BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan peranan paling penting bagi keberhasilan suatu perusahaan mengingat sumber daya manusia merupakan penentu kegiatan perusahaan baik perencanaan, pengorganisasian, serta pengambilan keputusan. Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari ilmu manajemen yang memfokuskan perhatiannya pada pengaturan peranan sumber daya manusia dalam kegiatan suatu organisasi atau perusahaan. Menurut Fahmi (2016) manajemen sumber daya manusia (*human resource management*) sebagai rangkaian aktivitas organisasi yang diarahkan untuk menarik, mengembangkan, dan mempertahankan tenaga kerja yang efektif. Apabila di dalam organisasi sudah memiliki modal besar, teknologi canggih, sumber daya alam yang melimpah namun tidak ada sumber daya manusia yang tidak dapat mengelola dan memanfaatkannya, maka tidak akan mungkin dapat meraih keberhasilan dalam mencapai tujuan organisasi.

Sumber daya manusia dapat dimanfaatkan secara optimal bagi kepentingan organisasi, sehingga sebuah organisasi dituntut untuk harus meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang ada. Kualitas sumber daya manusia banyak ditentukan oleh sejauh mana sistem yang ada di organisasi atau perusahaan mampu menunjang dan memuaskan keinginan karyawan. Oleh karena itu organisasi dan perusahaan dituntut untuk membuat sistem kerja supaya karyawannya berperilaku dengan baik sehingga dapat menjalankan dan

mengerjakan tugas dengan optimal. Perilaku yang menjadi tuntutan organiasi saat ini adalah perilaku *in-role* dan *extra-role*. Perilaku *in-role* yaitu melakukan pekerjaan yang sesuai dengan *job description*, sedangkan perilaku *extra-role* ini melakukan pekerjaan di luar *job description* yang merupakan perilaku sukarela seseorang dalam membantu pekerjaan rekan kerjanya atau biasa disebut juga dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

OCB perlu dilakukan atau ditunjukkan karyawan karena bisa menjadi sarana yang efektif untuk mengkoordinasi kegiatan-kegiatan di antara anggota kelompok. OCB mampu mempengaruhi aspek-aspek sosial yang ada di organisasi, seperti kerjasama tim, komunikasi dan kemampuan interpersonal lain. Pelaksanaan OCB perlu didukung oleh anggota organisasi atau perusahaan yang memiliki *knowledge*, *skill*, dan *attitude* yang merupakan aspek dari kompetensi.

Kompetensi merupakan landasan dasar karakteristik seseorang dan mengindikasikan cara berpikir maupun berperilaku *in-role* dan *extra-role* atau OCB. Kompetensi ditunjukkan dengan kinerja yang dipertanggungjawabkan dalam upaya mencapai suatu tujuan. Jika seseorang memiliki kompetensi maka akan dengan mudah mengerjakan tugasnya sendiri maupun membantu tugas rekan kerjanya sehingga mampu memberikan kontribusi yang optimal bagi kesuksesan organisasi atau perusahaan.

Selain kompetensi, untuk menunjukkan OCB perlu adanya keterlibatan kerja. Keterlibatan kerja dapat membuat partisipasi karyawan meningkat sehingga secara tidak langsung akan menciptakan performa yang baik. Maka dari itu setiap anggota organisasi atau karyawan perusahaan harus terlibat sepenuhnya dalam

pekerjaannya. Apabila seorang karyawan terlibat sepenuhnya dengan pekerjaan maka akan mengakibatkan pencapaian sasaran dan tujuan organisasi.

Menurut Hiriyappa (2009) keterlibatan kerja sebagai tingkat sampai sejauh mana individu mengidentifikasi dirinya dengan pekerjaannya, secara aktif berpartisipasi di dalamnya, dan menganggap performansi yang dilakukannya penting untuk keberhargaan dirinya. Teori tersebut mendasari bahwa karyawan akan lebih aktif dalam mengerjakan tugasnya jika terlibat sepenuhnya dalam pekerjaannya. Seorang karyawan yang aktif terlibat dalam mengerjakan tugasnya dalam *job description* dapat dengan mudah melakukan perilaku *extra-role* atau OCB, karena keterlibatan kerja menyebabkan karyawan atau anggota organisasi mau untuk bekerjasama baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja.

Setiap anggota organisasi atau karyawan pada perusahaan harus mempunyai komitmen dalam bekerja karena untuk memicu karyawan bersemangat dalam mengerjakan tugasnya sehingga suatu organisasi dapat mencapai tujuannya. Menurut Wibowo (2016) komitmen organisasional dikaitkan dengan kesediaan seseorang untuk mengikatkan diri dan menunjukkan loyalitas pada organisasi karena merasakan dirinya terlihat dalam kegiatan organisasi. Teori ini mendasari bahwa komitmen pada setiap karyawan sangat penting karena seorang karyawan dapat lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaannya.

Biasanya karyawan yang memiliki suatu komitmen akan secara optimal melaksanakan tugasnya, dapat mencurahkan pikiran, perhatian, tenaga, dan waktu untuk pekerjaannya sehingga apa yang dikerjakan sesuai dengan harapan perusahaan. Komitmen organisasional yang dimiliki oleh anggotanya tidak lepas

dari *Organizational Citizenship Behavior*. Komitmen organisasional akan mendorong terciptanya OCB karena karyawan akan menunjukkan perilaku yang baik untuk organisasi.

