

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dunia industri tidak terlepas dari kehidupan manusia, karena manusia sebagai roda penggerak dalam dunia industri. Di Indonesia tingkat industri meningkat pesat, apalagi memasuki era globalisasi sekarang yang semakin mengharuskan untuk semua perusahaan mempunyai sumber daya manusia yang bisa diandalkan dan bisa bersaing dengan perusahaan lain. Perusahaan harus mampu bersaing dengan sehat dalam menghadapi persaingan industri, terutama dalam persaingan dalam menentukan sumber daya manusia yang ideal dan sesuai dengan kebutuhan suatu organisasi.¹

Sumber daya manusia merupakan hal penting untuk sebuah organisasi, karena keberhasilan dan keefektifan organisasi bergantung pada kinerja dan kualitas sumber daya manusia pada perusahaan tersebut. Sumber daya manusia ialah sebuah pelaksana seluruh kebijakan organisasi, sehingga untuk mencapai tujuan organisasi perlu dibekali dengan pengetahuan yang memadai. Adapun pentingnya sumber daya manusia harusnya disadari oleh semua tingkatan manajemen di dalam perusahaan. Banyak organisasi-organisasi pada saat ini berlomba-lomba dalam memajukan teknologi yang digunakan dalam mencapai keefektifan kinerja perusahaannya. Akan tetapi, bagaimanapun majunya teknologi saat ini, peranan faktor manusia menjadi faktor utama bagi keberhasilan suatu organisasi. Karena manusia menjadi penggerak keberhasilan organisasi.

Kehidupan manusia tidak bisa terlepas dari sifat ketergantungan dengan orang lain. Interaksi manusia satu dengan lainnya dapat menimbulkan kehidupan dalam satu kelompok dan apabila interaksi tersebut positif, maka dalam suatu kelompok tersebut akan menghasilkan hasil yang dapat memberikan keberhasilan suatu perusahaan.² Sebaliknya, apabila dalam suatu kelompok tersebut mempunyai interaksi hasil negatif, maka hal

¹ Anna Suzana, "Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Di : PT Taspen (Persero) Kantor Cabang Cirebon)", *Jurnal Logika* 19, no. 1 (2017) : 42.

² Sri Budi Cantika Yuli, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Malang: UMM Press, 2005), 1.

tersebut dapat mengakibatkan kekacauan dan merugikan perusahaan.

Sopiah berpendapat bahwa untuk memahami perilaku individu dengan baik, maka yang harus dilakukan pertama adalah memahami karakteristik yang ada pada diri seseorang. Adapun karakteristik tersebut yaitu: kepribadian, ciri-ciri biografis, sikap, dan persepsi. Perilaku manusia merupakan suatu fungsi dari interaksi antar manusia dengan lingkungannya. Individu membawa ke dalam tatanan organisasi yaitu berupa kepercayaan pribadi, kemampuan, penghargaan kebutuhan, dan pengalaman masalahnya. Karakteristik tersebut merupakan karakteristik individu yang akan dibawa apabila individu tersebut berada pada lingkungan yang baru, yaitu dalam sebuah organisasi.³

Untuk mencapai keberhasilan dan keunggulan suatu perusahaan, perusahaan menginginkan suatu kinerja individu dengan semaksimal mungkin. Sebagai contohnya, organisasi memerlukan karyawan yang mau melaksanakan lebih dari tugas formal mereka serta mau memberikan kinerja yang melebihi harapan. Perusahaan mengharapkan karyawan yang mau dan sukarela mengerjakan tugas yang tidak tertulis dalam *job description*.

