

BAB II LANDASAN TEORI

A. Deskripsi Teori

1. Kepribadian Islami

a. Pengertian Kepribadian

Kepribadian (*personality*) yaitu serangkaian atribut psikologis yang relatif stabil yang membedakan antar satu orang dengan orang yang lainnya.¹

Kata kepribadian dalam bahasa Inggris (*personality*) berasal dari bahasa Yunani-kuno *prosopon* atau *persona* yang artinya topeng yang digunakan oleh artis dalam teater. Seperti seorang artis yang bertingkah laku berdasarkan topeng yang sedang dipakai, ibarat topeng yang dipakainya itu mewakili ciri kepribadian tertentu. Maka dari itu, konsep awal dari pengertian *personality* (pada masyarakat umum) yaitu perilaku yang diperlihatkan ke lingkungan sosial, kesan yang diinginkan oleh individu supaya dapat ditangkap oleh lingkungan sekitar. Apabila *personality* menjadi istilah ilmiah pengertiannya berkembang menjadi lebih bersifat internal, sesuatu yang relatif permanen, mengorganisir, mengarahkan, dan menuntun aktivitas seseorang. Ada beberapa istilah yang biasanya masyarakat umum menganggap istilah tersebut sebagai sinonim dari kepribadian, apabila istilah-istilah tersebut dipakai dalam teori psikologi kepribadian, maka istilah tersebut diberi makna yang berbeda-beda. Adapun istilah yang berdekatan tersebut yaitu sebagai berikut:

1) *Character* (Karakter)

Yaitu menggambarkan tingkah laku dengan menekankan nilai (benar-salah, baik-buruk) baik secara eksplisit maupun implisit.

2) *Personality* (Kepribadian)

Yaitu secara deskriptif visualisasi tingkah laku dengan tidak memberi nilai (*devaluative*).

¹ Gregory Moorhead dan Ricky W. Griffin, *Perilaku Organisasi: Manajemen Sumber Daya Manusia dan Organisasi*, (Jakarta: Salemba Empat, 2013), 63.

3) *Traits* (Sifat)

Yaitu kesamaan respon pada sekelompok stimuli yang mirip, yang terjadi pada waktu yang relatif lama.

4) *Temperamen* (Temperamen)

Yaitu *personality* yang bertautan dengan determinan biologik atau fisiologik.

5) *Habit* (Kebiasaan)

Yaitu kesamaan respon yang berulang dengan kesamaan stimulus juga.

6) *Type-Attribute* (Ciri)

Yaitu hampir mirip dengan sifat, akan tetapi berada pada stimuli yang lebih terbatas.

7) *Disposition* (Watak)

Yaitu tidak berubahnya karakter yang dimiliki, baik karakter yang dari dulu sampai sekarang.

Pakar kepribadian menciptakan definisi kepribadian sesuai dengan paradigma kepribadian yang mereka yakini dan fokus analisis dari teori yang mereka kembangkan. Berikut beberapa contoh definisi kepribadian itu:²

- 1) Stern mendefinisikan kepribadian sebagai keseluruhan kehidupan seseorang dalam usaha mencapai tujuan, unik, individual, kemampuan memperoleh pengalaman, serta kemampuannya bertahan dan membuka diri.
- 2) Sedangkan menurut Pervin kepribadian ialah seluruh karakteristik seseorang atau sifat umum banyak orang yang berakibat pada menetapnya pola dalam merespon situasi.
- 3) Menurut Hilgard dan Marquis, kepribadian yaitu nilai terhadap stimulus sosial, kemampuan individu dalam memperlihatkan dirinya agar terlihat berkesan.

b. Ciri-Ciri Kepribadian

Ciri-ciri kepribadian yang membedakan antara satu orang dengan orang yang lainnya adalah sebagai berikut:³

1) Keramahan (*Agreeableness*)

Yaitu kemampuan individu dalam bergaul dengan individu lain. Adanya keramahan bisa membuat seseorang ramah, memaafkan dengan ramah, kooperatif, jika

² Alwisol, *Psikologi Kepribadian*, (Malang: UMM Press, 2004), 7-8.

³ Gregory Moorhead dan Ricky W. Griffin, *Perilaku Organisasi: Manajemen Sumber Daya Manusia dan Organisasi*, 64-65.

berurusan dengan orang lain mempunyai sikap yang baik, dan pengertian. Sebaliknya bisa juga membuat orang lain menjadi gampang marah, menjengkelkan, kadang-kadang sikapnya bisa menentang terhadap orang lain dan tidak kooperatif. Seseorang yang mempunyai keramahan yang tinggi akan mudah dalam lingkungan kerja dan berhubungan kerja dengan karyawan lain, berbeda dengan seseorang yang mempunyai keramahan rendah. Ini juga bisa terjadi pada hubungan dengan penyuplai, pelanggan, dan konsituen penting pada organisasi.

2) Kehati-hatian (*Conscientiousness*)

Yaitu seseorang yang memfokuskan pada jumlah sasaran. Seseorang yang fokus dengan sasaran yang sedikit dengan waktu lama akan lebih untuk sistematis, disiplin, terorganisasi, menyeluruh, berhati-hati, dan bertanggung jawab.

3) Emosionalitas Negatif (*Negative Emotionality*)

Seseorang yang mempunyai sedikit emosionalitas negatif, biasanya akan tenang, seimbang, merasa aman dan tabah. Sebaliknya seseorang yang mempunyai emosi tinggi gampang untuk merasa tergugah, reaktif, mempunyai perasaan tidak aman, dan mempunyai keekstremen suasana hati. Seseorang yang mempunyai emosionalitas negatif yang sedikit akan baik dalam mengelola tekanan, ketegangan, dan stres pekerjaan. Hal itu akan membuat mereka dipandang lebih unggul deari yang lain.

4) Ekstraversi (*Extraversion*)

Menggambarkan kenyamanan seseorang dalam suatu hubungan. Pandai berbicara, suka bergaul, terbuka untuk menjalin hubungan baru dan tegas adalah sifat ekstrover. Dimana kebalikanya yaitu tidak pandai berbicara, jauh lebih tidak suka bergaul, lebih enggan untuk memulai hubungan baru dan tidak tegas ialah arti dari introver. Ekstrover lebih baik daripada introver, karena ekstrover mempunyai ketertarikan dengan pekerjaan berdasarkan hubungan personal, seperti posisi pada penjualan dan pemasaran.

5) Keterbukaan (*Openness*)

Menggambarkan perilaku seseorang terhadap keyakinan dan keterkaitan dengan orang lain. Seseorang yang mempunyai tingginya tigkat keterbukaan akan

mampu untuk menerima ide-ide baru dan mengubah ide serta individu yang mempunyai keterbukaan lebih mempunyai sikap ingin tahu dan ketertarikan luas, kreatif dan imajinatif.

c. Kepribadian dalam Prespektif Islam

Kepribadian islami yaitu pelaksanaan ciri khas individu yang menyangkut seluruh aspek manusiawi, baik rohani maupun jasmani berhubungan dengan lingkungan sekitar yang didasarkan pada sumber wahyu yang bersifat unik dan dinamis.⁴

Kepribadian islam mempunyai makna serangkaian tingkah laku manusia, baik menjadi makhluk individu ataupun makhluk sosial, dengan normanya menggunakan ajaran Islam, yang bersumber berdasarkan Al-Qur'an dan As-sunnah. Dengan kedua sumber tersebut, para ahli berusaha melakukan tafsiran untuk mengungkapkan bentuk-bentuk kepribadian berdasarkan ajaran Islam, supaya pengikutnya bisa menerapkan bentuk-bentuk tersebut. Rumusan kepribadian Islam ini bersifat deduktif dan normatif dimana dijadikan rujukan umat Islam dalam berperilaku.⁵

Pengertian etimologis kepribadian dalam bahasa Arab bisa ditinjau pengertian term-term sinonimnya dengan kepribadian seperti *huwiyyah*, *inniyyah*, *dzatiyyah*, *nafsiyyah*, *khuluqiyyah*, dan *syakhshiyah*.