Perilaku OCB dalam Islam lebih dekat pada istilah *hablumminannas* atau hubungan antar manusia yang di dalamnya terdapat perilaku saling tolong menolong. Menurut Luthans (2011), individu yang menunjukkan OCB memiliki kinerja yang lebih baik dan menerima evaluasi kinerja yang lebih tinggi. Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi perilaku OCB yaitu kompetensi, keterlibatan kerja, dan komitmen organisasional. Kompetensi haruslah dimiliki bagi setiap muslim. Kompetensi bisa dimiliki dan ditingkatkan jika seseorang mau belajar dan berusaha. Menurut pandangan Islam, wajib hukumnya seorang muslim untuk menuntut ilmu. Jika kompetensi dalam diri sudah baik, maka akan membuat seseorang mudah untuk berperilaku OCB.

Keterlibatan kerja dalam suatu organisasi atau perusahaan haruslah sesuai dengan nilai-nilai ajaran agama Islam. Seorang muslim tidak boleh terlibat dengan pekerjaan yang haram, karena itu akan membuat kemudaratan dan tentunya akan mendapat dosa. Sebaliknya, jika seorang muslim bekerja sesuai dengan nilai-nilai ajaran agama Islam, pastilah pekerjaannya senantiasa akan dimudahkan oleh Allah SWT, sehingga ia juga akan dengan mudah membantu pekerjaan rekan kerjanya atau ini biasa disebut perilaku OCB.

Komitmen dalam organisasi harus dimiliki oleh semua anggotanya. Komitmen ini dapat membentuk loyalitas seseorang sehingga akan senantiasa melaksanakan pekerjaannya dengan ikhlas. Berdasarkan pandangan Islam,

komitmen seseorang tercermin dalam setiap aktivitas yang dilakukan (Azzahro, 2015). Bertanggung jawab dalam menjalankan tugas serta melakukan pekerjaan *extra-role* demi tercapainya tujuan organisai yang maksimal, merupakan wujud komitmen seorang karyawan terhadap organisasinya. Tindakan *extra-role* ini bisa disebut juga dengan OCB, yang merupakan perilaku sukarela untuk membantu tugas sesama rekan kerja. Agama Islam memerintahkan setiap umatnya untuk saling tolong-menolong kepada sesama, hal ini dijelaskan di dalam Al-Quran Surat Al-Maidah ayat 2:

وَتَعَاوَنُوْا عَلَى الْبِرِّ وَالتَّقْوٰى ۖ وَلَا تَعَاوَنُوْا عَلَى الْاِثْمِ وَالْعُدْوَانِ ۖ وَاتَّقُوا اللّٰهَ ۗ اِنَّ اللّٰهَ شَدِيْدُ الْعِقَابِ ﴿ ٢ ﴾

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 (5):2)

Ayat tersebut menunjukkan perintah untuk saling tolong menolong dalam mengerjakan kebajikan dan taqwa merupakan perintah bagi seluruh manusia. Hendaknya manusia menolong sebagian yang lain dan berusaha untuk mengerjakan apa yang Allah perintahkan dan mengaplikasikannya. Allah juga melarang untuk tolong menolong dalam pebuatan dosa dan permusuhan.

Berdasarkan latar belakang di atas penulis tertarik untuk melakukan penelitian dari beberapa faktor yang diprediksi sebagai faktor yang mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior*. Penelitian ini berjudul **"Pengaruh Kompetensi, Keterlibatan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap**

***Organizational Citizenship Behavior* serta Tinjauannya dari Sudut Pandang Islam (Studi Kasus pada Karyawan PT. Fresnel Perdana Mandiri)"**.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, dapat dirumuskan beberapa masalah yang akan diteliti sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh kompetensi karyawan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada PT. Fresnel Perdana Mandiri?
2. Bagaimana pengaruh keterlibatan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada PT. Fresnel Perdana Mandiri?
3. Bagaimana pengaruh komitmen organisasional terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada PT. Fresnel Perdana Mandiri?
4. Bagaimana pengaruh kompetensi, keterlibatan kerja, dan komitmen organisasional secara simultan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada PT. Fresnel Perdana Mandiri?
5. Bagaimana pandangan Islam mengenai *Organizational Citizenship Behavior*, kompetensi, keterlibatan kerja, dan komitmen organisasional pada PT. Fresnel Perdana Mandiri?

1.3 Tujuan Penelitian

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

1. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi karyawan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada PT. Fresnel Perdana Mandiri.

2. Untuk mengetahui pengaruh keterlibatan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada PT. Fresnel Perdana Mandiri.
3. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasional terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada PT. Fresnel Perdana Mandiri.
4. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi, keterlibatan kerja, dan komitmen organisasional secara simultan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada PT. Fresnel Perdana Mandiri.
5. Untuk mengetahui *Organizational Citizenship Behavior*, kompetensi, keterlibatan kerja, dan komitmen organisasional menurut pandangan Islam pada PT. Fresnel Perdana Mandiri.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diperoleh dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Manfaat Praktis

1. Dapat menjadi masukan kepada pihak manajamen pada perusahaan dalam mengambil kebijakan untuk meningkatkan *Organizational Citizenship Behavior* bagi setiap karyawannya.
2. Dapat menjadi pertimbangan perusahaan untuk lebih menggali kompetensi karyawan, lebih memperhatikan keterlibatan kerja bagi setiap karyawan, dan juga lebih menanamkan komitmen organisasional yang kuat terhadap para karyawan.

b. Manfaat Akademis

1. Dapat menambah wawasan dan ilmu pengetahuan bagi peneliti tetang penerapan teori-teori yang telah didapat saat perkuliahan kedalam dunia kerja yang sesungguhnya.
2. Dapat menambah pengetahuan sebagai bahan referensi untuk penelitian selanjutnya tentang *Organizational Citizenship Behavior* bagi mahasiswa/i manajemen yang mengambil konsentrasi bidang sumber daya manusia.