Organizational Citizenship Behavior (OCB) ialah perilaku ekstra di luar bagian dari kewajiban kerja formal seorang karyawan, akan tetapi menunjang berfungsinya suatu perusahaan secara efektif.⁴ Kumar berpendapat *organizational citizenship behavior* yaitu perilaku seseorang yang ekstra, yang secara tidak langsung tidak tercantum dalam sistem kerja yang formal, dan mampu meningkatkan keefektifan organisasi yang mana tidak berhubungan dengan sistem *reward* dalam organisasi.⁵

Perilaku *organizational citizenship behavior* merupakan perilaku yang sangat bermanfaat dan mampu memberi keefektifan pada perusahaan. Perusahaan yang mempunyai karyawan dengan perilaku *organizational citizenship behavior* akan mampu bersaing

³ Candra Wijaya, *Perilaku Organisasi*, (Medan: Lembaga Peduli Pengembangan Pendidikan Indonesia, 2017), 3.

⁴ I Putu Gede Paramita Udayana dan I Gusti Made Suwandana, “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Organizational Citizenship Behavior”, *E-Jurnal Manajemen Unud* 6, no. 7 (2017) : 3572.

⁵ Andi Hendrawan, Hari Suchayawati, dan Indriyani, “Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Karyawan Akademi Maritim Nusantara”, Staf Pengajar Akademi Maritim Nusantara Cilacap : 39.

dengan perusahaan lainnya, karena secara tidak langsung perusahaan tersebut mempunyai karyawan yang mempunyai sikap dan *skill* yang bagus. Ini dikuatkan dengan pendapat Robbins dan Judge yang berpendapat bahwa organisasi yang mempunyai karyawan yang memahami *organizational citizenship behavior* dengan baik, maka organisasi tersebut dapat berkembang dan mempunyai *skill* yang berbeda dari organisasi lain. Salah satu contoh perilaku *organizational citizenship behavior* adalah sikap tolong menolong dan saling membantu antar karyawan yang kesusahan terhadap pekerjaan. Ai rohayati (2014) juga mengungkapkan bahwa perilaku *organizational citizenship behavior* dapat memberikan dampak positif bagi suatu organisasi, dampak tersebut antara lain dapat meningkatkan kualitas pelayanan, menurunkan tingkat turnover, dan meningkatkan kinerja kelompok.⁶

Sedangkan menurut Vannecia *organizational citizenship behavior* dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya iklim organisasi, budaya organisasi, persepsi terhadap dukungan organisasional, kepribadian dan suasana hati (*mood*), dan kualitas interaksi. Menurut Robbin *organizational citizenship behavior* juga muncul pada organisasi disebabkan karena adanya komitmen organisasi yang tinggi.⁷

Faktor yang pertama yang mempengaruhi *organizational citizenship behavior* adalah kepribadian. Kepribadian merupakan serangkaian atribut psikologis yang relatif stabil yang membedakan satu orang dengan orang yang lainnya.⁸ Sedangkan makna kepribadian islam mempunyai makna serangkaian perilaku manusia, baik sebagai makhluk individu maupun makhluk sosial, yang normanya diturunkan dari ajaran Islam, yang bersumber dari Al-Qur'an dan As-sunnah.⁹ Manusia sebagai ciptaan Allah SWT hendaklaklah menjalankan perintah dan menjauhi semua

⁶ Ai Rohayati, "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior : Studi Pada Yayasan Masyarakat Madani Indonesia", *Smart – Study dan Management Research* 11, no. 1 (2014) : 22.

⁷ Imran Ukkas dan Dirham Latif, "Pengaruh Iklim Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB)", *Jurnal Equilibrium* 06, no. 01 (2017) : 20.

⁸ Gregory Moorhead dan Ricky W. Griffin, *Perilaku Organisasi: Manajemen Sumber Daya Manusia dan Organisasi*, (Jakarta: Salemba Empat, 2013), 63.

