

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

1.1. Gambaran Umum Perusahaan

1.1.1. Sejarah Koperasi Baytul Ikhtiar

Koperasi Baytul Ikhtiar (BAIK) merupakan suatu Lembaga Keuangan Mikro Syariah (LKMS) yang berfokus pada pelayanan masyarakat miskin yang miskin akses terhadap lembaga keuangan seperti bank, bahkan sekelas BMT. Koperasi BAIK dikelola oleh Yayasan Baytul Maal Bogor sebagai lembaga pengelola ZIS bersama Yayasan Pemberdayaan Masyarakat *Mustadh'afin* (Yayasan Peramu) yang bergerak di bidang pemberdayaan masyarakat ekonomi lemah. Koperasi BAIK membantu para anggota majlis dengan memberikan pelayanan *community based syariah micro-finance*. Ciri holistik dan berkesinambungan tercermin melalui pendekatan metodologi dan upaya pemberdayaan pada program ikhtiar pemberian stimulasi bagi bertambahnya pendapatan keluarga disertai upaya untuk meningkatkan kemampuan mengelola asset ekonomi rumah tangga.

Pada tahun 1998, Yayasan Peramu bekerjasama dengan Yayasan Baytul Maal Bogor merintis program untuk melayani masyarakat lapis bawah yang selamaini tidak tersentuh oleh perbankan dan koperasi BMT. Program pertama yaitu pada tahun 1999 dari kelompok simpan pinjam dengan nama KIS (Kelompok Ikhtiar Swadaya) yang berjalan dari tahun 1999 sampai tahun 2003. Dalam rapat evaluasi tahun buku 2003 yang dilaksanakan pada tahun 2004

dilakukan pengkajian ulang tentang KIS, maka munculah nama Unit Playanan Ikhtiar (UPK Ikhtiar).

Proses pembentukan Koperasi BAIK dimulai tahun 2006 dimana Yayasan Peramu merumuskan tentang Kemandirian Program Ikhtiar sebagai lembaga otonom dengan melibatkan para fungsionaris KBMT, Baytul Maal dan Oxfam Novib. Dan pada tahun 2008 berbadan Hukum Koperasi dengan nama Koperasi Baytul Ikhtiar (BAIK). “Ikhtiar” bukan semata-mata yang berarti berdoa dan berusaha, tetapi memiliki akronim yaitu, I= Integritas, K= Keterbukaan, H= Harmonis, T= Transparan, I= Istiqomah, A= Adil, R= Responsif.

Koperasi BAIK yang memiliki kantor pusat di Komplek Pertanian Jl. Siaga No.25 Kelurahan Loji Kecamatan Bogor Barat – Bogor. Saat ini Koperasi BAIK memiliki 6 kantor cabang dan 11 kantor unit di Bogor dengan jumlah karyawan 627 orang serta memiliki 22.837 anggota pada tahun 2013. Selain di wilayah Bogor, Koperasi BAIK juga membuka cabang di Cianjur, Sukabumi, dan Bandung.

1.1.2. Struktur Organisasi Koperasi Baytul Ikhtiar Bogor

Secara umum struktur organisasi pada koperasi Baytul Ikhtiar Bogor sama dengan struktur di koperasi-koperasi lainnya. Struktur inti terdiri dari Pengawas, Pengurus, dan Pengelola. Operasional koperasi BAIK di setiap cabang dipimpin oleh Manajer cabang dan beberapa bagian divisi yang terdiri dari Tenaga Pendamping Lapangan (TPL), Administrasi (ADM), Kas (Teller), dan Pembukuan (Lampiran 1).

1.2. Gambaran Umum Responden Penelitian

Pada penelitian ini penyebaran kuesioner dilakukan di beberapa kantor cabang dan unit dari Koperasi BAIK. Yaitu pada Kantor Cabang Kota, Kantor Cabang Ciampea, Kantor Cabang Taman Sari, Kantor Unit Ciampea, dan Kantor Cabang Dramaga. Berikut ini akan diuraikan tentang gambaran umum responden berdasarkan beberapa karakteristik yaitu berdasarkan jenis kelamin, usia, masa kerja, tingkat pendidikan, serta fungsi/jabatan kerja.

Tabel 4.1 Gambaran Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-laki	36	56,3 %
Perempuan	26	40,6 %
Tidak terdata	2	3,1 %
Total	64	100.0 %

Sumber: Data diperoleh dari hasil penelitian

Dapat dilihat pada Tabel 4.7 bahwa responden didominasi oleh laki-laki yaitu sebanyak 56,3%. Hal ini disebabkan responden didominasi oleh bagian Tenaga Pendamping Lapangan (TPL). Ruang kerja TPL adalah lapangan/majlis, untuk itu seorang TPL diwajibkan harus mempunyai dan dapat mengendarai motor, hal itu menjadi salah satu faktor penyebab lebih tingginya jumlah persentase laki-laki dari pada perempuan, walaupun semua anggota majlis adalah perempuan.

Tabel 4.8 menunjukkan bahwa karyawan di Koperasi BAIK dominan usianya berkisar 21-25 tahun (37,5%) dan 26-30 tahun (26,6%). Hal ini menunjukkan bahwa Koperasi BAIK dikelola oleh karyawan dengan usia produktif

yang merupakan pemuda pemudi yang mempunyai kepedulian tinggi terhadap tingkat kesejahteraan masyarakat kalangan bawah.

Tabel 4.2 Gambaran Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Presentase
≤ 20 tahun	14	21,2 %
21-25 tahun	24	37,5 %
26-30 tahun	17	26,6 %
31-35 tahun	7	10,9 %
> 35 tahun	2	3,1 %
Total	64	100,0 %

Sumber: Data diperoleh dari hasil penelitian

Berdasarkan data dari Tabel 4.9 terlihat bahwa sebagian besar (84,4%) karyawan Koperasi BAIK masa kerjanya adalah 0-4 tahun. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan berada pada pada awal karir. Tahap awal karir merupakan tahap perkembangan dan tahap lanjutan bagi seorang karyawan. Lamanya masa kerja bisa dijadikan sebagai indikator tinggi rendahnya komitmen karyawan untuk tetap tinggal di perusahaan. Hanya karyawan yang mempunyai komitmen organisasi dan yang mempunyai keselarasan dengan budaya organisasi pada perusahaan yang dapat bertahan dalam organisasi.

Tabel 4.3 Gambaran Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Jumlah	Presentase
0-4 tahun	54	84,4 %
5-8 tahun	8	12,5 %
9-12 tahun	1	1,6 %
13-16 tahun	1	1,6 %
Jumlah	64	100.0 %

Sumber: Data diperoleh dari hasil penelitian

Tabel 4.4 Gambaran Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Jumlah	Presentase
SMP Sederajat	2	3,1 %
SMA Sederajat	52	81,3 %
Sarjana Muda (D-3)	4	6,3 %
Sarja (S-1)	6	9,4 %
Pasca Sarjana (S2)	0	0 %
Jumlah	64	100,0 %

Sumber: Data diperoleh dari hasil penelitian

Data responden pada Tabel 4.10 menunjukkan bahwa tingkat pendidikan responden 81,3% adalah tingkat SMA/ sederajat. Diantara responden yang berpendidikan SMA/ sederajat ini ada yang sedang dalam proses pendidikan jenjang diploma atau sarjana. Hal ini menunjukkan bahwa beberapa responden memiliki motivasi yang kuat dalam meningkatkan jenjang pendidikan.

Tabel 4.5 Gambaran Responden Berdasarkan Jabatan Kerja

Jabatan Kerja	Jumlah	Presentase
ADM	6	9,4 %
Kepala Cabang	2	3,1 %
Supervisi	6	9,4 %
Teller	3	4,7 %
TPL	39	60,9 %
Tidak Terdata	8	12,5 %
Jumlah	64	100,0 %

Sumber: Data diperoleh dari hasil penelitian

Sebanyak 60,9 persen responden adalah Tenaga Pendamping Lapangan (TPL) (Tabel 4.11). Tenaga Pendamping Lapangan merupakan ujung tombak bagi Koperasi BAIK yang berhubungan langsung dengan anggota dilapangan, sehingga

jumlah TPL disetiap kantor cabang atau unit merupakan jumlah karyawan paling dominan yaitu sekitar 10 orang.

1.3. Gambaran Variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Variabel dependen OCB terdiri dari lima dimensi yaitu *Altruism*, *Courtesy*, *Conscientiousness*, *Sportmanship*, dan *Civic Virtue*. Adapun hasil skor minimum, maksimum, dan rata-rata yang diperoleh dari hasil olah data untuk variabel OCB dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.6 Deskripsi Variabel *Organizational Citizenship Behavior*

Dimensi	Minimum	Maksimum	Rata-rata
<i>Altruism</i>	2,67	5,00	4,08
<i>Conscientiousness</i>	3,33	5,00	4,33
<i>Courtesy</i>	2,00	5,00	3,81
<i>Sportmanship</i>	3,00	5,00	3,69
<i>Civic Virtue</i>	3,00	5,00	3,95
<i>Organizational Citizenship Behavior</i>			3,97

Sumber: Data diperoleh berdasarkan hasil penelitian

Tabel 4.12 menunjukkan bahwa dimensi *Conscientiousness* merupakan skor rata-rata tertinggi yaitu 4,33. Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata karyawan melakukan hal-hal yang menguntungkan organisasi melebihi yang dipersyaratkan dalam pekerjaan mereka. Selanjutnya perilaku *Altruism* yaitu perilaku membantu individu lain dalam organisasi menempati skor rata-rata 4,08. Karyawan di Koperasi BAIK bersedia membantu menggantikan rekan kerja yang berhalangan untuk melakukan kunjungan ke Majelis.