1) *Huwiyyah* dan *inniyyah*

Huwiyyah berasal dari kata *huwa* (kata ganti orang ketiga tunggal) yang berarti “dia”. Kata *huwiyyah* disalin ke dalam bahasa Inggris dengan term “*identity* atau *personality*”. Kata *identity* menunjukkan maksud *al-fardiyyah* (*individuality*) yang artinya yaitu aku-nya individu atau diri, kepribadian, atau sifat-sifat karakteristik pokok yang di dalamnya mempunyai kesamaan.

Menurut *al-Farabi*, seorang psikolog-falsafi Muslim, mengemukakan bahwa *huwiyyah* yaitu eksistensi seseorang yang meyakinkan kepribadian, keunikannya dan keadaan yang bisa-bisa menjadikan perbedaan seseorang dengan orang lain. Pengertian tersebut memastikan jika kata

⁴ Mukodi, “Kepribadian Islami dan Teori Perkembangan Kognitif Jean Piaget”, *Jurnal Penelitian Pendidikan* 8, no. 02 (2018) : 1280.

⁵ Abdul Mujib, *Teori Kepribadian Prespektif Psikologi Islam*, (Depok: Rajagrafindo Persada, 2017), 22.

huwiyyah mempunyai kesamaan makna dengan *personality*. Ini berarti bahwa istilah *huwiyyah* dalam literatur keislaman membuktikan arti kepribadian.⁶

2) *Dzatiyyah*

Secara etimologi, *dzatiyyah* memiliki arti *identy*, *personality*, dan *subjectivity*. Dalam istilah psikologi, *dzatiyyah* mempunyai arti tendensi (*mayl*) individu pada dirinya yang berasal dari substansinya sendiri. Sedangkan yang dimaksud dengan tendensi (*tendency*) ialah satu kelengkapan dalam bertingkah laku sesuai cara yang ditentukan. Dalam terminologi tasawuf, *dzatiyyah* bermakna inheren, intrinsik dan esensi diri. *Dzatiyyah* mewajibkan mengagungkan alam semesta hanya milik Allah.

Pengagungan tersebut sifatnya intrinsik, jika tidak ada maka akan *dzatiyyah*nya akan hilang. Kata *dzar* jika dinisbatkan pada manusia mempunyai makna roh atau jasad. Struktur manusia mempunyai dua dzat yaitu roh dan jasad, yang disebut dengan nafsani. Dalam hal ini, kata dzat digunakan untuk menentukan makna struktur kepribadian seseorang yang sifatnya potensial. Dikarenakan keumumannya term dzat ini maka ini tidak dapat dijadikan sebagai padanan *personality*.⁷

3) *Nafsiyyah*

Term *nafsiyyah* berasal dari kata nafs yang artinya pribadi. Kata nafs diterjemahkan Shafi'i sebagai *personality, self, or level of personality developmental* (kepribadian, diri pribadi, atau tingkat perkembangan kepribadian).

Nafs sering kali digunakan untuk padanan *personality*, seperti istilah *nafs muthma'innah* (kepribadian yang tenang). Penggunaan nafs untuk padanan *personality* karena dalam penyebutan nafs dalam beberapa ayat menunjukkan nafs yang telah mengaktual, bukan sekedar struktur kejiwaan manusia dalam bentuk potensial. Apabila struktur *nafs* telah mengaktual maka telah menunjukkan arti kepribadian, sebab kepribadian merupakan aktualisasi dari potensi-potensi *nafsiyah*.

⁶ Abdul Mujib, *Teori Kepribadian Prespektif Psikologi Islam*, 27-29.

⁷ Abdul Mujib, *Teori Kepribadian Prespektif Psikologi Islam*, 30.

Sekalipun demikian, kata *nafs* tidak dapat digunakan sebagai label dalam peristilahan kepribadian.⁸

4) *Khuluqiyyah* (Akhlaq)

Secara etimologis, akhlaq artinya *disposition, character* dan *moral constitution*. Al-Ghazali mengungkapkan jika manusia mempunyai citra batiniah yang disebut *khuluq* dan citra lahiriah yang disebut *khalq*. *Khuluq* merupakan citra psikis manusia sedangkan *Khalq* yaitu citra fisik manusia. Dengan kategori tersebut, secara etimologi *khuluq* artinya penggambaran kondisi kejiwaan seseorang dengan tidak memasukkan unsur lahirnya.

Khuluq diberikan batasan oleh Manshur Ali Rajab yaitu dengan *al-thab'u al-sajiyah*. Yang dimaksud *thab'u* (karakter) yaitu citra batin manusia yang menetap (*al-sukun*). Citra tersebut ada pada kontitusi (*al-jibillah*) seseorang sejak lahir yang sudah diberikan oleh Allah. Sedangkan *sajiyah* yaitu kebiasaan (*'adah*) manusia yang asalnya dari penggabungan karakter manusia dengan tindakan aktivitasnya (*al-muktasab*). Kebiasaan tersebut ada dua kemungkinan yaitu sudah terlaksana atau masih terpendam. Pengertian *khuluq* tersebut meliputi kondisi batin dan lahir manusia. Minat, kecenderungan, keinginan, dan pikiran manusia kadang terlaksana di kehidupan, kadang juga hanya terpendam dan tidak terlaksana di kehidupan nyata. Jadi, dapat disimpulkan bahwa *khuluq* memiliki ekuivalensi makna dengan *personality*.⁹

5) *Syakhshiyah*

Syakhshiyah berasal dari kata *syakhsh* yang artinya pribadi. Kata tersebut selanjutnya dikasih *ya'* nisbah, hingga akhirnya jadi kata benda buatan (*mashdar shina'i*) *syakhshiyah* artinya kepribadian. Pada kamus bahasa Arab modern, istilah *syakhshiyah* penggunaannya adalah dengan tujuan *personality* (kepribadian).

Pada literatur keislaman modern, term *syakhshiyah* sudah sering dipakai dalam menilai dan menggambarkan kepribadian seseorang. Penyebutan *syakhshiyat al-Muslim* mempunyai makna kepribadian orang Islam. Pergeseran makna tersebut menunjukkan jika term

⁸ Abdul Mujib, *Teori Kepribadian Prespektif Psikologi Islam*, 31.

⁹ Abdul Mujib, *Teori Kepribadian Prespektif Psikologi Islam*, 32-35.

syakhshiyah sudah disepakati oleh umum untuk digunakan sebagai padanan dari *personality*.

Seseorang yang agamanya Islam belum tentu mempunyai kepribadian Islam, jika seseorang tersebut tidak memahami ajaran agama Islam dengan menyeluruh (*kaffah*). Nabi Muhammad SAW diutus ke bumi dengan tujuan untuk menyebarkan agama Islam dan menyebarkan jika agama Islam adalah rahmat untuk semua umat manusia sesuai dengan isi Al-qur'an.

