusahaan, disiplin dan identifikasi terhadap nilai-nilai dan tujuan perusahaan. Dalam hal ini komitmen mencakup sebuah amanah, loyalitas, dan disiplin kerja. Hal ini juga sejalan dengan pemikiran Islam tentang betapa pentingnya mengemban amanah

dalam segala hal termasuk dalam bekerja, loyalitas terhadap pemimpin yang secara langsung berkaitan dengan perusahaan tempat bekerja, serta disiplin dalam bekerja, termasuk disiplin waktu.

Perusahaan membutuhkan karyawan yang memiliki komitmen organisasional yang tinggi agar organisasi dapat terus bertahan serta meningkatkan jasa dan produk yang dihasilkan. Beberapa organisasi memasukan unsur komitmen sebagai salah satu syarat untuk memegang suatu jabatan atau posisi tertentu dalam kualifikasi lowongan pekerjaan. Karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi akan memandang pekerjaan bukan sebagai beban atau kewajiban, melainkan sebagai sarana berkarya dalam mengembangkan diri. Mowday et.al (dalam Widyastuti, 2007) menyatakan karyawan yang memiliki komitmen tinggi pada organisasi akan lebih termotivasi untuk hadir dalam organisasi dan berusaha mencapai tujuan organisasi. Karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi pada organisasi cenderung lebih stabil dan produktif sehingga lebih menguntungkan organisasi.

Dalam Ismail (2007), salah satu perilaku karyawan yang penting untuk meningkatkan efektivitas sistem organisasi, menurut Katz (Debora, 2003), adalah aktivitas karyawan yang inovatif dan spontan. Perilaku ini tidak termasuk kedalam deskripsi kerja yang harus dilakukan karyawan dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Perilaku ini merupakan perilaku *ekstra role* yang dilakukan individu, yang melebihi peran yang seharusnya dilakukan seorang karyawan, karena perilaku ini tidak ada dalam persyaratan kerja secara formal dan juga tidak mendapat *reward* dalam sistem penilaian kerja karyawan.

Perilaku *extra-role* dalam organisasi dikenal dengan istilah *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Semua kemampuan yang dimiliki individu yang bekerja didalam tim seperti keterampilan interpersonal hanya dapat ditampilkan oleh individu yang peduli terhadap individu yang lainnya dan berusaha menampilkan yang terbaik jauh melebihi yang dipersyaratkan dalam pekerjaannya. Karyawan yang melakukan perilaku *extra role* adalah perilaku yang bersifat sukarela, bukan merupakan tindakan terpaksa, dengan kata lain adalah ikhlas dalam memberikan kontribusi yang positif terhadap tempat kerja. Allah SWT juga menyatakan di dalam Al-Qur'an mengenai keikhlasan bertindak, yaitu:

فَأْتِبَهُمُ اللَّهُ بِمَا قَالُوا جَنَّاتٍ تَجْرِي مِنْ تَحْتِهَا الْأَنْهَارُ خَالِدِينَ فِيهَا وَذَلِكَ جَزَاءُ الْمُحْسِنِينَ ﴿٨٥﴾

Artinya:

“Maka Allah memberi mereka pahala terhadap perkataan yang mereka ucapkan, (yaitu) surga yang mengalir sungai-sungai di dalamnya, sedang mereka kekal di dalamnya. Dan itulah balasan (bagi) orang-orang yang berbuat kebaikan (yang ikhlas keimanannya)”.(QS: Al-Maidah: 85)

Pada dasarnya karyawan dalam suatu perusahaan atau organisasi terkadang sudah menerapkan OCB dalam bekerja. Salah satu sikap strategis dalam divisi SDM adalah mengembangkan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dalam organisasi. OCB ini tercermin melalui perilaku suka menolong orang lain, menjadi *volunteer* untuk tugas-tugas ekstra, patuh terhadap aturan-aturan dan prosedur-prosedur di tempat kerja. Perilaku ini menggambarkan nilai tambah karyawan yang merupakan salah satu bentuk perilaku prososial, yaitu perilaku sosial yang positif, konstruktif dan membantu.

## 1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan yang telah disampaikan sebelumnya, dapat dikatakan bahwa *organizational citizenship behavior* yang ditampilkan oleh karyawan akan menciptakan lingkungan kerja yang efektif. Apabila hal ini dilakukan, berarti karyawan perusahaan tersebut dapat dikatakan telah menerapkan budaya organisasi yang menurut Mintzberg (dalam Ramadiza, 2012) yang berfungsi sebagai landasan kerja untuk pencapaian tujuan organisasi. Apabila karyawan menampilkan *organizational citizenship behavior* ditempat kerja, berarti karyawan memiliki kinerja yang baik sehingga mendukung pencapaian tujuan perusahaan. Kinerja karyawan tidak terlepas dari komitmen organisasional yang dimiliki karyawan terhadap perusahaan. Dengan demikian permasalahan yang hendak diteliti yaitu:

1. Bagaimana gambaran *Organizational Citizenship Behavior*, budaya organisasi, dan komitmen organisasi pada Karyawan di Koperasi Baytul Ikhtiar Bogor?
2. Bagaimana pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi masing-masing terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada Karyawan di Koperasi Baytul Ikhtiar Bogor?
3. Apakah komitmen organisasi dan budaya organisasi dapat menjadi model yang berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada Karyawan di Koperasi Baytul Ikhtiar Bogor?
4. Bagaimana pandangan Islam tentang *Organizational Citizenship Behavior*, budaya organisasi, dan komitmen organisasi?



### 1.3. Tujuan dan Manfaat Penelitian

Sesuai dengan permasalahan penelitian, maka tujuan yang ingin dicapai adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui gambaran *Organizational Citizenship Behavior*, budaya organisasi, dan komitmen organisasi pada Karyawan di Koperasi Baytul Ikhtiar Bogor.
2. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, komitmen organisasi, dan *Organizational Citizenship Behavior* pada Karyawan di Koperasi Baytul Ikhtiar Bogor.
3. Untuk mengetahui pandangan Islam mengenai *Organizational Citizenship Behavior*, budaya organisasi, dan komitmen organisasi.

Adapun manfaat dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Manfaat akademik

Sebagai aset pustaka yang dapat dimanfaatkan oleh seluruh kalangan akademisi, baik dosen maupun mahasiswa dalam upaya memberikan pengetahuan, informasi, dan sebagai proses pembelajaran mengenai budaya organisasi, komitmen organisasi, dan *Organizational Citizenship Behavior* di lembaga keuangan mikro.

b. Manfaat Praktik

Bagi perusahaan yaitu Koperasi Baitul Ikhtiar Bogor sebagai masukan dan saran untuk dapat memacu proses perbaikan budaya organisasi yang berpengaruh terhadap komitmen organisasional dan *Organizational Citizenship Behavior* yang akan meningkatkan kinerja organisasi.