1.4. Gambaran Variabel Budaya Organisasi

Dari hasil penelitian terlihat bahwa setiap dimensi dari budaya organisasi masing-masing memiliki nilai rata-rata yang tidak jauh berbeda yaitu menempati

pernyataan “setuju”. Dimensi *team work and conflict* mempunyai nilai rata-rata tertinggi yaitu sebesar 4,01 (Tabel 4.13). Hal ini menunjukkan tingginya kerja tim dan *problem solving* antar individu dan kelompok di Koperasi BAIK. Budaya kerja kekeluargaan yang diterapkan di Koperasi BAIK membuat karyawan memiliki rasa kekeluargaan dan kebersamaan yang tinggi terhadap sesama karyawan maupun anggota Koperasi BAIK. Mengadakan doa bersama setiap hari kerja sebelum memulai dan mengakhiri aktivitas kerja, meluangkan waktu berkumpul untuk melakukan evaluasi kerja mingguan dan sekaligus hafalan ayat al-qur’an di setiap hari Jum’at adalah salah satu contoh budaya kerja yang di terapkan di Koperasi BAIK. Secara langsung budaya seperti ini akan meningkatkan rasa kekeluargaan sesama karyawan sehingga membentuk suatu budaya yang kuat pada nilai *teamwork-conflict*.

Tabel 4.7 Deskripsi Variabel Budaya Organisasi

Dimensi	Minimum	Maksimum	Rata-rata
<i>Team Work & Conflict</i>	3,00	5,00	4,01
<i>Climate & Morale</i>	3,00	5,00	3,97
<i>Information Flow</i>	2,75	5,00	3,92
<i>Involvement</i>	2,25	5,00	3,92
<i>Supervision</i>	2,57	5,00	3,89
<i>Meetings</i>	3,00	5,00	3,88
Budaya Organisasi			3,93

Sumber: Data diolah berdasarkan hasil penelitian

1.5. Gambaran Variabel Komitmen Organisasi

Komitmen merupakan suatu sikap keinginan karyawan untuk tetap tinggal dalam perusahaan yaitu berupa perwujudan psikologis yang mengkarakteristikan hubungan pekerja dengan organisasi dan memiliki implikasi terhadap keputusan

untuk melanjutkan atau tidak melanjutkan keanggotaannya dalam organisasi (Allen dan Meyer, 1990). Komitmen terdiri dari 3 dimensi, yaitu komitmen afektif, komitmen kontinuen, dan komitmen normatif. Masing-masing bentuk komitmen akan menunjukkan sikap yang diberikan karyawan terhadap perusahaan sehingga menghasilkan suatu pekerjaan yang *excellent* dalam perusahaan. Adapun hasil skor minimum, maksimum, dan skor rata-rata variabel komitmen organisasi pada Tabel 4.14 berikut;

Tabel 4.8 Deskripsi Variabel Komitmen organisasi

Dimensi	Minimum	Maksimum	Rata-rata
Afektif	2,75	5,00	3,67
Kontinuan	1,75	4,88	3,11
Normatif	2,75	5,00	3,67
Komitmen Organisasi			3,49

Sumber: Data diolah berdasarkan hasil penelitian

Tabel 4.14 terlihat skor rata-rata dari ketiga dimensi menunjukkan pernyataan “cukup setuju”. Hasil ini menunjukkan bahwa para karyawan memiliki cukup komitmen terhadap perusahaan. Komitmen afektif dan normatif mempunyai nilai rata-rata yang sama yaitu 3,67. Hal ini menunjukkan adanya rasa kekeluargaan yang sudah melekat pada diri individu karyawan terhadap perusahaan sehingga mereka memiliki keinginan (*want to - affective commitment*), dan mereka merasa harus berada dan tetap bertahan dalam perusahaan (*ought to – normative commitment*).

1.6. Analisis Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, dan *Organizational Citizenship Behavior*

Bagian ini membahas tentang analisis hubungan antar variabel, baik analisis hubungan parsial dengan menggunakan korelasi maupun analisis model antar variabel dengan analisis regresi.

1.6.1. Analisis Korelasi

Analisis korelasi dilakukan untuk melihat hubungan budaya organisasi dan komitmen organisasi masing-masing terhadap *organizational citizenship behavior*. Analisis korelasi menggunakan teknik *Pearson Correlation* dan hasilnya dapat dilihat pada Tabel 4.15.

Tabel 4.9 Analisis Hubungan Parsial antar Variabel

		OCB	Budaya	Komitmen
<i>Pearson Correlation</i>	OCB	1,000	,736	,717
	Budaya	,736	1,000	,695
	Komitmen	,717	,695	1,000
Sig (1-tailed)	OCB	-	,000	,000
	Budaya	,000	-	,000
	Komitmen	,000	,000	-
N	OCB	64	64	64
	Budaya	64	64	64
	Komitmen	64	64	64

Sumber: Data diolah berdasarkan hasil penelitian

Tabel 4.15 menunjukkan hasil perhitungan korelasi bahwa ada pengaruh yang signifikan ($\alpha < 0,01$) antara budaya organisasi dengan OCB, yaitu dengan nilai korelasi sebesar 0,74. Nilai korelasi ini lebih besar dari pada hubungan antara komitmen organisasi dengan OCB yang signifikan pada $\alpha < 0,01$ ($r = 0,72$). Berdasarkan pedoman umum kriteria korelasi nilai 0,5 – 0,8 mempunyai kriteria hubungan korelasi dengan tingkat sedang (Tabel 3.6). Sehingga hubungan

variabel budaya organisasi terhadap OCB dan komitmen organisasi terhadap OCB mempunyai hubungan korelasi ‘sedang’ dan bentuk hubungan positif.

Hasil ini menunjukkan bahwa Hipotesis 1 dan Hipotesis 2 dalam penelitian ini dapat diterima, karena hasil korelasi antara budaya organisasi dan komitmen organisasi masing-masing terbukti signifikan pada $\alpha < 0,01$. Hal ini membuktikan bahwa apabila budaya organisasi atau komitmen organisasi ditingkatkan, maka diduga OCB pada karyawan juga akan meningkat dengan kekuatan hubungan yang sedang. *Organizational Citizenship Behavior* yang tinggi memungkinkan kinerja dalam organisasi meningkat, sehingga memicu peningkatan produktivitas organisasi (Kurniawan, 2011).

1.6.2. Analisis Regresi

Analisis regresi dilakukan untuk melihat model hubungan antara budaya organisasi, komitmen organisasi, dan OCB. Apakah budaya organisasi dan komitmen organisasi dapat membentuk OCB karyawan.

Tabel 4.10 Hasil Perhitungan ANOVA Model Regresi (Secara Simultan)

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	6,183	2	3,091	49,641	,000 ^b
Residual	3,736	60	,062		
Total	9,919	62			

Sumber : Data diolah berdasarkan hasil penelitian

a. *Dependent Variabel*: OCB

b. *Predictors*: (Constant), Komitmen, Budaya

Hasil perhitungan ANOVA Tabel 4.16 membuktikan Hipotesis 3 pada penelitian ini dapat diterima, dengan diperolehnya hasil Uji F yang signifikan pada $\alpha < 0,01$. Dengan demikian terbukti bahwa Komitmen Organisasi dan

Budaya Organisasi dapat menjadi model yang berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Hasil penelitian ini menunjukkan jika perusahaan ingin meningkatkan OCB karyawan maka dapat menggunakan model penguatan budaya organisasi dan peningkatan komitmen organisasi.

Mendukung analisis korelasi antar variabel (Tabel 4.15), hasil analisis regresi tentang uji t memperlihatkan bahwa secara parsial masing-masing variabel budaya organisasi dan komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap OCB, yang signifikan pada $\alpha < 0,01$ (Tabel 4.17). Hasil analisis menunjukkan bahwa pengaruh budaya organisasi lebih besar dari pada komitmen organisasi terhadap OCB.

Tabel 4.11 Hasil Analisis Koefisien Regresi

Variabel	Koefisien Regresi	Sig.	t _{hitung}
Konstant	1,127	0,000	3,718
Budaya	0,446	0,000	4,178
Komitmen	0,311	0,001	3,595
R = 0,789			
R ² = 0,623			

Sumber : Data diolah berdasarkan hasil penelitian

Uji koefisien determinasi untuk mengetahui seberapa besar peranan budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap OCB. Berdasarkan Tabel 4.17 terlihat bahwa nilai R² dari komitmen organisasi dan budaya organisasi terhadap OCB ialah sebesar 0,623 atau (62%). Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi dan komitmen organisasi mempunyai peranan sebesar 62% dalam

pebentukan OCB, sedangkan 38% lainnya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil analisis regresi terlihat bahwa nilai bilangan konstan dari model persamaan regresi adalah 1,13. Sedangkan koefisien regresi untuk budaya organisasi adalah 0,45, yang nilainya lebih besar daripada koefisien komitmen organisasi dengan nilai sebesar 0,31. Maka dapat disusun persamaan regresi berganda sebagai berikut :

$$\text{OCB} = 1,13 + 0,45 \text{ Budaya Organisasi} + 0,31 \text{ Komitmen Organisasi}$$

Dari persamaan regresi tersebut, maka dapat diinterpretasikan beberapa hal antara lain :

1. Nilai konstanta persamaan regresi sebesar 1,13. Angka tersebut menunjukkan tingkat OCB sebesar 1,13 jika budaya organisasi dan komitmen organisasi diabaikan.
2. Variabel Budaya Organisasi memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,45. Nilai koefisien bernilai positif menunjukkan hubungan budaya organisasi dengan OCB adalah positif. Berarti jika budaya organisasi kuat maka nilai OCB akan mengalami peningkatan sebesar variabel pengalinya 0,45, dengan asumsi variabel komitmen organisasi tidak berubah atau konstan.
3. Variabel komitmen organisasi memiliki nilai koefisien sebesar 0,31. Hal ini menunjukkan hubungan positif antara variabel komitmen organisasi dengan OCB. Dapat disimpulkan bahwa jika terjadi kenaikan komitmen maka nilai OCB akan mengalami peningkatan sebesar 0,31 dengan asumsi variabel budaya organisasi diabaikan.

4. Kedua nilai koefisien budaya organisasi dan komitmen organisasi memiliki perbedaan, dimana variabel budaya organisasi berpengaruh lebih besar terhadap OCB dibandingkan dengan komitmen organisasi.