Allah SWT menciptakan manusia sebagai hamba yang mampu rasional, berpikir dengan baik, dan konstruktif. Akal tersebut merupakan karunia yang harusnya bisa digunakan dan dikembangkan untuk mensejahterakan orang lain serta orang yang mempunyai keyakinan tidak sama juga.¹⁰

Allah menyuruh manusia untuk berkewajiban mempergunakan akalnya dengan berfikir secara sehat dan jernih dengan menggunakan akal tersebut untuk menjalankan semua hal yang diridhoi Allah, sesuai dengan Al-Qur'an surat Ali-Imran ayat 190-191:¹¹

إِنَّ فِي خَلْقِ السَّمَوَاتِ وَالْأَرْضِ وَأَخْتِلَافِ اللَّيْلِ وَالنَّهَارِ
لَآيَاتٍ لِّأُولِي الْأَلْبَابِ ﴿١٩٠﴾ الَّذِينَ يَذْكُرُونَ اللَّهَ قِيَمًا وَقُعُودًا
وَعَلَىٰ جُنُوبِهِمْ وَيَتَفَكَّرُونَ فِي خَلْقِ السَّمَوَاتِ وَالْأَرْضِ
رَبَّنَا مَا خَلَقْتَ هَذَا بَطْلًا سُبْحَانَكَ فَقِنَا عَذَابَ النَّارِ ﴿١٩١﴾

Artinya : “ Sesungguhnya dalam penciptaan langit dan bumi, dan pergantian malam dan siang terdapat tanda-tanda (kebesaran Allah) bagi orang yang berakal, (yaitu) orang-orang yang mengingat Allah

¹⁰ Ramon Ananda Paryontri, “Kepribadian Islami dan Kualitas Kepemimpinan”, Universitas Ahmad Dahlan Yogyakarta 37, no. 82 (2015) : 60.

¹¹ Al-Quran, ali-Imran ayat 190-191, *Alquran dan Terjemahannya* (Jakarta: Departemen Agama RI, Yayasan Penerjemah Dan Penerbit Al-Qur'an, 2001), 59

sambil berdiri atau duduk dalam keadaan berbaring dan mereka memikirkan penciptaan langit dan bumi (seraya berkata): Ya Tuhan kami, tiadalah Engkau menciptakan semua ini sia-sia, Maha suci Engkau, lindungilah kami dari adzab neraka.”

Ayat di atas menjelaskan jika awal mula membentuk kepribadian islam yaitu dengan menggunakan akal dan pikiran seseorang dalam mempersiapkan sesuatu. Membentuk karakter seorang muslim dengan selalu berpikir secara positif. Seorang muslim harus mempunyai sikap berpikir positif atau *husnudzhon* (berbaik sangka) dengan orang lain dan juga dengan Allah SWT. Allah SWT melimpahkan karunianya kepada manusia, oleh karena itu kita sebagai manusia harus *berhusnudzhon* kepada Allah dan itulah salah satu bentuk keimanan kita kepada Allah.¹²

d. Fungsi Kepribadian Islami

Fungsi kepribadian dalam islam menurut Clarence W. Brown dan Edwin E. Ghiselli yang selanjutnya dikutip dan dikembangkan oleh Hanna Djumhana Bastaman ada lima fungsi, yaitu:¹³

1) Fungsi Peramalan (*Prediction*)

Memperikan gambaran tentang tingkah laku manusia pada waktu yang akan datang dengan melihat hal apa saja yang kemungkinan terjadi pada waktu tertentu.

2) Fungsi Pemahaman (*Understanding*)

Kepribadian dipahami dengan bagaimana seharusnya dan apa adanya dengan memberikan penjelasan yang benar, masuk akal dan sesuai dengan ilmiah-qur'ani tentang tingkah laku manusia.

3) Fungsi Pengembangan (*Development*)

Kepribadian islam diperluas dan didalami dengan ruang lingkungnya, dengan menciptakan teori-teori baru, menyempurnakan metodologi dan menciptakan berbagai teknik dan pendekatan psikologis.

¹² Ramon Ananda Paryontri, “Kepribadian Islami dan Kualitas Kepemimpinan”, 61.

¹³ Abdul Mujib, *Teori Kepribadian Perspektif Psikologi Islam*, 57.

4) Fungsi Pendidikan (*Education*)

Memberikan petunjuk mengenai tingkah laku manusia yang baik dan benar dengan memberikan arahan tentang bagaimana tingkah laku yang benar, yang ditujukan untuk memperbaiki kualitas perilaku manusia.

5) Fungsi pengendalian (*control*)

Untuk meingkatkan kesejahteraan hidup manusia yang dilakukan dengan memberikan arahan secara efektif dan efisien dengan memanfaatkan temuan-temuan ilmiah qur'ani.

e. Struktur Kepribadian Islami

Menurut kamus psikologi, arti dari struktur yaitu pola, organisasi, atau sekumpulan unsur yang menetap. Penggunaan kata struktur untuk menunjukkan proses-proses yang mempunyai stabilitas.

Struktur kepribadian yaitu kualitas menetap yang menjelaskan dan membedakan antar individu dengan lainnya. Adapun An-Nabhani mengungkapkan jika kepribadian manusia terdiri dari '*aqliyyah dan nafsiyyah*'.¹⁴

1) Struktur kepribadian '*aqliyyah*

Purwoko mendefinisikan '*aqliyyah* yaitu keterkaitan fakta dengan ma'lumat berdasarkan kaidah tertentu, yang mencetuskan suatu keputusan hukum (penafsiran) tentang sesuatu / fakta tersebut.

2) Struktur kepribadian '*nafsiyyah*

Nafsiyyah merupakan keterkaitan antara potensi hidup (fitrah) dengan mafâhîm berdasarkan kaidah tertentu, yang menghasilkan kecenderungan keinginan kepada suatu hal.

f. Tolak Ukur Kepribadian Islami

- 1) Neuroticism
- 2) Extraversion
- 3) Openness to experience
- 4) Agreeableness
- 5) conscientiousness

¹⁴ Saktiyono B. Purwoko, *Psikologi Islami: Teori dan Penelitian*, (Bandung: Saktiyono WordPress, 2012), 99-102.

g. Indikator Kepribadian Islami

Menurut Al-Ashqar indikator dari kepribadian islam adalah sebagai berikut:¹⁵

- 1) Kesadaran diri individu
- 2) Minat dalam berteman dan berkelompok
- 3) Keceriaan dan mencari kesenangan
- 4) Moralitas dan berperilaku menolong
- 5) Tanggung jawab

2. Iklim Organisasi

a. Pengertian Iklim Organisasi

Definisi iklim organisasi menurut Forehand dan Gilmer yaitu sebagai serangkaian karakteristik yang menggambarkan organisasi, membedakannya dari organisasi lain yang secara relatif terjadi sepanjang masa dan dapat mempengaruhi perilaku pada anggota organisasi.

Friedlander dan Margulies mendefinisikan iklim organisasi sebagai fenomena dinamis yang melepaskan, memfasilitasi, atau membatasi teknik organisasi sumber daya manusia. Sedangkan menurut Campbell iklim organisasi yaitu mengacu pada serangkaian atribut yang khusus pada organisasi dan kecenderungannya disimpulkan dari cara-cara kesepakatan organisasi dengan para anggotanya serta lingkungan pada organisasi.¹⁶

Litwin dan Taugiri mendefinisikan iklim organisasi ialah kualitas suatu lingkungan internal perusahaan yang mencerminkan perilaku anggota organisasi dengan karakteristik organisasinya.¹⁷

¹⁵ Moch. Sya'roni Hasan dan Nikmawati, "Model Pembelajaran PAI dalam Membentuk Kepribadian Islami Siswa SMK DR Wahidin Sawahan Nganjuk", *Ta'lim: Jurnal Pendidikan Agama Islam* 3, no. 1 (2020) : 10-11.