⁹ Abdul Mujib, *Teori Kepribadian Prespektif Psikologi Islam*, (Depok: Rajagrafindo Persada, 2017), 22.

larangannya. Terutama pada perilaku dan tingkah laku kita sehari-harinya, haruslah sesuai dengan aturan yang sudah tercantum dalam Al-Qur'an. Islam mengajarkan untuk saling membantu satu sama lain dan menolong apabila ada seseorang yang kesusahan. Oleh karena itu, seseorang yang mempunyai kepribadian atau tingkah laku yang sesuai dengan Al-qur'an dan As-sunnah dan menjalankan hidupnya memikirkan akhirat adalah wujud dari kepribadian islami. Adapun seseorang yang mempunyai kepribadian yang berserah diri kepada Allah tentu memiliki sikap suka menolong sesama, memberi bantuan apabila seseorang meminta bantuan, dan berempati terhadap sesama. Sama halnya ditempat kerja, seorang muslim yang baik hendaknya membantu teman kerja yang kiranya mempunyai kesulitan dan menolong tanpa harus mendapatkan imbalan. Oleh karena itu, seseorang yang mempunyai kepribadian yang mencerminkan seorang muslim akan senang hati menerapkan *organizational citizenship behavior*.

Faktor yang kedua adalah iklim organisasi, Taugiri dan Litwin berpendapat bahwa iklim organisasi yaitu kualitas yang ada pada lingkungan internal suatu organisasi yang relatif berlangsung terus-menerus, dan dialami oleh semua anggota organisasi yang mana bisa berpengaruh pada perilaku mereka. Iklim organisasi bisa diartikan sebagai suasana kerja yang diciptakan oleh hubungan antar anggota organisasi.¹⁰ Brahma dan Sofyandi mengungkapkan jika iklim organisasi bisa menunjukkan apakah seseorang dapat melakukan tanggung jawab tugas sesuai aturan atau tidak.¹¹ Iklim organisasi merupakan persepsi karyawan mengenai organisasi yang kaitannya dengan lingkungan kerjanya seperti cara berperilaku dan berinteraksi karyawan di dalam organisasi.¹² Iklim organisasi termasuk dalam salah satu faktor yang mempengaruhi *organizational citizenship behavior*, karena apabila antar karyawan

¹⁰ Agung AWS Waspodo dan Lussy Minadaniati, "Pengaruh Kepuasan Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Karyawan Pada PT Trubus Swadaya", *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia* 03, No. 01 (2012) : 4.

¹¹ Imran Ukkas dan Dirham Latif, "Pengaruh Iklim Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB)", 20.

¹² Manggala Wiriya Tantra, Eliana Sari, dan Francis Tantri, "Pengaruh Iklim Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Perilaku Keanggotaan Organisasi) Guru Sma Swasta Buddhis Se-Dki Jakarta", *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan* 04, No. 04 (2018):65.

memiliki lingkungan kerja yang positif dan mendukung antar karyawan dalam tolong menolong satu sama lainnya, maka di organisasi tersebut akan tercipta perilaku *organizational citizenship behavior*.

Selanjutnya yang mempengaruhi *organizational citizenship behavior* yaitu komitmen organisasi. Robbins dan Judge mengungkapkan bahwa komitmen organisasi yaitu suatu kondisi dimana seorang karyawan berpihak pada organisasi untuk bertahan pada organisasi sebagai tujuan dan keinginannya sendiri.¹³ Seseorang dengan komitmen tinggi pada organisasi, maka akan bekerja dengan sungguh-sungguh dan mempunyai pikiran positif terhadap organisasi. Tak hanya itu, perilaku karyawan yang mempunyai komitmen tinggi terhadap organisasi, maka akan berusaha melakukan kegiatan untuk mencapai tujuan organisasi dengan keinginan untuk tetap bergabung dengan organisasi untuk jangka waktu lama.¹⁴ Apabila karyawan berkomitmen tinggi terhadap organisasi maka secara tidak langsung karyawan tersebut dengan mudahnya menerapkan perilaku *organizational citizenship behavior*, karena tujuan karyawan pada organisasi adalah memajukan organisasi tersebut.