Hasil penelitian Mohanty dan Rath (2012) menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB. Budaya organisasi merupakan hal yang penting bagi perusahaan yang dijadikan sebagai identitas bagi perusahaan maupun karyawan, karena dalam budaya organisasi terdapat nilai-nilai yang dianut oleh anggota untuk ikut serta merasakan menjadi bagian dari anggota organisasi. Penguatan budaya organisasi harus dilakukan karena dapat memperkuat rasa dan identitas perusahaan.

Begitu juga dengan komitmen organisasi yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap budaya organisasi (Teresia dan Yusaya, 2008). Komitmen organisasi memberikan pengaruh yang positif terhadap OCB, hal ini ditunjukkan dengan adanya indikasi bahwa karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi akan berusaha semaksimal mungkin untuk mencapai tujuan perusahaan. Karyawan tersebut akan bertanggung jawab atas segala pekerjaan dan aktif mencari informasi-informasi penting yang berguna bagi perusahaan. Hal ini terjadi karena mereka telah memiliki keterikatan emosional dengan perusahaan sehingga dengan rela dan ikhlas melakukan perilaku ekstra seperti membantu rekan kerja lain yang membutuhkan tanpa mengharapkan imbalan.

Dimensi *Teamwork-conflict* mempunyai peranan yang cukup besar dalam upaya memperkuat budaya organisasi. Besarnya *teamwork-conflict* akan berpengaruh terhadap komitmen organisasi terutama pada pada komitmen afektif

dan komitmen normatif. Komitmen afektif yaitu karyawan merasa menjadi bagian dari keluarga perusahaan karena terdapat keterikatan emosional antara karyawan dengan perusahaan sehingga perusahaan dianggap penting bagi karyawan. Keberhasilan *teamwork-conflict* akan mendorong terjadinya komitmen normatif yaitu karyawan merasa loyalitas pada perusahaan merupakan hal yang penting sehingga karyawan akan memilih untuk tetap tinggal diperusahaan. Hal ini juga membuktikan pernyataan Greenberg dan Baron (2003) bahwa karyawan dengan komitmen organisasi tinggi akan memiliki loyalitas tinggi terhadap organisasi. Karyawan dengan loyalitas tinggi bersedia berkorban untuk organisasi.

Kuatnya *teamwork-conflict* menjadi ciri khas di Koperasi Baytul Ikhtiar sebagai suatu budaya yang menciptakan rasa kekeluargaan antar sesama karyawan. Untuk memperkuat *teamwork-conflict* Koperasi Baytul Ikhtiar mengadakan konsep kerja dengan mengadakan pertemuan dengan anggota (majlis) dilapangan seminggu sekali, mengadakan pertemuan rutin untuk membuat tim yang lebih kohesif, memperkuat nilai-nilai Islam dengan mengadakan pertemuan satu kali setiap minggu disertai siraman rohani, hafalan Juz ‘Amma, dan sekaligus evaluasi kerja.

Komitmen organisasi pada karyawan Koperasi Baytul Ikhtiar menunjukkan bahwa dari ketiga dimensi, yaitu komitmen kontinuan memiliki skor terendah. Komitmen kontinuan berkaitan dengan kebutuhan untuk bertahan dalam organisasi yang berhubungan dengan faktor pertimbangan biaya untung dan rugi. Perhitungan biaya ini dilihat dari dua aspek yaitu dari segi karir dan finansial. Karyawan dengan komitmen kontinuan yang rendah akan lebih

cenderung untuk berpindah ke perusahaan lain yang mampu memberikan promosi jabatan dan *reward financial* yang lebih tinggi. Usia 21-25 tahun (Tabel 4.8) dan masa kerja karyawan yang 84 persen diantaranya adalah 0-4 tahun, merupakan indikasi yang menunjukkan tingkat *turnover* karyawan yang tinggi. Pada kisaran usia tersebut, biasanya karyawan lebih menekankan sisi finansial yang dapat memenuhi kebutuhan dasar mereka dan potensi pengembangan karir. Berarti menurut persepsi para karyawan, kedua aspek ini masih kurang memenuhi harapan mereka. Sehingga menimbulkan potensi untuk berpindah bekerja ditempat lain atau menunjukkan tingkat komitmen kontinuan yang rendah. Untuk itu Koperasi Baytul Ikhtiar perlu memberikan perhatian mengenai aspek finansial yang diberikan kepada karyawan sehingga dapat memenuhi kebutuhan dasar untuk kesejahteraan mereka. Perkembangan karir pada karyawan juga merupakan hal yang penting yang harus diperhatikan sehingga dapat menjadi motivasi kerja bagi karyawan dan meningkatkan komitmen mereka terhadap koperasi karena karyawan mempunyai harapan bahwa karir mereka akan berkembang kedepannya.

BAB V
BUDAYA ORGANISASI DAN KOMITMEN ORGANISASI
TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR*
(OCB) DI TINJAU DARI SUDUT PANDANG ISLAM

Islam merupakan agama yang universal, ajarannya mencakup seluruh aspek kehidupan umat manusia yang berlaku di setiap tempat dan masa. Islam memiliki keseimbangan orientasi hidup, yaitu kehidupan dunia dan akhirat dengan berpedoman pada ayat-ayat al-Quran dan syariah Rosulullah SAW. Komprehensif dan lengkap berarti syariah Islam merangkum seluruh aspek kehidupan baik ritual (*ibadah*) maupun sosial ekonomi (*muamalah*). Salah satu dari ekonomi muamalah adalah tercakup sumberdaya manusia dan pengorganisasian. Organisasi adalah interaksi-interaksi orang dalam sebuah wadah untuk melakukan sebuah tujuan yang sama.

Dalam al-Qur'an terdapat dua kata bantu yang mempelajari organisasi/ pengorganisasian yaitu kata *Shaff* dan *ummat*. Untuk kata *shaff* menginspirasi konsep bahwa organisasi harus mempunyai anggota yang terdiri dari kumpulan orang-orang, berada dalam suatu wadah, terdapat keteraturan, mempunyai tujuan, juga mempunyai pemimpin, terjadi pendelegasian wewenang dan tanggung jawab serta ada niat melaksanakan tugas dengan ikhlas dan berjuang di jalan-Nya. Kata *ummat* menginspirasi konsep bahwa organisasi ideal harus mempunyai elemen ketaatan anggota, keteladanan pemimpin, dan tujuan organisasi (Ilyas : 2014).

إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الَّذِينَ يُقَاتِلُونَ فِي سَبِيلِهِ صَفًا كَانَتْهُمْ بَيْنَ مَرْمُوسٍ

Artinya:

“Sesungguhnya Allah menyukai orang yang berperang dijalan-Nya dalam barisan yang teratur seakan-akan mereka seperti suatu bangunan yang tersusun kokoh”
(QS. As Shaff : 4)

Maksud dari *shaff* menurut al-Qurtubi adalah menyuruh masuk dalam sebuah barisan (organisasi) supaya terdapat keteraturan untuk mencapai tujuan (Ilyas, 2014). Rasulullah SAW menyuruh umatnya agar saling bahu membahu, tolong menolong dan hidup dalam kebersamaan dalam hal ini sama dengan berorganisasi. Seperti hadits di bawah ini:

Artinya:

“Dari Umar bin Khattab r.a, berkata: Rasulullah saw. pernah bersabda dalam suatu khutbah beliau, yang berbunyi: ”Siapa diantara kalian yang ingin pertengahan surga, maka selalulah komitmen dalam kehidupan berjamaah (bersama). Karena sesungguhnya syetan bersama orang yang sendirian, dan dari dua orang ia akan jauh menghindar.” (Hadits shahih. H.R Ahmad).

Ajaran Islam adalah ajaran yang mendorong umatnya untuk melakukan segala sesuatu secara terorganisir dengan rapi. Islam memandang bahwa pengorganisasian sangatlah urgen, bahkan kebatilan dapat mengalahkan suatu kebenaran yang tidak diorganisir. Hal ini sesuai dengan ucapan Ali bin Abi Thalib yang terkenal, yang artinya *“Hak atau kebenaran yang tidak diorganisir rapi, bisa dikalahkan oleh kebatilan yang lebih terorganisir dengan rapi”*. Organisasi dalam pandangan Islam bukan hanya semata-mata wadah, tetapi lebih menekankan pada sebuah pekerjaan yang dilakukan secara rapih (Hafidhuddin dan Tanjung : 2003). Begitu juga dengan koperasi syariah yang merupakan sebuah lembaga keuangan yang tidak lepas dari pengorganisasian.

1.1. *Organizational Citizenship Behavior* dalam Pandangan Islam

Organizational Citizenship behavior merupakan suatu yang dilakukan oleh karyawan diluar dari *job description* pekerjaannya secara sukarela yang ditujukan untuk keberlangsungan organisasi. Manfaat OCB adalah dapat meningkatkan eektivitas unit kerja, meningkatkan produktivitas rekan kerja, meningkatkan kemampuan organisasi untuk menarik dan mempertahankan karyawan terbaik, menghemat sumber daya yang dimiliki manajemen dan organisasi secara keseluruhan, membantu menghemat energi sumber daya yang langka untuk memelihara fungsi kelompok, menjadi sarana efektif untuk mengkoordinasi kegiatan-kegiatan kelompok kerja, meningkatkan stabilitas kinerja organisasi, serta meningkatkan kemampuan organisasi untuk beradaptasi dengan perubahan lingkungan. Dengan demikian, OCB dapat meningkatkan kinerja karyawan yang pada akhirnya juga akan meningkatkan kinerja organisasi. Dari penjelasan tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa OCB sangat relevan dengan perilaku ikhlas yang menjadi ukuran kualitas amal seorang muslim. Oleh sebab itu OCB perlu dibudayakan dalam sebuah organisasi (Diana, 2012). Dimensi *Organizational Citizenship* dalam perspektif Islam yaitu:

1) *Altruisme (Taawun)*

Adapun *Altruisme* merupakan sikap perilaku menolong dalam bentuk tindakan. Ajaran Islam juga mengajarkan bahwa dalam bekerja para karyawan harus saling tolong-menolong antar rekan kerja dan melakukan kebaikan-kebaikan yang bermanfaat terhadap keberlangsungan organisasi. Dalam Al-Quran Alloh SWT berfirman,

... وَتَعَاوَنُوا عَلَى الْبِرِّ وَالتَّقْوَىٰ ۖ وَلَا تَعَاوَنُوا عَلَى الْإِثْمِ وَالْعُدْوَانِ ۗ وَاتَّقُوا اللَّهَ ۖ إِنَّ اللَّهَ شَدِيدُ الْعِقَابِ

Artinya:

“...Dan tolong-menolonglah kamu dalam (mengerjakan) kebajikan dan takwa, dan jangan tolong-menolong dalam berbuat dosa dan pelanggaran. Dan bertakwalah kamu kepada Allah, sesungguhnya Allah amat berat siksa-Nya”. (QS. Al-Maidah: 2)

Allah SWT memerintahkan hamba-hamba-Nya yang beriman supaya bertolong-tolongan dan bekerjasama dalam melakukan perbuatan baik, yaitu perkara kebajikan (*al-birr*), dan melarang daripada tolong-menolong dalam perkara kebatilan, dan melarang bantu-membantu dan bekerjasama dalam perkara haram dan dosa (Hakim, 2011). Begitu juga dalam organisasi, sudah sepatutnya terjalin sifat tolong menolong sesama anggota organisasi dalam urusan yang baik. Hal ini secara langsung akan berperan serta dalam kemajuan organisasi/perusahaan.

2) *Courtesy*

Courtesy merupakan sikap sopan dan santun terhadap orang lain. Dalam hal ini ajaran Islam jelas menekankan umatnya untuk berbuat baik terhadap sesama. Allah SWT berfirman dalam Al-Qur'an

... وَأَحْسِنَ كَمَا أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ ...

Artinya:

“...dan berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik, kepadamu”. (QS. Al-Qashash:77)

QS. Al-Qhashash menyerukan berbuat baik kepada orang lain. Orang lain dalam organisasi merupakan rekan kerja, atasan, bawahan, *client*, dan orang-orang yang berada di sekeliling kita. Hendaknya dalam bekerja tetap memperhatikan keadaan dan kondisi di tempat kerja. Berbuat baik dalam hal ini tidak melihat perbedaan budaya, suku, maupun Agama. Namun berbuat baik harus tetap sesuai dengan batas-batas syariat Islam.

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيٰوةً طَيِّبَةً
 وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ ﴿٩٧﴾

Artinya:

“Barang siapa yang mengerjakan amal shaleh, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka sesungguhnya akan Kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan sesungguhnya akan Kami beri balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan.” (QS. An-Nahl: 97)

Bersikap sopan dan santun terhadap sesama rekan kerja, juga harus diimplementasikan dalam organisasi. Pemimpin harus menghargai dan bersikap baik pada karyawan dan sebaliknya karyawan juga harus mentaati pimpinan. Dengan begitu akan diharapkan terciptanya suatu lingkungan kerja yang kondusif.

3) *Conscientiousness (Mujahadah)*

Berarti suatu sikap melakukan hal-hal yang menguntungkan organisasi melebihi yang diperstaratkan dalam bekerja serta mentaati peraturan dan norma organisasi. Seorang muslim harus bersungguh-sungguh, jeli, teliti, hati-hati

berlomba-lomba dalam kebaikan tanpa pamrih sedikitpun. Rasulullah SAW memerintahkan kepada umat Islam agar bekerja keras untuk kehidupannya didunia dan akhirat. Sabda Rasulullah saw: “*Man Jadda Wa Jadda*” – (Barang siapa yang bersungguh-sungguh, maka ia akan mendapatkan). Dalam riwayat lain, Rasulullah saw pernah bersabda, “*Sesungguhnya Allah SWT menyukai apabila seseorang kamu bekerja dan melakukan pekerjaan itu dengan tekun.*” (HR. Abu Daud).

Tekun, giat dan kerja keras, yang dalam Islam diistilahkan dengan *mujahadah* dalam maknanya yang luas seperti yang didefinisikan oleh Ulama adalah “*istifragh ma fil wus’i*”, yakni mengerahkan segenap daya dan kemampuan yang ada dalam merealisasikan setiap pekerjaan yang baik. (Abidin, 2012). Bekerja keras untuk memperoleh keberuntungan yang diridhai Allah SWT itu harus dilandasi dengan disiplin yang tinggi. Tanpa disiplin maka mustahil memperoleh keberhasilan dan kemajuan yang diharapkan. Disiplin sudah banyak dianjurkan dan diisyaratkan di dalam Islam terutama melalui pelaksanaan ibadah kepada Allah SWT. Misalnya hikmah yang terkandung dalam pelaksanaan shalat dari mulai takbiratul ihram sampai salam, harus dilaksanakan penuh disiplin. Demikian pula mengenai waktu-waktu pelaksanaannya, tidak boleh dibolak-balik bahkan dilalaikan sekalipin. Ibadah puasa, haji dan lain-lain adalah sebuah proses disiplin, untuk memperoleh kesempurnaan ibadah, yang memberikan dampak positif terhadap proses disiplin dalam bekerja sehari-hari.

4). *Sportmanship*

Merupakan perilaku yang memberikan toleransi terhadap keadaan yang kurang ideal dalam organisasi tanpa mengeluh. Sikap positif ini diantaranya, menahan diri dari aktivitas-aktivitas mengeluh dan mengumpat, tidak membesar-besarkan masalah di luar proposinya, menerima penolakan ide dengan lapang dada, tidak mengeluh sekalipun segala sesuatu tidak berjalan sebagaimana mestinya. Dalam arti lain *sportmanship* menggambarkan pekerja yang lebih menekankan untuk memandang aspek-aspek positif dibanding aspek-aspek negative dari organisasi, *sportsmanship* menggambarkan sportivitas seorang pekerja terhadap organisasi. Bisa diartikan sifat *sportsmanship* merupakan sifat *positive thinking* yang harus dimiliki oleh karyawan. Islam juga membahas tentang berpikir positif dalam ayat berikut,

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا اجْتَنِبُوا كَثِيرًا مِّنَ الظَّنِّ إِنَّ بَعْضَ الظَّنِّ إِثْمٌ وَلَا
 تَجَسَّسُوا وَلَا يَغْتَب بَّعْضُكُم بَعْضًا أَيُّحِبُّ أَحَدُكُمْ أَن يَأْكُلَ
 لَحْمَ أَخِيهِ مَيْتًا فَكَرِهْتُمُوهُ وَاتَّقُوا اللَّهَ إِنَّ اللَّهَ تَوَّابٌ رَّحِيمٌ ﴿١٢﴾

Artinya:

“Hai orang-orang yang beriman, jauhilah kebanyakan prasangka (kecurigaan), Karena sesungguhnya prasangka itu dosa. dan janganlah mencari-cari keburukan orang dan janganlah menggunjingkan satu sama lain. Adakah seorang diantara kamu yang suka memakan daging saudaranya yang sudah mati? Maka tentulah kamu merasa jijik kepadanya. dan bertakwalah kepada Allah. Sesungguhnya Allah Maha Penerima Taubat lagi Maha Penyayang.” (QS. Al-Hujarat:12)

Dari ayat di atas ada 3 (tiga) perbuatan yang harus dihindari oleh orang-orang yang beriman. Ketiga hal tersebut adalah berprasangka buruk, mencari-cari kesalahan orang lain dan menggunjing orang lain. Ayat tersebut sangat sejalan dengan perilaku *sportmanship*. Seorang karyawan yang mempunyai sifat *sportmanship* akan mudah beradaptasi dengan perubahan yang ada di perusahaan. Hal ini secara langsung turut berperan dalam kemajuan perusahaan.

5) *Civic Virtue*

Civic Virtue yaitu sikap selalu terlibat dalam kegiatan-kegiatan organisasi dan peduli pada kelangsungan hidup organisasi. *Civic Virtue* merupakan perilaku yang mengindikasikan tanggung jawab pada kehidupan organisasi (mengikuti perubahan dalam organisasi, mengambil inisiatif untuk merekomendasikan bagaimana operasi atau prosedur-prosedur organisasi dapat diperbaiki, dan melindungi sumber-sumber yang dimiliki oleh organisasi). Dimensi ini mengarah pada tanggung jawab yang diberikan organisasi kepada seorang untuk meningkatkan kualitas bidang pekerjaan yang ditekuni (Permatasari:2013). *Civic virtue* mengacu pada sikap kepedulian terhadap orang lain dan organisasi. Contohnya adalah perilaku mendatangi setiap ada undangan pertemuan ilmiah atau rapat. Ini sebagai bentuk kecintaan terhadap organisasi. Bukhori meriwayatkan hadits sebagai berikut :

Artinya:

“Nabi memerintahkan 7 hal dan juga melarang 7 hal, yaitu sambang orang sakit, merawat jinazah, mendoakan orang yang besin, menjawab salam, menolong orang yang teraniaya, memenuhi undangan, menepati janji”. (HR. Bukhori)

Dari hadits tersebut dapat diambil sebuah kesimpulan bahwa empati atau peduli orang lain merupakan karakter seorang muslim, mulai dari hal terkecil seperti mendoakan orang yang bersin, sampai pada hal besar seperti memenuhi undangan apapun dan oleh siapapun baik mahasiswa, masyarakat khususnya pertemuan-pertemuan penting organisasi, juga seperti menepati janji yang hal ini dapat kita artikan dengan disiplin waktu (Diana, 2012).