¹⁶ Erika Setyanti Kusumaputri , *Komitmen Pada Perubahan Organisasi (Perubahan Organisasi Dalam Prespektif Islam)*, (Yogyakarta: Deepublish, 2014), 90-91.

¹⁷ Puspita Ayu Ningtias dan Bambang Swasto Sunuharyo, "Pengaruh Iklim Organisasi dan *Organizational Citizenship Behavior* Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT XYZ)", *Jurnal Administrasi Bisnis* 64, No. 1 (2018) : 21.

b. Teori Iklim Organisasi

Ada beberapa ahli yang mendefinisikan teori dari iklim organisasi, dan diantaranya sebagai berikut:¹⁸

- 1) Teori iklim organisasi menurut Abdul Aziz Wahab yaitu dengan memilah iklim organisasi menjadi beberapa jenis, yaitu sebagai berikut:
 - a) Iklim organisasi terbuka, iklim organisasi ini biasanya antara manajer dengan anggota dalam organisasi mempunyai hubungan yang terbuka, jujur dan seluruh anggota organisasi menghargai satu sama lain.
 - b) Iklim organisasi mengikat, iklim seperti ini biasanya ditandai dengan kurangnya profesionalna seorang manajer, akan tetapi seluruh anggotanya bersikap profesional. .
 - c) Iklim organisasi tidak mengikat, iklim ini ditandai dengan didukungnya seorang manajer yang perhatian dan fleksibel dalam kegiatan aktivitas organisasinya, namun sebaliknya anggota bertingkah laku kurang professional.
 - d) Iklim organisasi tertutup, hal ini biasanya ditandai dengan seorang pemimpin yang kurangnya mendukung kemajuan organisasi, tetapi malah menghambat kemajuan organisasi, dan anggota organisasi juga sama dengan perilaku pemimpinnya.
- 2) Teori menurut Davis yang mengungkapkan bahwa iklim organisasi terdapat pada suatu tempat yang kontinun dimana terdapat pergerakan dari yang tidak menyenangkan ke netral bahkan sampai ke yang tidak menyenangkan. Kayawan dan atasan berharap mempunyai iklim yang menyenangkan karena manfaat baiknya, seperti kepuasan kerja dan kinerja yang lebih baik. Faktor-faktor yang mendukung terciptanya suatu iklim yang menyenangkan ialah:
 - a) Kepemimpinan.
 - b) Perasaan melakukan pekerjaan yang bermanfaat.
 - c) Tanggung jawab.
 - d) Tekanan pekerjaan yang nalar.
 - e) Kesempatan.
 - f) Pengendalian, birokrasi yang nalar dan struktur.

¹⁸ Syamsu Q. Badu dan Novianty Djafri, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, (Gorontalo: Ideas Publishing, 2017), 117-118.

- g) Keterlibatan pegawai, dan partisipasi.
 - h) Kadar kepercayaan.
 - i) Imbalan yang adil.
 - j) Pengendalian, struktur, dan birokrasi yang nalar.
 - k) Komunikasi ke atas dan ke bawah.
- 3) Teori menurut Halpin and Croft yang berpendapat jika iklim organisasi merupakan hasil dari persepsi tiap anggota organisasi, oleh karena itu terdapat beberapa faktor yang membentuk iklim organisasi, yaitu:
- a) Keterpisahan.
 - b) Kejauhan.
 - c) Rintangan.
 - d) Tekanan pada hasil.
 - e) Keakraban.
 - f) Dorongan (motivasi) dan semangat.

c. Indikator Iklim Organisasi

Ada 5 indikator menurut Litwin dan Stringer yaitu sebagai berikut:¹⁹

- 1) *Responsibility* (tanggung jawab).
- 2) *Identity* (identitas).
- 3) *Warmth* (kehangatan)
- 4) *Support* (dukungan).
- 5) *Conflict* (konflik).

d. Faktor yang Mempengaruhi Terjadinya Iklim Organisasi

Menurut Strees ada 4 komponen yang memperkuat suatu iklim organisasi, diantaranya yaitu:²⁰

- 1) Struktur kebijakan organisasi

Semakin besar otonomi dan kebebasan yang diberikan pada individu dalam menentukan tindakan sendiri serta banyaknya perhatian yang diberikan oleh pegawainya, maka iklim kerjanya akan semakin baik. Iklim tersebut akan ditunjukkan dengan sikap tanggung jawab, keterbukaan, dan penuh dengan kepercayaan. Sebaliknya apabila ketatnya orientasi pada peraturan, tingginya suatu tingkat

¹⁹ M. Saleh Lubis, “Pengaruh Iklim Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Pembentukan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* Karyawan dalam Rangka Peningkatan Kinerja”, *e-Jurnal Apresiasi Ekonomi* 3, no. 2 (2015) : 78.

²⁰ Muhammad Idrus, “Implikasi Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kualitas Kehidupan Kerja Karyawan”, *Jurnal Psikologi Universitas Diponegoro* 03, no. 1 (2006) : 95.

formalisasi, dan sentralisasi, maka lingkungan suatu organisasi akan semakin kaku, sehingga akan menciptakan ketertutupan.

2) Teknologi yang digunakan dalam organisasi

Kebiasaan penggunaan teknologi akan menciptakan iklim yang berorientasi pada peraturan dan kreativitas yang rendah serta tingkat kepercayaan. Sedangkan, penggunaan teknologi yang dinamis dan berubah-ubah akan menjurus kepada kepercayaan, kreativitas, komunikasi yang terbuka, penyelesaian tugas dengan tanggung jawab yang tinggi.

3) Lingkungan luar organisasi

Faktor dari luar organisasi secara khusus bertautan dengan pegawai yang mempunyai pengaruh terhadap iklim organisasi. Misalnya yaitu kasus krisis moneter yang pernah terjadi di Indonesia, banyak yang harus memberhentikan karyawannya. Ini mengakibatkan kondisi anantara teman sekerja yang tidak diberhentikan kerja mengalami situasi iklim yang mengancam, sehingga dukungan menjadi lemah, karyawan mempunyai motivasi kerja rendah dan tidak adanya situasi kehangatan.

4) Kebijakan dan praktek manajemen

Seorang manajer yang menegaskan peraturan malah menjadikan karyawan mempunyai sikap tidak bertanggung jawab. Sebaliknya manajer yang banyak memberikan otonomi, identitas pekerjaan pegawainya dan umpan balik maka akan lebih berhasil mewujudkan iklim organisasi yang berorientasi pada prestasi.

Sedangkan menurut Robbins faktor-faktor iklim organisasi adalah sebagai berikut:²¹

1) *Individual initiative*

Individual initiative adalah tingkat kemandirian dan tanggung jawab yang dipunyai pada masing-masing anggota.

2) *Risk tolerance*

Risk tolerance yaitu tingkat resiko yang ditanggung oleh anggota untuk memotivasi para anggota menjadi agresif, berinovatif, serta berani mengambil resiko.

²¹ Muhammad Idrus, "Implikasi Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kualitas Kehidupan Kerja Karyawan", 96.

3) *Integration*

Integration yaitu tingkat unit-unit kerja pada perusahaan yang memotivasi untuk berkoordinasi dalam operasi perusahaan dengan baik.

