

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia perlu dikembangkan secara terus menerus agar diperoleh sumber daya manusia yang bermutu dalam arti sebenarnya yaitu pekerjaan yang dilaksanakan akan menghasilkan sesuatu yang dikehendaki. Sumber daya manusia merupakan aset penting dalam suatu organisasi, karena merupakan sumber yang mengendalikan organisasi serta mempertahankan dan mengembangkan organisasi dalam menghadapi berbagai tuntutan zaman, oleh karena itu sumber daya manusia harus diperhatikan, dijaga dan dikembangkan.¹

Hanya organisasi yang menekankan pada pengelolaan aset tidak nyatalah yang akan tetap bertahan dalam persaingan dan pelayanan. Sumber daya manusia adalah salah satu aset usaha berharga. Dalam abad informasi ini, penekanan diutamakan terhadap aset tidak nyata (*intangible*). Hal ini tidak terbantahkan, ada kecenderungan bagi organisasi yang menghargai lebih besar pada aset tidak nyata yang menghasilkan produk karya jasa intelektual.²

Sumber daya manusia merupakan peran utama dalam suatu perusahaan karena sumber daya manusia mampu menciptakan berbagai inovasi yang dapat menggerakkan perusahaan. Persaingan dalam era global semakin kompleks, sehingga perusahaan harus memperhatikan pemanfaatan sumber daya alam dan sumber daya manusia karena dapat memberikan keuntungan dan memberikan efisiensi dalam pengelolaan suatu perusahaan, sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

¹ Edi Wibowo dan Wiwik Susilowati, *Pengaruh Kepemimpinan, Organizational Citizenship Behaviour, Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai*, Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan Vol. 10, No. 1, April 2010, hal. 1.

² Didit Darmawan, *Prinsip – Prinsip Perilaku Organisasi*, Pena Semesta, Surabaya, 2013, hal. 1.

Teori yang membahas mengenai hubungan komitmen organisasional dan kepemimpinan terhadap *organizational citizenship behavior* adalah teori keadilan. Teori keadilan menurut Aristoteles³ merupakan Keadilan yang lengkap bukan hanya mencapai kebahagiaan untuk diri sendiri, tetapi juga kebahagiaan orang lain. Keadilan yang dimaknai sebagai tindakan pemenuhan kebahagiaan diri sendiri dan orang lain, adalah keadilan sebagai sebuah nilai-nilai. Keadilan dan tata nilai dalam hal ini adalah sama tetapi memiliki esensi yang berbeda. Sebagai hubungan seseorang dengan orang lain adalah keadilan, namun sebagai suatu sikap khusus tanpa kualifikasi adalah nilai. Ketidakadilan dalam hubungan sosial terkait erat dengan keserakahan sebagai ciri utama tindakan yang tidak fair.⁴

Menurut Moorhead dan Griffin, Teori keadilan (*Equity Theory*) adalah teori motivasi yang didasarkan pada pemikiran yang relatif sederhana bahwa orang-orang dalam organisasi ingin diperlakukan dengan adil.⁵ Teori tersebut mendefinisikan keadilan (*equity*) sebagai keyakinan bahwa karyawan diperlakukan dengan adil dalam hubungan dengan orang lain dan ketidakadilan (*inequity*) sebagai keyakinan bahwa kita diperlakukan secara tidak adil dibandingkan dengan orang lain. Teori keadilan hanyalah salah satu dari beberapa formulasi teoritis yang diperoleh dari proses perbandingan sosial. Perbandingan sosial melibatkan evaluasi atas situasi kita sendiridalam hal situasi orang lain.

Pada hakekatnya setiap pencapaian tujuan perusahaan mengacu pada usaha dan kepuasan kerja untuk meningkatkan kehidupan organisasi atau perusahaan menjadi lebih baik. Kepuasan kerja adalah perasaan puas atau tidaknya karyawan dalam bekerja yang berkaitan dengan pekerjaan mereka dalam suatu perusahaan. Perasaan itu akan timbul dari sikap

³ Aristoteles, *Nicomachean Ethics*, translated by W.D. Ross, <http://bocc.ubi.pt/pag/Aristotelesnicomachaen.html>. diunduh tanggal 4 Mei 2017.

⁴ Muchamad Ali Safa'at, Pemikiran Keadilan (Plato, Aristoteles, Dan John Rawls), Jurnal Universitas terbuka, 2011, hal. 5.

⁵ Moorhead dan Griffin, *Perilaku Organisasi Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Organisasi*, Salemba Empat, Jakarta, 2013, hal. 98.

positif karyawan terhadap pekerjaan yang dialami di lingkungan kerjanya. Perilaku karyawan yang dilakukan dengan senang hati, tulus dan sukarela tanpa harus dikendalikan dan diperintah oleh perusahaan dalam melakukan pelayanan dengan baik disebut dengan *organizational citizenship behavior* (OCB).