1.2. Budaya Organisasi Menurut Islam

Budaya dalam bahasa Indonesia berasal dari bahasa Sanskerta *budayah*, yang terbentuk dari budi atau akal. Secara harafiah banyak kalangan menterjemahkan budaya sebagai hasil cipta, rasa dan karsa manusia yang terbatas untuk kebutuhan seni. Budaya organisasi adalah pola kognitif yang terdiri dari sikap, nilai, norma, perilaku dan harapan bersama bagi karyawan organisasi (Greenberg & Baron, 2003). Dalam Ramadiza (2012) memaparkan mengenai kepercayaan, nilai, dan sikap menurut Islam berbasis akhlak *nubuwah (sidiq, amanah, tabligh, dan fatanah)*. Perilaku dan etika karyawan dalam sebuah perusahaan mencerminkan budaya organisasi atau perusahaan tersebut. Islam memandang etika merupakan satu yang yang penting dalam melakukan pekerjaan.

Budaya organisasional yang dimaksud dalam pandangan Islam adalah budaya organisasional yang dibangun dari nilai-nilai ajaran Islam atau pesan Allah SWT dan Rosul-NYA, Muhammad SAW. Sehingga budayaorganisasional yang dibangun dari nilai-nilai ajaran Islam ini disebut budayaorganisasional yang Islami. Dengan demikian, budaya organisasional yang Islami adalah suatu sistem nilai dan kepercayaan yang dianut bersama yang berinteraksi denganindividu-

individu di dalam organisasi, struktur organisasi dan sistem pengawasan didalam organisasi yang didasarkan pada nilai-nilai atau prinsip-prinsip ajaran Islam (Hakim, 2011).

Contohnya adalah budaya tepat waktu. Rasulullah saw. Menjelaskan bahwa waktu adalah sesuatu yang sangat berharga yang tidak boleh diabaikan. Dalam sebuah hadist riwayat Imam Baihaqi, Rasulullah SAW bersabda,

إِغْتَنِمْ خَمْسًا قَبْلَ خَمْسٍ: حَيَاتِكَ قَبْلَ مَوْتِكَ وَصِحَّتِكَ قَبْلَ سَقَمِكَ وَفَرَاغَكَ قَبْلَ شُغْلِكَ وَشَبَابَكَ قَبْلَ هَرَمِكَ وَغِنَاكَ قَبْلَ فَقْرِكَ

Artinya:

“Siapkanlah lima sebelum (datangnya) lima (keadaan yang lain): Hidupmu sebelum matimu, sehatmu sebelum sakitmu, waktu luangmu sebelum sibukmu, masa mudamu sebelum tuamu, dan kayamu sebelum fakirmu”. (HR. Riwayat Baihaqqi dari Ibnu Abbas).

Demikian pula Ibnu Umar dalam sebuah riwayat Imam Bukhari mengatakan,

Artinya:

“Dari Ibnu Umar radhiallahuanhuma berkata : Rasulullah Shallallahu'alaihi wasallam memegang pundak kedua pundak saya seraya bersabda : Jadilah engkau di dunia seakan-akan orang asing atau pengembara “, Ibnu Umar berkata : Jika kamu berada di sore hari jangan tunggu pagi hari, dan jika kamu berada di pagi hari jangan tunggu sore hari, gunakanlah kesehatanmu untuk (persiapan saat) sakitmu dan kehidupanmu untuk kematianmu “.(Riwayat Bukhori).

Menurut Hafidhuddin dan Tanjung (2003), pada awalnya penciptaan budaya adalah seorang pemimpin. Seorang pemimpin pasti memiliki visi dan misi

tertentu yang kemudian disebarkan kebawahannya. Seorang pemimpin memberi contoh, kemudian diikuti oleh bawahannya. akhirnya kebiasaan-kebiasaan itu akan menjadi sebuah budaya. Faktor kepribadian seorang pemimpin sangat menentukan dalam menciptakan suasana kerja di perusahaan atau organisasi. Keberhasilan Rasulullah saw dalam membangun suasana kerja yang kondusif disebabkan oleh sikap beliau yang sangat penyayang kepada orang lain, sebagaimana dinyatakan dalam Al-Qur'an;

Artinya:

“Maka disebabkan rahmat dari Allah-lah kamu berlaku lemah lembut terhadap mereka. Sekiranya kamu bersikap keras lagi berhati kasar, tentulah mereka menjauhkan diri dari sekelilingmu. Karena itu maafkanlah mereka, mohonkanlah ampun bagi mereka, dan bermusyawaratlah dengan mereka dalam urusan itu. Kemudian apabila kamu telah membulatkan tekad, maka bertawakkallah kepada Allah. Sesungguhnya Allah menyukai orang-orang yang bertawakkal kepada-Nya”. (QS. Ali Imran:159).

Budaya organisasi memiliki manfaat yang sangat strategis dalam sebuah organisasi ataupun perusahaan. Budaya organisasi yang baik dan mapan akan berdampak sangat positif terhadap kehidupan sebuah organisasi dan perusahaan. Bahkan tidak hanya sekedar bermanfaat secara materiil namun juga memiliki dampak spiritual dan kebarokahan. Budaya organisasi yang islami, akan sampai pada suatu tingkat, dihubungan karyawan dengan pimpinan, dan karyawan yang satu terhadap karyawan yang lain, tidak peduli apa jabatannya. Seperti gambaran Nabi Muhammad saw,

Artinya:

“Perumpamaan orang-orang yang beriman dalam sayang menyayangi dan kasih mengkasih adalah ibarat satu tubuh. Jika ada anggota tubuh merasa sakit, maka anggota tubuh yang lain akan siap gegadang dan merasakan panas” (HR. Muslim).

Dalam hadist lain Rasulullah SAW bersabda,

Artinya:

“Seorang mukmin bagi mukmin yang lain adalah ibarat bangunan, masing-masing bagian saling menguatkan” (HR Bukhari dan Muslim).

Hafidhuddin dan Tanjung (2013) menguraikan bab khusus hubungan budaya kerja dan profesionalisme. Dikatakan bahwa jika seorang muslim bekerja dengan mencurahkan kemampuannya secara tekun dan optimal maka akan berdampak positif terhadap nilai profesionalisme. Disebutkan bahwa makna profesionalisme bukan terdefiniskan dari tingginya suatu gaji yang diterima. Seorang pekerja muslim harus menggunakan kemampuan akal fikirannya (kecerdasannya), profesionalitas didalam melakukan pekerjaan. Sifat profesionalisme digambarkan dalam Al-Quran surah Al-Israa:84,

قُلْ كُلٌّ يَعْمَلُ عَلَىٰ شَاكِلَتِهِ ۗ فَرَبُّكُمْ أَعْلَمُ بِمَنْ هُوَ أَهْدَىٰ سَبِيلًا ﴿٨٤﴾


Artinya:

“Katakanlah, ‘Tiap-tiap orang berbuat menurut keadaanya masing-masing, maka Tuhanmu lebih mengetahui siapa yang lebih benar jalannya’ ”. (QS. Al-Israa’ :84)

Pada ayat diatas, dikemukakan bahwa setiap orang beramal dan berbuat sesuai dengan kemampuan. Artinya, seseorang harus bekerja dengan penuh ketekunan dengan mencurahkan seluruh keahliannya. Jika seseorang bekerja sesuai dengan kemampuannya, maka akan melahirkan hal-hal yang optimal.

Profesional adalah bekerja dengan maksimal serta penuh komitmen dan kesungguhan. Profesionalisme akan dapat dibangun jika budaya kerja yang kondusif. Secara spesifik, Islam memerintahkan pada umatnya untuk memelihara budaya kerja. Banyak sekali ayat ataupun al hadits yang menyampaikan keharusan berbudaya kerja. Budaya organisasi dapat mencakup apa yang Islam anjurkan dalam bekerja. “SIFAT” merupakan salah satu contoh budaya kerja yang diterapkan berdasarkan nilai-nilai islam (Haffihuddin, Tanjung 2003), yaitu:

1. *Shidiq*, berarti memiliki kejujuran dan selalu melandasi ucapan, keyakinan, serta perbuatan berdasarkan ajaran Islam. Oleh karena itu Allah SWT memerintahkan orang-orang yang beriman untuk senantiasa memiliki sifat *shidiq* dan menciptakan lingkungan yang *shidiq*. Perhatika firman-Nya,

 يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا اتَّقُوا اللَّهَ وَكُونُوا مَعَ الصَّٰدِقِينَ

Artinya:

“Hai orang-orang yang beriman bertakwalah kepada Allah, dan hendaklah kamu bersama orang-orang yang benar”. (QS. At-Taubah: 119)

2. *Istiqamah*, artinya konsisten dalam iman dan nilai-nilai yang baik meskipun menghadapi berbagai godaan dan tantangan. Istiqamah dalam kebaikan ditampilkan dengan keteguhan, kesabaran, serta keuletan, sehingga menghasilkan sesuatu yang optimal. *Istiqamah* merupakan hasil dari suatu proses yang dilakukan secara terus menerus. Misalnya, interaksi yang kuat dengan Allah SWT dalam bentuk shalat, zikir, membaca AL-Qur’an, dan lain-lain. Semua proses itu akan menumbuhkan suatu sistem

yang memungkinkan kebaikan, kejujuran, dan keterbukaan akan teraplikasikan dengan baik.