4) *Management support*

Management support ialah tingkat kejelasan komunikasi, dimana dukungan dan bantuan dipersiapkan oleh manajemen kepada unit dibawahnya.

5) *Control*

Control yaitu sejumlah pengawasan dan peraturan yang ditujukan untuk mengawasi dan mengatur perilaku karyawan.

6) *Identity*

Identity adalah tingkat pemahaman diri tiap anggota organisasi secara keseluruhan melebihi kelompok kerja atau bidang profesi masing-masing.

7) *Rewards*

Rewards ialah tingkat penghargaan dan alokasi (honor dan promosi jabatan) yang berlandaskan pada kinerja pegawai.

8) *Conflict tolerance*

Conflict tolerance adalah tingkat toleransi terhadap kritik dan konflik keterbukaan yang muncul dalam organisasi.

9) *Communication patterrus*

Communication patterrus adalah tingkat terbatasnya komunikasi dalam organisasi yang sesuai persetujuan pada hirarki formal.²²

3. Komitmen Organisasi (*Organizational Commitment*)

a. Pengertian Komitmen Organisasi

Menurut Mathis dan Jackson memberikan pengertian “*Organizational Commitment is the degree to which employees believe in and accept organizational goals and desire to remain with the organization*” yang artinya komitmen organisasional yaitu tingkat karyawan dalam menerima tujuan organisasi dan percaya pada organisasi serta

²² Muhammad Idrus, “Implikasi Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kualitas Kehidupan Kerja Karyawan”, 97.

meninggalakan organisasi atau tidak akan meninggalkan organisasi.²³

Untuk merumuskan komitmen organisasi terdapat dua pendekatan yang digunakan. Yang pertama, menggambarkan bahwa komitmen bisa muncul bermacam bentuk dengan dilibatkannya suatu usaha. Yang artinya komitmen bisa menjelaskan perbedaan hubungan antara anggota organisasi dan entitas lainnya (salah satu organisasi itu sendiri). Kedua, mengikutsertakan dalam usaha memisahkan antara berbagai entitas tempat individu berkembang menjadi memiliki komitmen.

Meyer dan Allen mendefinisikan komitmen dalam berorganisasi sebagai suatu konstruk psikologis yang merupakan ciri hubungan antar anggota organisasi dengan organisasinya serta memiliki implikasi terhadap keputusan apakah individu tetap melanjutkan keanggotaannya pada organisasi. Dari definisi tersebut, bisa disimpulkan bahwa anggota yang mempunyai komitmen pada organisasi maka akan bertahan menjadi anggota dalam organisasi, daripada yang tidak mempunyai komitmen dalam organisasi.

Sedangkan menurut Baron dan Greenberg, komitmen mempunyai definisi individu yang mempunyai penerimaan yang kuat pada dirinya terhadap nilai-nilai dan tujuan perusahaan, yang pada akhirnya individu akan berusaha untuk terus bertahan pada perusahaan.

Berdasarkan definisi tentang komitmen organisasi di atas, dapat ditarik kesimpulan jika komitmen pada organisasi menggambarkan tiga dimensi utama, ialah komitmen menggambarkan afektif individu terhadap organisasi, mempertimbangkan jika organisasi ditinggalkan apakah mengalami kerugian atau tidak, dan terus bertahan pada organisasi dengan mempertimbangkan beban moral.²⁴

²³ Imran Ukkas dan Dirham Latif, "Pengaruh Iklim Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB)", *Jurnal Equilibrium* 06, no.01 (2017) : 21.

²⁴ Khaerul Umam, *Perilaku Organisasi*, (Bandung: Pustaka Setia, 2012), 257-259.

b. Indikator Komitmen Organisasi

Meyer dan Allen mencetuskan ada 3 indikator komitmen dalam organisasi, yaitu *affective*, *continuance*, *normative*.²⁵

- 1) *Affective commitment*, berhubungan antara individu dengan tingkat emosionalnya, anggota ikut serta dengan kegiatan di organisasi, dan identifikasi dengan organisasi. Individu dalam organisasi yang mempunyai *affective commitment* tinggi maka ingin terus menjadi anggota dalam organisasi, karena itu berasal dari keinginan dirinya sendiri.²⁶
- 2) *Continuance commitment*, berhubungan dengan kerugian seseorang apabila meninggalkan organisasi, jadi individu akan mengalami kesadaran apabila meninggalkan organisasi maka akan mengalami kerugian. Individu pada organisasi dengan *continuance commitment* tinggi maka akan selalu bertahan pada organisasi karena kebutuhan pribadi individu dan individu tersebut akan mengalami kerugian jika meninggalkan perusahaan.
- 3) *Normative commitment*, merefleksikan perasaan individu untuk tetap berada pada perusahaan. Anggota organisasi yang mempunyai *normative commitment* tinggi akan terus menjadi anggota dalam berorganisasi karena merasa dirinya harus berada dalam organisasi tersebut.

c. Karakteristik Pedoman Komitmen Organisasi

Steers dan Porter mengungkapkan dalam telaah komitmen organisasi ada tiga karakteristik yang bisa dijadikan pedoman, yaitu sebagai berikut.²⁷

- 1) Adanya rasa penerimaan tujuan organisasi dan kepercayaan kuat pada nilai-nilai yang dimiliki oleh organisasi.
- 2) Mempunyai keinginan untuk tetap bertahan pada organisasi.

²⁵ Khaerul Umam, *Perilaku Organisasi*, 259

²⁶ Ranty Sapitri, "Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Listrik Negara Area Pekanbaru", *JOM Fisip* 03, No. 02 (2016) : 4.

²⁷ S. Pantja Djati dan M Khusaini, "Kajian Terhadap Kepuasan Kompensasi, Komitmen Organisasi, dan Prestasi Kerja", *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan* 05, No. 1 (2003) : 31.

- 3) Mempunyai kemauan keras menjadi bagian dari organisasi.

d. Pembentukan Komitmen

Beberapa faktor terbentuknya komitmen pada organisasi, baik dari individu sendiri maupun dari organisasi. Adapun pada perkembangannya *affective commitment*, *continuance commitment*, *normative commitment* masing-masing memiliki pola perkembangannya tersendiri.²⁸

1) Proses terbentuknya *affective commitment*

Dalam terbentuknya *affective commitment*, ada tiga kategori besar yaitu:

a) Karakteristik organisasi

Karakteristik organisasi yang mempengaruhi perkembangan *affective commitment* ialah sistem desentralisasi, organisasi yang mempunyai kebijakan yang adil, dan bagaimana organisasi menjelaskan kebijakannya kepada anggota.

b) Karakteristik individu

Gender bisa berpengaruh pada *affective commitment*, usiapun sama berpengaruh pada proses terbentuknya *affective commitment*, walaupun bergantung pada beberapa kondisi individu sendiri, persepsi individu mengenai kompetensinya, tingkat pendidikan, status pernikahan, etos kerja, kebutuhan untuk berprestasi, dan *organizational tenure*.

c) Pengalaman kerja

Job scope merupakan beberapa karakteristik yang menunjukkan kepuasan dan motivasi individu, dan ini contoh dari pengalaman kerja yang berpengaruh pada *affective commitment*.

2) Proses terbentuknya *continuance commitment*

Ada beberapa kejadian ataupun tindakan kerugian apabila *continuance commitment* berkembang. Adapun beberapa kejadian atau tindakan ini dapat dibagi kedalam dua variabel, yaitu alternatif dan investasi.