Seorang muslim dalam bekerja mempunyai etika yang harus selalu diikutsertakan di dalamnya, oleh karena kerja merupakan bukti adanya iman dan parameter bagi pahala dan siksa. Oleh sebab itu, hendaknya keinginan para pekerja untuk pindah dalam bekerja dapat meningkatkan tujuan akhirat dari pekerjaan yang mereka lakukan, dalam arti bukan sekedar memperoleh upah dan imbalan, karena tujuan utama kerja adalah demi memperoleh keridhaan Allah SWT sekaligus berkhidmat kepada umat. Etika bekerja yang disertai dengan ketakwaan merupakan tuntunan Islam. Pekerja harus memiliki komitmen terhadap agamanya, memiliki motivasi untuk menjalankan kewajiban-kewajiban Allah, seperti bersungguh-sungguh dalam bekerja dan selalu memperbaiki muamalahnya. Di samping itu, mereka harus mengembangkan etika yang berhubungan dengan masalah kerja sehingga menjadi suatu tradisi kerja yang didasarkan pada prinsip-prinsip agama. Sikap ini muncul dari iman dan rasa takut individu terhadap Allah. Kesadaran ketuhanan dan spiritualitasnya mampu melahirkan sikap-sikap kerja positif. Kesadaran bahwa Allah melihat, mengontrol dalam kondisi apapun, serta akan menghisab seluruh amal perbuatannya secara adil dan fair, kemudian akan membalasnya dengan pahala atau siksaan di dunia. Allah SWT berfirman :

قِيَمًا لِّيُنْذِرَ بَأْسًا شَدِيدًا مِّنْ لَّدُنْهُ وَيُبَشِّرَ الْمُؤْمِنِينَ الَّذِينَ يَعْمَلُونَ
الصَّالِحَاتِ أَنَّ لَهُمْ أَجْرًا حَسَنًا ﴿١٠﴾

Artinya : “Sebagai bimbingan yang lurus, untuk memperingatkan siksaan yang sangat pedih dari sisi Allah dan memberi berita gembira kepada

orang-orang yang beriman, yang mengerjakan amal saleh, bahwa mereka akan mendapat pembalasan yang baik,” (QS. Al-Kahfi: 2).⁶

Rendahnya komitmen didalam suatu organisasi menunjukkan kurang tanggung jawab seseorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Komitmen menjadi semakin sulit untuk diterapkan mengingat banyaknya perusahaan yang menggunakan sistem kontrak kepada karyawannya. Komitmen merupakan keterkaitan seorang individu dengan organisasinya, maka cukup sulit mengharapkan komitmen yang kuat dalam kondisi ini.

Dari hasil observasi Koperasi Prima Mandiri Pati mengalami beberapa permasalahan yang berkaitan dengan aspek kepemimpinan, terutama dalam mengayomi bawahan. Karyawan yang mencoba menginformasikan permasalahan kerja yang dihadapi, sering kurang di respon pimpinannya. Pimpinan disana juga kurang melakukan fungsi pengawasan, hal ini ditunjukkan masih kurangnya monitoring atau *daily report* untuk karyawan dalam melakukan tugas-tugasnya. Permasalahan lain adalah berkaitan dengan komitmen pegawai. Pegawai tidak memiliki komitmen kerja yang kuat, hal ini terlihat dari perilaku mereka. Pegawai masih sering menunggu instruksi pimpinan, padahal seluruh pegawai sudah mendapat pembagian tugas yang jelas sesuai dengan *job* masing-masing. Tidak semua pegawai mampu mengerjakan pekerjaan sesuai dengan target waktu yang telah ditentukan.

Sementara itu permasalahan yang berkaitan dengan OCB diantaranya masih sering adanya karyawan yang terlambat masuk jam kerja, pada saat jam kerja banyak yang bermain telepon, mengobrol dengan karyawan lain, yang semuanya itu tidak berkaitan dengan pekerjaan. Juga masih ada yang merokok pada jam kerja, bahkan bermain *games* atau *browsing* di situs jejaring sosial. Hal tersebut menjadikan masih rendahnya kontribusi peran ekstra atau OCB pada diri karyawan terhadap perusahaan.

Hasil pengamatan di tempat penelitian tentang perilaku karyawan ditemukan adanya permasalahan yang berhubungan dengan

⁶ Al Qur'an Surat Al Kahfi Ayat 2, *Al Qur'an dan Terjemahannya*, Mubarakatan Toyyibah, Kudus, 1998, hal. 293.