3. *Fathanah*, berarti mengerti, memahami, dan menghayati secara mendalam segala hal yang menjadi tugas dan kewajiban. Sifat ini akan menumbuhkan kreatifitas dan kemampuan untuk melakukan berbagai macam inovasi yang bermanfaat. Kreatif dan inovatif hanya mungkin dimiliki ketika seorang selalu berusaha untuk menambah berbagai ilmu pengetahuan, peraturan, dan informasi yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun perusahaan secara umum. Sifat *fathanah* bisa dijadikan sebagai strategi dalam mengoptimalkan potensi yang telah diberikan Allah SWT. Potensi paling berharga dan termahal yang diberikan kepada manusia adalah akal (intelektualitas).
4. *Amanah*, berarti memiliki tanggung jawab dalam melaksanakan setiap tugas dan kewajiban. Amanah ditampilkan dalam keterbukaan, kejujuran, pelayanan yang optimal, dan ihsan (berbuat yang terbaik) dalam segala hal. Sifat amanah harus dimiliki oleh setiap mukmin, Allah berfirman dalam Al-Qur'an,

﴿ إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ
النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ بِهِ ۗ إِنَّ اللَّهَ كَانَ سَمِيعًا بَصِيرًا ﴾

Artinya:

“Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya dan apabila kamu menetapkan hukum di antara manusia hendaknya kamu menetapkannya dengan adil,

Sesungguhnya Allah sebaik-baik yang memberi pengajaran kepadamu Sesungguhnya Allah Maha Mendengar lagi Maha melihat” (QS. An-Nisaa : 58)

Dalam sebuah hadist dikemukakan bahwa Rasulullah saw. Bersabda,

“Bahwa amanah akan menarik rezeqi dan sebaliknya khianat akan mengekibatkan kefakiran” (Ad-Dailami)

5. *Tabligh*, berarti mengajak sekaligus memberikan contoh kepada pihak lain untuk melaksanakan ketentuan-ketentuan ajaran Islam dalam kehidupan sehari-hari. Apabila sifat *tabligh* dapat diaplikasikan ke dalam kehidupan bermasyarakat dan berorganisasi, maka segala aktivitas yang cenderung negatif dapat terkontrol. Karena setiap individu akan berusaha untuk saling mengingatkan dan menyerukan pada kebaikan. Muslim yang baik harus mau dan mampu mengatakan bahwa yang benar adalah benar dan yang salah adalah salah. Seorang muslim harus yang mengedepankan sifat *tabligh*, akan selalu berusaha menjaga hubungan manusiawi yang harmonis dalam lingkup kerjanya maupun di lingkungan sekitarnya. Komunikasi yang baik akan selalu dibangun dalam rangka menyeru pada kebaikan.

Menurut Manan dalam Hakim (2011) konsep dasar yang menjadi landasan ekonomi Islam dapat dijadikan landasan budaya kerja sebagai budaya organisasi. Budaya tersebut antara lain didasarkan pada tiga konsep fundamental, yaitu *tauhid* (keimanan kepada Allah), kepemimpinan (*khilafah*) dan keadilan (*a'dalah*). *Tauhid* adalah konsep yang paling penting dan mendasar karena menjadi dasar

pelaksanaan segala aktivitas baik yang menyangkut ibadah berkaitan *sholat, zikir, shiam, tilawat al qur'an* sampai muamalah termasuk etika kerja (*ahlaq*). Tauhid mengandung implikasi bahwa alam semesta diciptakan oleh Allah yang Maha Kuasa, sehingga sekaligus pemilik mutlak alam semesta. Segala sesuatu yang Dia ciptakan mempunyai satu tujuan. Dengan demikian konsep tauhid bukanlah sekedar pengakuan realitas, tetapi juga suatu respons aktif terhadapnya.

Landasan yang kedua dalam budaya organisasi Islam adalah "*khalifah*". Makna khalifah ialah "pemimpin" atau "pengelola". Seorang muslim meyakini apapun yang diciptakan Allah di bumi untuk kebaikan, dan apapun yang Allah berikan kepada manusia sebagai sarana untuk menyadarkan atas fungsinya sebagai pengelola bumi (*khalifah*). Sebagaimana firman Allah dalam surat Al-Baqarah:29 berikut,

هُوَ الَّذِي خَلَقَ لَكُمْ مَّا فِي الْأَرْضِ جَمِيعًا ثُمَّ أَسْتَوَىٰ إِلَى السَّمَاءِ فَسَوَّاهُنَّ
سَبْعَ سَمَوَاتٍ ۗ وَهُوَ بِكُلِّ شَيْءٍ عَلِيمٌ ﴿٢٩﴾

Artinya:

"Dia-lah Allah, yang menjadikan segala yang ada di bumi untuk kamu dan diaberkehendak menuju langit, lalu dijadikan-Nya tujuh langit. Dan dia maha mengetahui segala sesuatu" Manusia adalah khalifah Allah dimuka bumi (QS. Al-Baqarah : 29)

Ayat tersebut menyebutkan bahwa Allah SWT telah menciptakan manusia sebagai khalifah dimuka bumi, jadi manusia bertanggung jawab kepadaNya dalam bekerja sesuai petunjuk-Nya. Sehingga landasan kedua yang harus diperhatikan dalam budaya organisasi Islam adalah konsep kepemimpinan (*khalifah*) dalam

rangka bertanggung jawab terhadap manajemen organisasi dan kelak akan dipertanggung jawabkannya di akherat.

Landasan ketiga dalam budaya organisasi Islam adalah "keadilan". Seorang muslim ketika bekerja harus menta'ati syariah Islam dan mengikuti petunjuk Rasulullah SAW, bukan menurut hawa nafsunya atau dengan cara batil demi mengejar keuntungan yang sebesar-besarnya. Adil adalah berdasarkan aturan syariat Islam antara lain tidak boleh menipu, curang, berbohong, cinda janji dan sebagainya. Menegakan keadilan ini dinyatakan dalam Al-Qur'an sebagai salah satu sifat yang sangat di tekankan, sebagaimana firman Allah SWT dalam surat Al-Hadiid ayat 25 :

لَقَدْ أَرْسَلْنَا رُسُلَنَا بِالْبَيِّنَاتِ وَأَنْزَلْنَا مَعَهُمُ الْكِتَابَ وَالْمِيزَانَ
لِيَقُومَ النَّاسُ بِالْقِسْطِ وَأَنْزَلْنَا الْحَدِيدَ فِيهِ بَأْسٌ شَدِيدٌ وَمَنْفَعٌ لِلنَّاسِ
وَلِيَعْلَمَ اللَّهُ مَنْ يَنْصُرُهُ وَرُسُلَهُ بِالْغَيْبِ إِنَّ اللَّهَ قَوِيٌّ عَزِيزٌ ﴿٢٥﴾

Artinya:

“Sesungguhnya Kami (Allah) telah mengutus rasul-rasul Kami dengan membawa bukti-bukti yang nyata dan telah Kami tuurnkan bersama mereka al Kitab dan neraca (keadilan) supaya manusia dapat melaksanakan keadilan. Dan Kami ciptakan besi yang padanya terdapat kekuatan yang hebat dan berbagai manfaat bagi manusia, (supaya mereka mempergunakan besi itu) dan supaya Allah mengetahui siapa yang menolong (agama)-Nya dan Rasul-Nya padahal Allah tidak dilihatnya. Sesungguhnya Allah maha kuat lagi maha perkasa.” terdapat tanda-tanda (kekuasaan Allah) bagi kaum yang berfikir” (QS. Al-Hadiid:25).

Karakteristik budaya organisasi Islam yang dapat meningkatkan kinerja organisasi menurut Hakim (2011) adalah sebagai berikut:

1. Bekerja merupakan “ibadah”

Bekerja merupakan ibadah, bekerja sama artinya dengan mengaktualisasikan keberadaan hidayah Allah SWT yang telah diberikan kepada manusia dan semata mata untuk mendapatkan ridha Allah SWT akan menjunjung tinggi sehingga prinsip kejujuran, amanah, dan kebersamaan. Prinsip-prinsip tersebut menolak prinsip individualis (mementingkan diri sendiri), curang, dan khianat. Ketika bekerja dalam menjalankannya menggunakan prinsip-prinsip Islam maka aktivitas tersebut dianggap “ibadah” yang berarti ada nilainya disisi Allah SWT.

2. Bekerja dengan azas manfaat dan maslahat

Adalah seorang individu dalam menjalankan proses aktivitasnya tidak semata-mata mencari keuntungan maksimum untuk menumpuk aset kekayaan. Aktivitas kerja bukan semata-mata karena profit ekonomis yang diperolehnya, tetapi juga seberapa penting manfaat keuntungan tersebut atau kemaslahatan bagi orang banyak. Sehingga pemilik atau pemimpin organisasi/institusi yang Islami tentunya menjadikan objek utama proses bekerja sebagai “memperbesar atau memperbanyak sedekah” karena pengeluaran untuk sedekah merupakan sarana untuk memuaskan keinginan Tuhan, dan akan mendatangkan keberuntungan terhadap organisasi/institusi tersebut, seperti meningkatnya permintaan atas usahanya (Hidayah & Satopo, 2014). Sebagaimana firman Allah dalam QS. Adz-

Dzaariyaat : 19

وَفِي أَمْوَالِهِمْ حَقٌّ لِّلسَّائِلِ وَالْمَحْرُومِ ﴿١٦﴾

“Dan pada harta-harta mereka ada hak untuk orang miskin yang meinta dan orang miskin yang tidak mendapat bahagian”.

3. Bekerja dengan mengoptimalkan kemampuan akal

Seorang pekerja muslim harus menggunakan kemampuan akal fikirannya (kecerdasannya), profesionalitas didalam mengelola sumber daya. Oleh karena

يَدْمَعَشَرَ الْجِنَّ وَالْإِنْسِ إِنِ اسْتَطَعْتُمْ أَن تَنْفُذُوا مِنْ أَقْطَارِ السَّمَوَاتِ
وَالْأَرْضِ فَانْفُذُوا لَا تَنْفُذُونَ إِلَّا بِسُلْطَانٍ ﴿٣٣﴾

faktor produksi yang digunakan untuk menyelenggarakan proses produksi sifatnya tidak terbatas, manusia perlu berusaha mengoptimalkan kemampuan yang telah Allah berikan. Sebagaiman firman Allah Swt dalam al-Qur'an surat Ar-Rahman : 33, yaitu;

Artinya:

”Hai Jin dan manusia, jika kamu sanggup menembus (melintasi) penjuru langit dan bumi, maka lintislah, kamu tidak dapat menembusnya melainkan dengan kekuatan”. (QS. Ar-Rahman: 33)

4. Bekerja penuh keyakinan dan optimistik

Seorang muslim yakin bahwa apapun yang diusahakannya sesuai dengan ajaran Islam tidak membuat hidupnya menjadi kesulitan. Demikian juga firman Allah Swt. Dalam surat al-Hijr 19-20;

وَالْأَرْضِ مَدَدْنَاهَا وَأَلْقَيْنَا فِيهَا رُوسِيَ وَأَنْبَتْنَا فِيهَا مِنْ كُلِّ شَيْءٍ
مُّوَزُونٍ ﴿١٩﴾ وَجَعَلْنَا لَكُمْ فِيهَا مَعَيشًا وَمَنْ لَسْتُمْ لَهُمْ رِزْقِينَ ﴿٢٠﴾

Artinya:

“Dan Kami telah menghamparkan bumi dan menjadikan padanya gunung-gunung dan Kami tumbuhkan padanya segala sesuatu menurut ukuran”. “ Dan kami telah menjadikan untukmu di bumi keperluan-keperluan hidup, dan (Kami menciptakan pula) mahluk-mahluk yang kamu sekali-kali bukan pemberi rezeki kepadanya”.