Investasi termasuk sesuatu yang berharga, seperti usaha, waktu, maupun uang, yang direlakan individu apabila meninggalkan organisasi. Sebaliknya untuk

²⁸ Khaerul Umam, *Perilaku Organisasi*, 260.

alternatif ialah kemungkinan untuk pergi ke organisasi lainnya.²⁹

3) Proses terbentuknya *normative commitment*

Normative commitment pada organisasi bisa berkembang dikarenakan berasal dari individu yang merasakan sejumlah tekanan selama proses sosialisasi (dari keluarga atau budaya) serta pada saat individu bersosialisasi pertama kali dengan organisasi. Tak hanya itu, *normative commitment* bisa terjadi jika perusahaan pernah memberikan sesuatu yang berharga kepada anggotanya.

e. Pemberdayaan Komitmen

Ada beberapa hal pemberdayaan dalam memperkuat komitmen dalam organisasi, diantaranya:³⁰

1) Kepercayaan (*trust*)

Anggota organisasi yang mempunyai rasa saling percaya akan menciptakan suatu keadaan baik dalam pertukaran informasi dan saran. Adapun cara untuk menciptakan kepercayaan antara lain:

- a) Menghargai perbedaan kesuksesan dan pandangan yang diraih tiap karyawan.
- b) Menyediakan akses informasi yang cukup.
- c) Untuk mencukupi kebutuhan kerja perlu disediakan pelatihan yang cukup.
- d) Sumber daya dan waktu disediakan dengan cukup untuk menyelesaikan tugas karyawan.

2) Lama bekerja (*time*)

Lama kerja ialah seberapa lama pekerja dalam bekerja di perusahaan. Jika seseorang lama bekerja pada organisasi, maka akan semakin terlihat individu tersebut mempunyai komitmen tinggi pada organisasi.

3) Pertanggungjawaban (*accountability*)

Wewenang yang diberikan pada karyawan dengan jelas dan konsisten tentang standar, tujuan dan peran untuk menilai kinerja karyawan. Pada tahapan ini bisa digunakan sebagai sarana evaluasi apakah karyawan bertanggung jawab atas wewenang yang diberikan atau tidak. Akuntabilitas bisa dilaksanakan dengan cara:

²⁹ Khaerul Umam, *Perilaku Organisasi*, 261-262.

³⁰ Khaerul Umam, *Perilaku Organisasi*, 266.

- a) Melakukan evaluasi kinerja karyawan dengan menggunakan cara *training*.
- b) Tugas dan ukuran yang diberikan harus jelas.
- c) Bantuan dan saran diberikan kepada karyawan dalam menyelesaikan tugasnya.
- d) Dalam menentukan ukuran dan standar kinerja harus melibatkan karyawan.

Apabila seseorang mempunyai tanggung jawab yang besar pada pekerjaannya, dengan mempunyai pengalaman baik dalam bekerja, peluang mendapatkan pekerjaan yang lain kecil, dan organisasi mampu menolong karyawan baru dalam memahami pekerjaan dan organisasi, maka hal tersebut akan menciptakan komitmen pada organisasi.³¹

4) Kredibilitas (*credibility*)

Menciptakan kinerja yang tinggi dengan melakukan pengembangan pada lingkungan kerja dan mendapatkan penghargaan yang dilakukan dengan kompetisi yang sehat adalah wujud dari menjaga kredibilitas. Ini bisa dilaksanakan dengan cara sebagai berikut:

- a) Meningkatkan target disemua bagian pekerjaan
- b) Membantu menyelesaikan perbedaan dalam penentuan tujuan dan prioritas.
- c) Karyawan dipandang sebagai partner strategis.
- d) Individu didorong untuk inisiatif dalam melakukan perubahan secara partisipatif.

5) Rasa percaya diri (*confident*)

Menghargai kemampuan yang dimiliki karyawan akan menimbulkan kepercayaan diri pada karyawan yang mengakibatkan komitmen pada perusahaan akan tinggi. Menimbulkan keyakinan karyawan bisa dilakukan dengan cara:

- a) Untuk menyelesaikan tugas dengan baik, maka harus ada instruksi tugas.
- b) Ide dan saran karyawan digali agar karyawan mampu mengemukakan pendapat.
- c) Tugas diperluas serta menciptakan jaringan antar departemen.
- d) Tugas penting didelegasikan kepada karyawan.³²

³¹ Khaerul Umam, *Perilaku Organisasi*, 267.

³² Khaerul Umam, *Perilaku Organisasi*, 268.

4. *Organizational Citizenship Behavior*

a. *Pengertian Organizational Citizenship Behavior*

Dalam organisasi ada upaya atau faktor dalam meningkatkan kinerja pegawai, salah satu faktor yang mempengaruhinya adalah perilaku yang ditunjukkan oleh karyawan sendiri. Perilaku yang diinginkan tidak selalu berkaitan dengan tugas ataupun pekerjaan yang sudah ditetapkan dalam peraturan tertulis dalam deskripsi pekerjaan, melainkan diluar dari *job description*, dan perilaku inilah yang mampu memberikan dampak dan kontribusi yang menguntungkan bagi organisasi.³³

Organ (1988) berpendapat bahwa *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yaitu individu yang berperilaku ekstra yang tidak secara eksplisit atau langsung sebagai bagian dari sistem kerja formal, akan tetapi mampu meningkatkan keefektifan suatu fungsi organisasi.³⁴

Greenberg & Baron (2003) mengemukakan bahwa seorang karyawan dinilai kinerjanya biasanya menggunakan *job description* yang sudah disusun oleh perusahaan. Oleh karena itu, untuk menilai kinerja karyawan yang baik ataupun yang buruk, bisa dilihat dari kinerja seorang karyawan dan tanggung jawab karyawan dalam menyelesaikan semua tugas yang diberikan, sesuai *job description* yang tercantum. Pekerjaan diselesaikan dan dilakukan sesuai tugas masing-masing karyawan dalam job description ini disebut sebagai *in-role behavior*. Organisasi seharusnya tidak hanya mengukur kinerja karyawan dengan melihat karyawan menyelesaikan tugas-tugasnya, akan tetapi bagaimana peran ekstra karyawan dalam menyelesaikan tugasnya. Kontribusi kerja tersebut yang melebihi dari deskripsi kerja formal inilah bisa disebut dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).³⁵

³³ Andi Aina Ilmih, "Peran Organizational Citizenship Behavior(OCB) dan Budaya Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di Ukm Snak Makaroni Cap Bintang Desa Mutih Wetan Kabupaten Demak", *Jurnal Bisnis* 6, no. 2 (2018) : 19.

³⁴ Dyah Puspita Rini, "Pengaruh Komitmen Organisaais, Kepuasan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB)Studi Pada PT Simpanglima Semarang", *Jurnal Ilmiah Dinamika Dan Bisnis* 1, no. 1 (2013) : 73.

³⁵ Vannecia Marchelle Soegandhi, Eddy M. Sutanto dan Roy Setiawan, "Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Kerja Terhadap Organizational

b. Indikator atau Dimensi *Organizational Citizenship Behavior*

Menurut Organ *Organizational Citizenship Behavior* mempunyai lima dimensi, yaitu sebagai berikut:³⁶

1) *Altruism*

Perilaku yang ditunjukkan oleh karyawan dalam membantu karyawan lain yang sedang kesulitan dan kesusahan pada pekerjaan maupun masalah pribadi. Indikator ini mengarah kepada kewajiban karyawan untuk saling menolong.