CV Ovienna adalah perusahaan konveksi yang bidang utamanya pada pakaian, terutama pakaian wanita. Adapun hasil produksi dari CV. Ovienna yaitu, seperti gamis, busana muslim, blouse dan segmen pasarnya adalah dari anak kecil sampai orang tua. CV Ovienna masuk dalam daftar salah satu perusahaan terbesar di Kudus yang mana pangsa pasar perusahaan tidak hanya di kota Kudus saja, akan tetapi sudah memperlebar luasnya ke luar Jawa bahkan sampai menjuru ke seluruh kota di Indonesia.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan oleh peneliti, sikap karyawan pada CV Ovienna Kudus yang hanya mengerjakan tanggung jawab dan tugas sendiri, serta tidak adanya keinginan dalam menolong karyawan lain yang mempunyai kelebihan beban kerja dan memiliki kesulitan dalam mengerjakan tugasnya. Sebagai

¹³ Devina Citra Oktavia dan Nur Laily, “Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan Iklim Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior*”, *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen* 06, No. 10 (2017) : 3.

¹⁴ I Gusti Ayu Ambalika Putri Dan I Gusti Made Suwandana, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi, dan Komitmen Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Karyawan”, *E-Jurnal Manajemen Unud* 05, No. 10 (2016) : 6093.

contoh nyatanya yaitu pada saat jam pulang kerja, banyak karyawan yang tidak mematikan lampu pada perusahaan. Padahal apabila karyawan memiliki perilaku OCB maka tanpa disuruh pun pasti akan mematikan lampu tersebut. Contoh lainnya yaitu ketika ada antar karyawan penjahit yang kesulitan menjahit dengan model bajunya, antar karyawan jarang sekali memberikan bantuan pada karyawan lain yang kesulitan akan model tersebut. Rendahnya *organizational citizenship behavior* tersebut dapat menurunkan produktivitas dan efektifitas organisasi. Apabila keadaan ini dibiarkan terus-menerus tanpa adanya sesuatu yang dilakukan, maka akan berdampak pada menurunnya efektifitas dan produktivitas di CV Ovienna Kudus.

Penelusuran riset-riset sebelumnya yang mengkaji tentang *organizational citizenship behavior* yaitu penelitian yang dilakukan oleh Imran Ukkas dan Dirham Latif (2017) pada PT PLN (Persero) yang menghasilkan bahwa iklim organisasi dan komitmen organisasi mempengaruhi *organizational citizenship behavior*. Penelitian tersebut dikuatkan dengan penelitian yang dilakukan oleh M. Saleh Lubis (2015) pada karyawan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi dengan hasil penelitian iklim organisasi dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Arum Darmawati, Lina Nur Hidayati, dan Dyna Herlina S (2013) menghasilkan bahwa komitmen organisasi pengaruhnya tidak signifikan terhadap variabel *organizational citizenship behavior*. Pada variabel independen kepribadian islami, belum ada yang melakukan penelitian dimana variabel kepribadian islami sebagai variabel independen dan *organizational citizenship behavior* sebagai variabel dependen. Jadi penelitian ini merupakan penelitian pertama yang menggunakan variabel kepribadian islami sebagai independen dan *organizational citizenship behavior* sebagai variabel dependen.

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang telah peneliti uraikan diatas, peneliti tertarik dan melakukan penelitian dengan judul “**Pengaruh Kepribadian Islami, Iklim Organisasi, dan Komitmen Organisasi (*Organizational Commitment*) Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* karyawan CV Ovienna Kudus**”

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah kepribadian islami berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* karyawan bagian produksi di CV Oviena Klumpit Gebog Kudus?
2. Apakah iklim organisasi berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* karyawan bagian produksi di CV Oviena Klumpit Gebog Kudus?
3. Apakah *organizational commitment* berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* karyawan bagian produksi di CV Oviena Klumpit Gebog Kudus?
4. Apakah kepribadian islami, iklim organisasi dan *organizational commitment* berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* karyawan bagian produksi di CV Oviena Klumpit Gebog Kudus?