5. Bekerja dengan mensyaratkan adanya sikap *tawazun* (keberimbangan)

Bekerja dalam Islam juga mensyaratkan adanya sikap *tawazun* (keberimbangan) antara dua kepentingan, yakni kepentingan umum dan kepentingan khusus, sehingga mencapai misi *rahmatan lil ‘alamiin*..

6. Bekerja dengan memperhatikan unsur kehalalan dan menghindari unsur haram (yang dilarang syariah)

Seorang pekerja muslim menghindari praktek pekerjaan atau produksi yang mengandung unsur haram antara lain keuangan mengandung riba, kebijakan terhadap tenaga kerja yang tidak adil dan pemasaran yang menipu. Sebagaimana firman Allah sebagai berikut:

يٰۤاَيُّهَا الَّذِيْنَ ءَامَنُوْا اِنَّمَا الْخَمْرُ وَالْمَيْسِرُ وَالْاَنْصَابُ وَالْاَزْلَامُ رِجْسٌ مِّنْ عَمَلٍ
الشَّيْطٰنِ فَاَجْتَنِبُوْهُ لَعَلَّكُمْ تَفْلِحُوْنَ ﴿٩٠﴾

Artinya:

“Hai orang-orang beriman sesungguhnya khamr, judi, berkorban untuk berhala dan mengundi nasib dengan anak panah adalah perbuatan keji termasuk perbuatan syaitan. Maka jauhilah perbuatan-perbuatan itu agar kamu mendapat keuntungan”. (QS. Al-Maidah, 90)

1.3. Komitmen Organisasi dalam Pandangan Islam

Komitmen organisasi merupakan sifat hubungan antara individu dengan organisasi kerja, dimana individu mempunyai keyakinan diri terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi kerja, adanya kerelaan untuk menggunakan usahanya secara sungguh-sungguh demi kepentingan organisasi, serta mempunyai keinginan yang kuat untuk tetap menjadi bagian dari organisasi. Dalam hal ini individu mengidentifikasi dirinya pada suatu organisasi tertentu tempat individu bekerja dan berharap untuk menjadi anggota organisasi guna turut merealisasikan tujuan-tujuan organisasi kerja (Kuntjoro. 2009). Bisa diartikan komitmen organisasi adalah sebuah bentuk keimanan (kepercayaan) karyawan terhadap organisasi untuk tetap ada dan tinggal dalam suatu organisasi atau perusahaan untuk terus berperan dalam organisasi tersebut. Sabda Rasulullah saw.

Artinya

“Dari Umar bin Khattab r.a, berkata: Rasulullah saw. pernah bersabda dalam suatu khutbah beliau, yang berbunyi ” Siapa diantarakalian yang ingin pertengahan surga, maka selalulah komitmen dalam kehidupan berjamaah (bersama). Karena sesungguhnya syetan bersama orang yang sendirian, dan dari dua orang ia akan jauh menghindar.” (Hadits shahih. H.R Ahmad).

Komitmen bisa dipandang sebagai amanah dan tanggung jawab. Dan tanggung jawab merupakan suatu kewajiban-kewajiban yang harus dipegang teguh sampai tercapainya tujuan. Manusia merupakan makhluk yang diberi tugas dan tanggung jawab karena Allah SWT memberikan akal yang membedakan manusia berbeda dengan makhluk lainnya. Firman Allah SWT,

إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ
إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ بِهِ إِنَّ اللَّهَ كَانَ سَمِيعًا بَصِيرًا ﴿٥٨﴾

Artinya:

“Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya dan apabila kamu menetapkan hukum di antara manusia hendaknya kamu menetapkannya dengan adil Sesungguhnya Allah sebaik-baik yang memberi pengajaran kepadamu Sesungguhnya Allah Maha Mendengarlagi Maha melihat”. (QS. Annisa : 58)

Komitmen merupakan amanah dan janji yang dalam ajaran islam harus dijadikan sebagai budaya. Jika sebuah perusahaan atau karyawan dalam perusahaan berkomitmen maka akan manciptakan sesuatu yang luar biasa (Hafiddudin & Tanjung : 2003). Berdasarkan penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa komitmen merupakan hal yang paling prinsip. Komitmen merupakan suatu bentuk keyakinan-keimanan dalam menjalankan suatu pekerjaan. Melakukan pekerjaan dengan komitmen akan dipenuhi rasa amanah yang tinggi yang dibarengi tanggung jawab. Tanggung jawab dalam memegang amanah yang akan dijalankan manusia selama kehidupannya. Dan tanggung jawab akan dipertanyakan hingga waktunya nanti.

Begitu pula dalam organisasi, seorang karyawan yang memiliki komitmen organisasi kepada perusahaan berarti percaya dan ingin tetap tinggal dalam perusahaan. Bekerja dengan ikhlas dan penuh tenaga dalam mencapai tujuan organisasi. Sebuah komitmen organisasi harus diikatkan dengan nilai-nilai

religious dalam diri seorang karyawan. Hal itu akan meningkatkan kreativitas dan produktivitas dalam perusahaan.

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, maka kesimpulan dari pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* adalah sebagai berikut:

1. *Organizational citizenship behavior* terdiri dari lima dimensi yaitu *Altruism*, *Courtesy*, *Conscientiousness*, *Sportmanship*, dan *Civic Virtue*. Hasil penelitian menunjukkan skor rata-rata dimensi *conscientiousness* 4,33 menunjukkan bahwa karyawan melakukan hal-hal yang menguntungkan organisasi melebihi yang dipersyaratkan dalam pekerjaan. Budaya kerja kekeluargaan yang diterapkan di Koperasi BAIK membuat karyawan memiliki rasa kekeluargaan dan kebersamaan yang tinggi terhadap sesama karyawan maupun anggota yang berpengaruh terhadap *teamwork-conflict* dengan skor rata-rata 4,01. Adapun untuk tiga dimensi komitmen organisasi menunjukkan pernyataan “cukup setuju”. Hasil ini menunjukkan bahwa para karyawan memiliki cukup komitmen terhadap perusahaan.
2. Korelasi antara budaya organisasi dan *organization citizenship behavior* adalah positif dan tingkat hubungan sedang, ditunjukkan dari nilai korelasi 0,74 ($\alpha=0,00$). Korelasi antara komitmen organisasi dan *organization citizenship behavior* adalah positif (0,72) dengan tingkat hubungan sedang ($\alpha = 0,00$). Hal ini membuktikan bahwa apabila budaya organisasi atau

komitmen organisasi ditingkatkan, maka diduga OCB pada karyawan juga akan meningkat dengan kekuatan hubungan yang sedang.

3. Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa budaya organisasi dan komitmen organisasi dapat menjadi model yang berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* ($\alpha=0,00$). Uji koefisien determinasi sebesar 0.623 atau 62% OCB dipengaruhi oleh budaya organisasi dan komitmen organisasi, sisanya dipengaruhi oleh faktor lain.
4. *Organizational citizenship behavior* merupakan sikap dan perilaku yang sesuai dengan ajaran Islam, yaitu berupa tindakan *extra-role* yang meliputi tolong menolong, sopan dan santun, giat dan bekerja keras, berpikir positif dan tidak membesar-besarkan masalah, serta mentaati peraturan. Adapun karakteristik budaya organisasi menurut Islam yaitu bekerja karena mencari ridha Allah SWT, mengedepankan unsur manfaat dan *maslahat*, bekerja dengan mengoptimalkan kemampuan akal dan menjauhi riba. Komitmen organisasi dapat diartikan sebagai sebuah bentuk keimanan (kepercayaan) karyawan terhadap organisasi untuk tetap ada dan tinggal dalam suatu organisasi atau perusahaan untuk terus berperan dalam organisasi tersebut. Komitmen bisa dipandang sebagai amanah dan tanggung jawab. Melakukan pekerjaan dengan komitmen akan dipenuhi rasa amanah yang tinggi yang dibarengi tanggung jawab yang akan dipertanyakan hingga waktunya nanti.