Organizational Citizenship Behavior (OCB), hal ini diduga sebagai akibat dari peran kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasi yang ada di perusahaan, OCB merupakan perilaku yang sangat penting dimiliki oleh setiap karyawan karena merupakan perilaku positif orang-orang yang ada dalam organisasi yang terekspresikan dalam bentuk kesediaan secara sadar dan sukarela untuk bekerja, memberikan kontribusi pada organisasi lebih dari pada apa yang dituntut secara formal oleh organisasi.

Berdasarkan uraian di atas peneliti bermaksud untuk melakukan penelitian yang berjudul “**Pengaruh Komitmen Organisasional, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Studi Kasus Karyawan Koperasi Prima Mandiri Pati)**”.

B. Rumusan Masalah

Penelitian ini dilakukan untuk menguji pengaruh komitmen organisasional, kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* studi kasus karyawan Koperasi Prima Mandiri Pati sehingga masalah yang diteliti dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh komitmen organisasional terhadap *organizational citizenship behavior*?
2. Apakah terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap *organizational citizenship behavior*?
3. Apakah terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap *organizational citizenship behavior*?
4. Apakah terdapat pengaruh komitmen organisasional, kepemimpinan perspektif Islam dan budaya organisasi terhadap *organizational citizenship behavior*?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan yang akan dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk memperoleh bukti empiris pengaruh komitmen organisasional terhadap *organizational citizenship behavior*.
2. Untuk memperoleh bukti empiris pengaruh kepemimpinan terhadap *organizational citizenship behavior*.
3. Untuk memperoleh bukti empiris pengaruh budaya organisasi terhadap *organizational citizenship behavior*.
4. Untuk memperoleh bukti empiris pengaruh komitmen organisasional, kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap *organizational citizenship behavior*

D. Kegunaan Hasil Penelitian

Manfaat baik secara praktis maupun teoritis yang bisa diperoleh dari penelitian ini antara lain :

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini bermanfaat dalam memberikan kontribusi terhadap pengembangan literatur penelitian *organizational citizenship behavior* karyawan di Indonesia. Penelitian ini juga diharapkan memberi kontribusi pada literatur manajemen perubahan dengan menunjukkan pentingnya faktor-faktor psikologis dalam proses perubahan organisasional dengan komitmen organisasional dalam hal ini komitmen organisasi dan kepemimpinan sebagai variabel independen.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi mahasiswa, penelitian ini merupakan pembuktian antara teori yang didapat saat kuliah dengan kenyataan di lapangan berkaitan dengan *organizational citizenship behavior*.
- b. Bagi pihak perusahaan, penelitian ini mempunyai implikasi sebagai bahan pertimbangan kebijaksanaan (*policy*) dalam menghadapi dan memahami masalah *organizational citizenship behavior* karyawan yang dapat mempengaruhi efektifitas organisasi. Hasil penelitian ini juga merekomendasikan kepada manajemen, bahwa untuk menaikkan *organizational citizenship behavior* dapat dilakukan dengan

menaikkan kepemimpinan sehingga mampu menaikkan komitmen terhadap perusahaan.

- c. Bagi peneliti selanjutnya, hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai landasan pemikiran dalam merencanakan penelitian berkaitan dengan *organizational citizenship behavior* karyawan.

E. Sistematika Penulisan

Untuk memberikan gambaran yang jelas mengenai penelitian yang dilakukan, maka disusunlah suatu sistematika penulisan. Adapun penelitian ini dibagi menjadi 5 bagian dengan sistematika penulisan sebagai berikut :

Bab I Pendahuluan

Bab ini menguraikan tentang latar belakang dilakukannya penelitian ini, rumusan masalah dari penelitian, tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian dan kegunaan hasil penelitian dan sistematika penulisan.

Bab II Landasan Teori

Bab ini menjelaskan tentang deskripsi teori yang berhubungan dengan penelitian yang dilakukan, yang meliputi komitmen organisasional, kepemimpinan, budaya organisasi, dan *organizational citizenship behaviour*. Kemudian dilanjutkan dengan hasil penelitian terdahulu, kerangka berpikir dan hipotesis penelitian.

Bab III Metode Penelitian

Bab ini menguraikan tentang jenis dan pendekatan penelitian, populasi dan sampel, tata variabel penelitian, definisi operasional, teknik pengumpulan data, uji validitas dan reliabilitas instrumen, uji asumsi klasik, analisis data.

Bab IV Hasil Penelitian dan Pembahasan

Bab ini menjelaskan tentang gambaran umum subyek penelitian, uji instrumen penelitian, deskripsi data penelitian, uji asumsi klasik, hasil analisis statistik, dan analisis.

Bab V Penutup

Bab ini berisi tentang simpulan penelitian yang terdiri dari lima bagian dan keterbasan penelitian yang dilakukan peneliti serta saran bagi lembaga serta penelitian yang akan datang.