2) *Conscientiousness*

Perilaku yang ditunjukkan seorang karyawan dengan mengerjakan tugas melebihi dari apa yang telah ditentukan oleh perusahaan.³⁷

3) *Sportmanship*

Perilaku karyawan yang mempunyai toleransi pada organisasi yang kurang ideal dengan tidak mengajukan keberatan sama sekali. Individu dengan *sportmanship* yang tinggi diantara karyawan akan tercipta iklim yang positif, lingkungan kerja akan menyenangkan karena karyawan akan bekerja sama dengan sopan dengan yang lain.

4) *Courtesy*

Supaya terhindar dari masalah interpersonal dengan karyawan lain, maka harus menjaga hubungan baik dengan yang lain. Individu yang mempunyai sifat pada indikator ini merupakan tipe individu yang memperhatikan dan menghargai orang lain.

5) *Civic virtue*

Perilaku yang mencerminkan tanggung jawab pada kehidupan organisasi (melindungi sumber-sumber yang dimiliki oleh organisasi, mengikuti perubahan dalam organisasi, dan mempunyai inisiatif dan pendapat apakah prosedur bisa diperbaiki atau tidak). Pada indikator ini

Citizenship Behavior PT Surya Timur Sakti Jatim”, *Jurnal Agora* 1, no. 1 (2013) : 4.

³⁶ Ezzah Nahrishah dan Sarah Imelda, “Dimensi Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dalam Kinerja Organisasi”, *Jurnal Ilmiah Kohesi* 3, no. 3 (2019) : 41.

³⁷ Arum Darmawati, Lina Nur Hidayati, Dyana Herlina S, “Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior”, *Jurnal Economia* 9, no. 1 (2013) : 14.

digunakan untuk meningkatkan kualitas bidang yang ditekuni karyawan dengan memberikan tanggungjawab pada karyawan.

c. Motif *Organizational Citizenship Behavior*

Ada tiga motif *Organizational Citizenship Behavior* menurut Mc Clelland, yaitu sebagai berikut:³⁸

1) Motif berprestasi

Motif ini mendorong karyawan dalam menunjukkan suatu standar istimewa, mendapatkan prestasi pada tugas, kompetisi atau kesempatan. Perilaku ini seperti berusaha untuk tidak mengeluh, menolong orang lain, dan ikut serta dalam rapat unit dan hal apa saja yang bisa mendukung kesuksesan dengan melakukan OCB.

2) Motif afiliasi

Motif ini menekankan seseorang untuk memperbaiki, memelihara, dan mewujudkan hubungan dengan orang lain. Perilaku *extra role* dimana OCB dilibatkan dengan perilaku sosial untuk memelihara dan membentuk hubungan dengan organisasi atau orang lain, serta lebih menempatkan atau menekankan pada hubungan kerjasama disebut dengan afiliasi.

3) Motif kekuasaan

Pada motif ini menempatkan seseorang dalam mencari situasi dan status, yang mana individu bisa menyuruh orang lain. Seseorang yang menekankan pada kekuasaan beranggapan bahwa alat untuk memperoleh status dan kekuasaan dalam organisasi bisa menggunakan OCB.

d. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Faktor-faktor yang mempengaruhi OCB saling terikat satu sama lain, adapun faktor-faktornya antara lain:³⁹

³⁸ Ezzah Nahrishah dan Sarah Imelda, “Dimensi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Dalam Kinerja Organisasi”, 42.

³⁹ Diah Nurhayati, Maria Magdalena Minarsih, dan Heru Sri Wulan, “Pengaruh Kepuasan Kerja Lingkungan Kerja Dan Loyalitas Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Studi Kasus Pada PT. Perwirabhakti Sentrasejahtera Di Kota Semarang”, *Jurnal of Management* 2, no. 02 (2016) : 11-12.

1) Budaya dan iklim organisasi

Iklim organisasi dan budaya organisasi bisa menjadi penyebab atas berembangnya OCB pada organisasi. Pada iklim organisasi yang positif, karyawan ingin melaksanakan pekerjaan melebihi yang sudah ditentukan pada uraian tugas, dan jika karyawan diperlakukan penuh kesadaran dan sportif serta diperlakukan adil oleh atasan organisasinya maka karyawan pasti selalu mendukung tujuan organisasi.

Konovsky dan Pugh (2016) mengungkapkan jika apabila karyawan puas dengan pekerjaannya, karyawan akan membalas dengan perasaan memiliki (*sense of belonging*) kepada organisasi dan perilaku *Organizational Citizenship Behavior*.

2) Kepribadian dan suasana hati (*mood*)

Kepribadian dan suasana hati (*mood*) secara individu maupun kelompok mempunyai pengaruh terhadap timbulnya perilaku *Organizational Citizenship Behavior*. George dan Brief mengungkapkan jika *mood* seseorang bisa berpengaruh pada kemauan menolong orang lain. Suasana hati tidak hanya bisa dipengaruhi oleh kepribadian melainkan bisa juga dipengaruhi oleh situasi pada organisasi. Kepribadian yaitu karakteristik yang tetap pada individu sedangkan suasana hati (*mood*) mudah berubah, apabila suasananya positif, maka akan dengan mudah untuk menolong orang lain.⁴⁰

3) Persepsi terhadap *perceived organizational support*

Shore dan Wayne berpendapat jika persepsi terhadap dukungan *perceived organizational support* bisa mewujudkan terjadinya OCB. Organisasi yang mendukung karyawannya, maka karyawan tersebut akan memberikan timbal balik (*feed back*) serta dengan mudah melakukan perilaku OCB.

4) Persepsi terhadap kualitas hubungan atau interaksi atasan dan bawahan

Miner berpendapat jika kualitasnya interaksi antara bawahan dan atasan bisa berpengaruh pada

⁴⁰ Andi Aina Ilmih, "Peran *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* dan Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Di Ukm Snak Makaroni Cap Bintang Desa Mutih Wetan Kabupaten Demak", *Jurnal Bisnis* 6, No. 2 (2018) : 20.

meningkatnya produktivitas, kinerja karyawan, dan kepuasan kerja.

e. Manfaat *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Menurut Podsakof manfaat dari diterapkannya perilaku *Organizational Citizenship Behavior*, yaitu sebagai berikut:⁴¹

1) OCB meningkatkan produktivitas pimpinan

Perilaku *civic virtue* memberikan pimpinan menerima *feed back* dan saran yang berguna dari karyawan dalam meningkatkan produktivitas.

2) OCB meningkatkan stabilitas kinerja organisasi

Untuk meningkatkan stabilitas kinerja masing-masing unit dilakukan dengan cara membantu pekerjaan pegawai yang mempunyai beban kerja yang berat dan karyawan yang tidak hadir. Karyawan yang memiliki perilaku *conscientiousness* akan konsisten mempertahankan kinerja yang tinggi.

3) OCB meningkatkan produktifitas rekan kerja

Karyawan yang membantu sesama rekan kerja maka tugas akan cepet selesai, dan usahanya dalam meningkatkan produktifitas rekan tersebut, serta perilaku membantu tersebut akan menyebarkan *best practice* (contoh yang baik) keseluruh unit kerja kelompok.

4) OCB meningkatkan kemampuan organisasi untuk menarik dan mempertahankan pegawai yang terbaik

Perilaku membantu antar karyawan akan menciptakan kerekatan dan perasaan saling memiliki antar karyawan, dengan kinerja yang tinggi yang dilakukan karyawan, maka organisasi akan mampu memilih mempertahankan karyawan yang terbaik.