6.2. Saran

Dari penelitian yang dilakukan, saran yang dapat disampaikan adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian di Koperasi Baytul Ikhtiar, *meetings* merupakan aspek budaya organisasi yang memiliki tingkat rata-rata yang rendah. Rutinitas *meetings* harus didukung dengan efektivitas dari *meetings* tersebut. Hal ini menunjukkan masih kurang efektifnya penggunaan hasil rapat dalam pengambilan keputusan. Penerapan hasil rapat dalam pengambilan keputusan akan membuat karyawan merasa benar-benar dianggap keberadaannya. Hal itu juga akan berdampak pada meningkatnya komitmen karyawan terhadap perusahaan karena karyawan merasa dihargai.
2. Terlihat komitmen organisasi dimensi terendah yaitu komitmen kontinuan yaitu komitmen yang didasarkan akan kebutuhan rasional, komitmen ini terbentuk atas dasar untung rugi, dipertimbangkan atas apa yang harus dikorbankan bila akan menetap pada suatu organisasi. Untuk meningkatkan komitmen kontinuan perusahaan perlu mengkaji ulang mengenai kebutuhan dasar karyawan dari aspek *reward* finansial berupa pemberian intensif, bonus, dan tunjangan yang berhubungan dengan kesejahteraan karyawan. Jika karyawan merasa terpenuhi kebutuhannya, maka komitmen kontinuan akan meningkat sehingga karyawan memiliki keinginan yang kuat untuk mempertahankan sebagai anggota organisasi. Tingkat komitmen kontinuan akan berpengaruh terhadap produktifitas dan efektifitas perusahaan, karena akan mengurangi tingginya tingkat *turnover* karyawan duperusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abidin, Arif. Taushiah Oleh Ustad. Arif Abidin. S.Pd.I. <https://dpwhidayatullahjambi.wordpress.com/category/taushiah/ustad-arif-abidin/>. 21 Januari 2015. 2012.
- Allen, Natalie. J. & Meyer, John. P. *The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance, and Normative Commitment to The Organization Journal of Occupational Psychology* 63, 1–18.1990.
- Al-Qur'an Cordoba. PT Cordoba Internasional Indonesia. Bandung. 2012.
- Baiturokhim. *Membangun Budaya Organisasi, Memenangkan Kompetisi*. <http://www.psikologi-islam.com/>. 21 Januari 2015. 2010.
- Baharudin, Kartika Cahaya Purnama Sari. Laporan Kegiatan Magang Pada Koperasi Baytul Ikhtiar Bogor. Fakultas Ekonomi. 2014.
- Bakhshi, Arti. Sharma, Atul Dutt. Kumar, Kuldeep. *Organizational Commitment as Predictor of Organizational Citizenship Behavior*. India. 2011.
- Chahal, H. and S. Mehta. *Antecedents and Consequences of Organizational Citizenship Behavior : A Conceptual in References to Health Care Sector. Journal of Service Research*,10 (2). 2010.
- Debora E. Purba. *Pengaruh Trai Kepribadian dan Komitmen Organisasi terhadap Perilaku Kewarganegaraan Organisasi*. Thesis Magister Program Pascasarjana Fakultas Psikologi Universitas Indonesia. Depok. 2003.
- Dewi, Selviana. *Eksplorasi Hubungan Antara Orientasi Pelayanan dan Komitmen Organisasi Serta Tinjauannya Dari Sudut Pandang Islam (Study Kasus Pada Perusahaan Travel Haji Khusus dan Umroh di DKI Jakarta)*. Universitas YARSI. 2009.
- Diana, Ilfi Nur. "Organizational Citizenship Behavior (OCB) dalam Islam". *Jurnal Ilmu Ekonomi dan Sosial (JIES)*. Jilid 1, No. 2, November 2012, 141-148.
- Djati , S. Pantja. *Variabel Anteseden Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dan Pengaruhnya Terhadap Service Quality Pada Perguruan Tinggi Swasta Di Surabaya*. Fakultas Ekonomi Universitas Kristen Petra. Surabaya.2010.

- Donnelly, Gibson. & Ivancevich. *Organisasi, Perilaku, Struktur, Proses*. Erlangga. Jakarta. 1996.
- Ghozali, Imam. “*Aplikasi Analisis Multivariate Dengan program SPSS ed. IV*”. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang. 2006.
- Greenberg, Jerald., & Baron, Robert A. *Behavior in Organization: understanding and managing the human side of work*. 8th . Prentice Hall. New Jersey. 2003.
- Haq, Irfa Ziaul. *Organizational Citizenship Behavior. Education Policy Analysisarchives, (Online)*. <http://irfa-z-h-fpsi10.web.unair.ac.id>. diakses 31 Desember 2015. 2015.
- Hafidhuddin, Didin. & Tanjung, Hendri. *Manajemen Syariah dalam Praktik*. Gema Insani. Jakarta. 2003.
- Hidayah, Siti. & Satopo. *Peran Budaya Organisasional Islami Dalam Membentuk Perilaku Prestatif di Dalam Organisasi. Jurnal Ekonomi Manajemen dan Akuntansi. No. 36 / Th. XXI / April 2014*.
- Ilyas , Syukri. *Organisasi dalam Al-quran* .Penyuluh Agama Islam Fungsional Kemenag Batam. <https://syukrihaekal03.wordpress.com/tag/organisasi-dalam-perspektif-al-quran/>. Diakses 30 Januari 2015. 2014.
- Ismail, Verni Yulianti. “*Organizational Citizenship Behavior: Faktor-faktor Penyebab dan Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan*”. Dikta Ekonomi. Vol. 4. No 1. Jakarta .2007.
- Ivancevich, John M. Robert Konopaske. Michael T. Matteson. *Perilaku dan Manajemen Organisasi Edisi Ketujuh Buku 1*. Erlangga. Jakarta. 2006.
- Kasali, Rhenald. *Change, Manajemen Perubahan dan Menejemen Harapan*. PT.Gramedia Pustaka Utama. Jakarta. 2006.
- Keputusan Menteri Negara Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah Republik Indonesia No: 91/Kep/M.Kukm/Ix/2004. 2004.
- Kerlinger, Fred N. *Asas-asas Penelitian Behavioral*. Gadjah Mada University Press. Yogyakarta. 2002.
- Komputer, Wahana. *Solusi Mudah dan Cepat Menguasai SPSS 17.0 untuk Pengolahan Data Statistik*. Elex Media Komputindo. Jakarta. 2009.

- Kuntjoro, Zainudin Sri. "Komitme Organisasi". <http://www.e-psikologi.com/artikel/organisasi-industri/komitmen-organisasi>. Diakses 5 Februari 2015. 2009.
- Kurniawan, Muhammad Rizki. Pengaruh Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Organisasi Publik-Study Pada Pemerintah Daerah Kabupaten Demak. Universitas Diponegoro. Semarang. 2011.
- Kusdi. *Budaya Organisasi: Teori, Penelitian, dan Praktik*. Salemba Empat. Jakarta. 2011.
- Luthans, Fred. *Organization Behavior 12th : An Evidence-Based Approach*. McGraw-Hill Companies. New York. 2011.
- Luqman, Hakim. "Membangun Budaya Organisasi Unggul sebagai Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan di Era Kompetitif". *BENEFIT. Jurnal Manajemn dan Bisnis* Vol. 15. No.2. 2011.
- Moeljono, Djokosusanto. *Budaya Organisasi dalam Tantangan*. Elex Media Komputindo. Jakarta. 2005.
- Mohanty, Jagannath. & Rath, Nagpur Bhabani P. *Influence of Organizational Culture On Organizational Citizenship Behavior: A Three-sector Study. Global Journal Of Business Research. Vol 6, No. 1.* 2012.
- Muranaka, Andi Shigemi. *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Karyawan Bank Perkreditan Rakyat Dana Niaga Mandiri Makasar*. Universitas Hasanudin. 2012.
- Nasihudin, Ahmad & Azhuri, Misbahudin. "Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap OCB (Studi pada Karyawan PT. Taspen Persera) Cabang Malang. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Brawijawa. 2012.
- Permatasari, Riska Eriyana. "Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Pada Perawat ". Vol 1, No. 02. Universitas Muhamadiyah. Malang. 2013.
- Pratama, Yoga. *Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja pegawai pada kantor kecamatan nanggun kabupaten Bogor*. Bogor. 2012.
- Pratiwi, Indhira. "Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Keadilan Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening". 2013.

- Ramadiza, Karina. *Hubungan Budaya Organisasi dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Karyawan Perusahaan X dan Sudut Pandang dari Agama Islam*. YARSI. 2012.
- Robbins, Stephen P. & Coulter, Mary K. *Management* 9th. Prentice-Hall. New Jersey. 2007.
- Robbins, Stephen P. & Judge, Timothy A. *Perilaku Organisasi 2 : Organizational Behavior edisi 12*. Salemba Empat. Jakarta. 2008.
- , *Organizational Behavior 15th*. New York. 2013.
- Robbins, Stephen P. *Organizational Behavior* 9th. Prentice-Hall. New Jersey. 2001.
- Sekaran, Uma. *Research Methods for Business: Metodologi Penelitian untuk Bisnis*. Salemba Empat. Jakarta. 2011.
- Simons, Dana Cosby. *Organizational Culture, Workplace Inavility, and Trunover: The Impact of Human Resources Practices*. Umi Microform. 2007.
- Smith, C.A., Orgas, D.W., &Near, J.P. (1983). *Organizational Citizenship Behavior: Its nature and antecedents*. *Jurnal of Applied Psychology* 68, 653-663.
- Soegiyono. *Statistika Untuk Penelitian*. Alfabeta. Bandung. 2007.
- , *Metedologi penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Research Development*. Alfabeta. Bandung. 2008.
- Sugiarto. & Siagian, Dergibson. *Metode Statistika untuk Bisnis dan Ekonomi*. Gramedia. Jakarta. 2006.
- Sula, Muhammad Syakir. *Asuransi Syariah (Life and general) – Konsep dan Sistem Operasional*. Gema Insani. Jakarta. 2004.
- Tausiah. <http://www.mta.or.id/2009/07/24/kewajiban-kerja-keras-dalam-islam/>. Tafsir Quran MTA. Diakses 20 Januari 2015.
- Teresia, Natalia & Suyasa, P. Tommy Y.S. *Komitmen Organisasi dan Organizational Citizenship Behavior pada Karyawan Call Center di PT.X*". *Phronesis Jurnal Ilmiah Psikologi Industry dan Organisasi*. Vol 10, No. 2, 154-169. 2008.

Tika, Moh. Pabundu. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Bumi Aksara. Jakarta. 2006.

Wijayanti, Fitri. *Pengaruh Modal, Jumlah Anggota dan Promosi Terhadap Sisa Hasil Usaha Pada Koperasi Pegawai Republik Indonesia Marga Wiyata Kecamatan Punung Tahun 2004-2009*. Universitas Muhamadiyah Surakarta. 2010.

Widyastuty, Hana Crysanty. *Hubungan Antara Budaya Organisasi dengan Komitmen Organisasi Pada Perawat Rumah Sakit Panti Wilasa Citarum*. Semarang. 2007.

<http://www.koperasi-baik.org/>

Yulianingsih, Yuni. *Etika Kerja Islam Terhadap Komitmen Organisasi*. <https://yuniyulia50.wordpress.com/2014/01/14/pengaruh-etika-kerja-islam-terhadap-komitmen-organisasi/>. 28 februari 2015. 2014.