C. Tujuan Penelitian

Sebagaimana rumusan masalah yang telah disebutkan diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh kepribadian islami terhadap *organizational citizenship behavior* karyawan bagian produksi di CV Oviena Klumpit Gebog Kudus.
2. Untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* karyawan bagian produksi di CV Oviena Klumpit Gebog Kudus.
3. Untuk mengetahui pengaruh *organizational commitment* terhadap *organizational citizenship behavior* karyawan bagian produksi di CV Oviena Klumpit Gebog Kudus.
4. Untuk mengetahui pengaruh kepribadian islami, iklim organisasi dan *organizational commitment* terhadap *organizational citizenship behavior* karyawan bagian produksi di CV Oviena Klumpit Gebog Kudus.

D. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan nantinya akan memberikan manfaat yaitu sebagai berikut:

1. Manfaat Praktis
 - a. Bagi perusahaan khususnya CV Oviena di Desa Klumpit Gebog Kudus penelitian ini dapat dijadikan informasi yang bisa digunakan sebagai masukan dan acuan dalam melakukan pertimbangan tentang aspek sumber daya manusia apa yang bisa menciptakan dan meningkatkan *organizational citizenship behavior* untuk para karyawan.

- b. Bagi pihak yang lain, bisa digunakan dalam menambah perbendaharaan perpustakaan IAIN Kudus, terutama bagi mahasiswa yang mempunyai pemecahan masalah yang serupa.
2. Manfaat Teoritis
 - a. Untuk penelitian selanjutnya, bisa dijadikan sebagai data tambahan dan bahan referensi dalam melakukan penelitian berikutnya.
 - b. Menambah pengetahuan dan memperluas wawasan untuk peneliti tentang *organizational citizenship behavior* karyawan pada CV Ovienna di desa Klumpit Gebog Kudus.
 - c. Hasil penelitian ini, bisa dijadikan sebagai tambahan kepustakaan di bidang ilmu ekonomi dan bisnis terutama mengenai masalah *organizational citizenship behavior* pada karyawan.

E. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan penelitian atau skripsi ini ditahbiskan untuk mendapat gambaran mengenai garis-garis dari masing-masing bagian atau yang saling berhubungan, yang nantiya dapat diperoleh penelitian yang ilmiah dan sistematis. Adapun sistematika penulisan skripsi pada penelitian ini ialah sebagai berikut:

1. Bagian Awal

Pada bagian ini, terdiri dari: halaman judul, nota persetujuan pembimbing, pengesahan kelulusan, halaman pernyataan, halaman motto, halaman persembahan, kata pengantar, halaman abstraksi, dan halaman isi.

2. Bagian isi

Bagian ini memuat secara garis besarnya, yang terdiri dari lima bab yang saling berhubungan dan mempunyai satu kesatuan yang utuh antara kelima bab. Adapun kelima bab tersebut sebagai berikut:

BAB I : Pendahuluan

Pada bab ini berisi tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan skripsi.

BAB II : Kajian Pustaka

Pada bab ini, berisi tentang landasan teori dan pembahasan mengenai hasil-hasil penelitian sebelumnya yang sejenis dan juga berisi tentang

mengungkapkan kerangka pemikiran serta pertanyaan dari penelitian.

BAB III : Metode Penelitian

Pada bab ini, berisi tentang metode penelitian yang terdiri dari jenis dan pendekatan penelitian, teknik pengumpulan data, uji keabsahan data, serta analisis data.

BAB IV : Hasil Penelitian

Pada bab ini, berisi mengenai deskripsi lokasi penelitian, hasil penelitian, dan analisis dari hasil penelitian.

BAB V : Penutup

Pada bab ini berisi tentang kesimpulan, saran, serta penutup.

3. Bagian Akhir

Pada bagian akhir terdapat daftar pustaka, daftar riwayat hidup penulis, dan lampiran-lampiran.