Memberikan contoh kepada karyawan yang lainnya dengan memberitahukan perilaku *sportsmanship* (misalnya, tidak pernah mengeluh walaupun ada kecilnya permasalahan) bisa menciptakan komitmen dan loyalitas pada organisasi.

5) OCB menghemat sumber daya yang dimiliki manajemen dan organisasi/lembaga secara keseluruhan

Apabila karyawan saling membantu sama lain, dengan adanya masalah yang bisa diselesaikan tanpa

⁴¹ Mariman Darto, "Peran *Organizational Citizenship Behavior*(OCB) dalam Meningkatkan Kinerja Individu di Sektor Publik: Sebuah Analisis Teoritis Dan Empiris", *Jurnal Borneo Administrator* 10, no. 4 (2014) : 17-18.

adanya campur tangan dari pimpinan, maka pimpinan akan mempunyai waktu luang untuk menyelesaikan pekerjaan yang lain.

B. Penelitian Terdahulu

Peneliti terdahulu banyak yang sudah melakukan penelitian dengan menggunakan variabel-variabel yang digunakan oleh peneliti sekarang, sehingga bisa dijadikan referensi dan memperkokoh landasan teori bagi penulis. Peneliti-peneliti terdahulu ialah sebagai berikut :

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No.	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian
1	Dyah Puspita Rini	Pengaruh Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) (Studi Pada PT. Plasa Simpanglima Semarang)	X1 : Pengaruh Komitmen Organisasi X2 : Kepuasan Kerja X3 : Budaya Organisasi Y : <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB)	Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi pengaruh positif signifikan terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB).
2	Imran Ukkas dan Dirham Latif	Pengaruh Iklim Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB)	X1 : Iklim Organisasi X2 : Komitmen Organisasi Y : <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB)	Iklim organisasi dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB).

3	M. Saleh Lubis	Pengaruh Iklim Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Pembentukan <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) Karyawan dalam Rangka Peningkatan Kinerja	X1 : Iklim Organisasi X2 : Komitmen Organisasi Y : <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB)	Iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap OCB dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap OCB.
4	Arum Darmawati, Lina Nur Hidayati, Dan Dyna Herlina S.	Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	X1 : Kepuasan Kerja X2 : Komitmen Organisasi Y : <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	Kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> , sedangkan komitmen organisasi pengaruhnya tidak signifikan.
5	I Wayan Suahya dan I Wayan Suana	Pengaruh Moral Karyawan Dan Komitmen Organisasi Terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	X1 : Pengaruh Moral X2 : Komitmen Organisasi Y : <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	Moral karyawan dan komitmen organisasi bersama-sama berpengaruh positif signifikan terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i>

C. Kerangka Berpikir

Kepribadian islam mempunyai makna serangkaian perilaku manusia, baik sebagai makhluk individu maupun sosial yang aturannya berasal dari ajaran islam dengan Al-Quran dan As-sunnah sebagai sumbernya. Apabila seseorang mempunyai kepribadian sesuai ajaran agama, pastinya individu tersebut tidak akan ragu dalam menolong orang lain, terutama bagi seseorang yang berada dalam ruang lingkup organisasi.

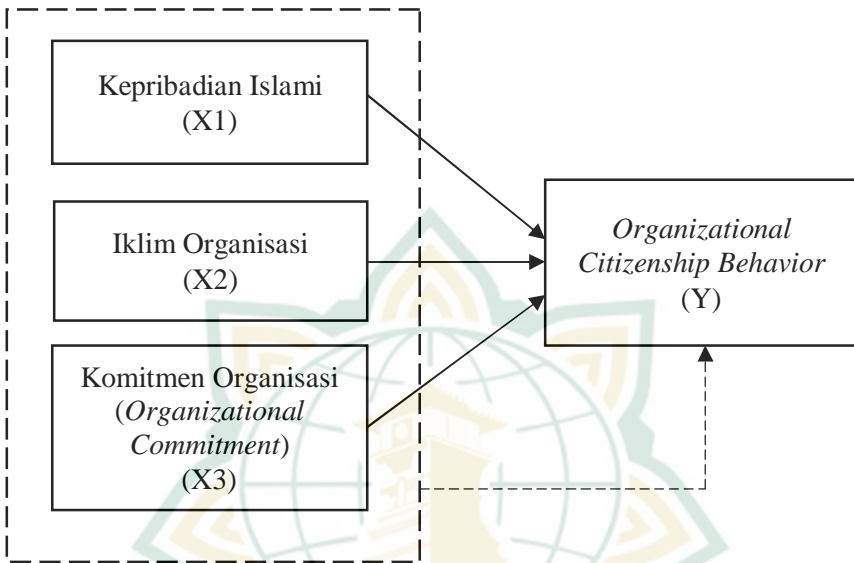
Iklim organisasi bisa diartikan sebagai suasana kerja tercipta dari hubungan antar anggota organisasi, apabila suatu organisasi di dalamnya mencerminkan suasana kerja nyaman dan positif, sehingga karyawan akan ingin mengerjakan pekerjaan lebih dari apa yang sudah ditetapkan, dan hal tersebut bisa berpengaruh terhadap munculnya perilaku *Organizational Citizenship Behavior*.

Komitmen organisasi yaitu karyawan yang berpihak pada organisasi dengan tujuan serta keinginannya untuk mempertahankan kenaggotaannya pada organisasi. Individu yang mempunyai komitmen tinggi terhadap organisasi, maka akan bekerja dengan sungguh-sungguh dan mempunyai pikiran positif terhadap perusahaan, tanpa disuruh oleh orang lain pun, karyawan tersebut akan senang hati melakukan perilaku *Organizational Citizenship Behavior*.

Dari penjelasan diatas, maka bisa ditarik kesimpulan bahwa variabel yang akan diteliti oleh peneliti mempunyai keterkaitan, dan mencetuskan konsep berpikir yaitu kepribadian islami, iklim organisasi, dan komitmen organisasi (*organizational commitment*) berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

Adapun di dalam penelitian ini, peneliti gambarkan melalui pendekatan kerangka berpikir di bawah ini:

Gambar 2.1
Kerangka Berpikir



D. Hipotesis

Hipotesis ialah jawaban sementara atas pertanyaan-pertanyaan yang telah diajukan dalam rumusan masalah penelitian. Hipotesis penelitian ialah dugaan sementara atas hasil penelitian yang diharapkan. Hipotesis penelitian lahir dari kerangka berpikir yang logis berdasarkan kajian teori yang relevan, kajian riset terdahulu yang pernah ada, dan pertimbangan peneliti yang mendalam.⁴²

Berdasarkan kerangka berpikir yang sudah dikemukakan di atas, maka peneliti merumuskan hipotesis sebagai berikut:

- H₁ : Ada pengaruh antara kepribadian islami terhadap *organizational citizenship behavior* karyawan di CV Ovienna Kudus.
- H₂ : Ada pengaruh antara iklim organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* karyawan di CV Ovienna Kudus.

⁴² Agus Wahyudin, *Metodologi Penelitian Bisnis dan Pendidikan*, (Semarang: Unnes Press, 2015), 93.

- H₃ : Ada pengaruh antara komitmen organisasi (*organizational commitment*) terhadap *organizational citizenship behavior* karyawan di CV Ovienna Kudus.
- H₄ : Ada pengaruh secara bersama-sama antara kepribadian islami, iklim organisasi, dan komitmen organisasi (*organizational commitment*) terhadap *Organizational Citizenship Behavior* karyawan di CV Ovienna Kudus.

