

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Salah satu aset penting dalam sebuah organisasi adalah pengelolaan sumber daya manusia. Sumberdaya manusia adalah salah satu sumber dari bagian organisasi yang berfungsi sebagai pengendali, pengembang dan mempertahankan fungsi sebuah organisasi. Oleh sebab itu, mempertahankan, menjaga sekaligus mengembangkan sumberdaya manusia dalam sebuah organisasi sangat perlu mendapatkan perhatian khusus dengan tujuan memperoleh sumberdaya manusia yang bermutu dengan harapan dapat melaksanakan pekerjaan sesuai dengan kehendak yang diinginkan sebuah organisasi.¹ Peran strategis sumberdaya dalam sebuah organisasi antara lain memberikan *added value* atau nilai tambah guna terciptanya keunggulan kompetitif (*competitive advange*). Dewasa ini, perubahan pandangan tentang sumberdaya manusia dalam sebuah organisasi dari yang menganggap bahwa karyawan merupakan bagian dari faktor produksi dengan segala perturan yang mengikatnya unntuk tujuan pemenuhan target produksi, sekrang pandangan itu berubah yang mana sumberdaya manusia dipandang sebagai asset yang berharga sebagai penentu keberlangsungan perusahaan yang bersifat berkelanjutan.²

Dapak pandemi COVID-19 mengharuskan UMKM membuat kebijakan-kebijakan yang efektif bagi usahanya. Kementerian keuangan telah membuat kajian tentang bebrapa dampak pandemic COVID-19 yang memiliki dampak negative terhadap perkonomian domestic. Dampak tersebut antara lain; penurunan tingkat konsumsi, daya beli masyarakat yang menurun, permasalahan dalam penurunan kinerja suatu perusahaan, sktor perbankan yang terancam, serta UMKM semakin tidak eksis di dunia perekonomian domestic.

¹ Kasmir. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-2 (Jakarta : Perseda, 2016), 6.

² Wahibur Rokhman. *Manajemen sumberdaya Manusia*. Cetakan ke-1 (Demak :Nora Media, 2011), 2

Dampak penurunan tingkat konsumsi masyarakat disebabkan banyak dari mereka kehilangan pekerjaan terutama mereka yang bekerja dalam kategori informal dan pekerja harian yang berkibat daya beli mereka semakin menurun, mereka akan lebih menghemat pengeluaran keuangan mereka karena tidak tau kapan pandemi ini akan beraakhir.

Dampak bagi perusahaan penghasil peroduk atau penjual barang dari menurunnya tingkat daya beli masyarakat akan barang-barang konsumsi adalah penekanan pada kinerja perusahaan terutama perusahaan-perusahaan yang bergerak dalam bidak produksi, transportasi dan dalam sektor pariwisata. Penurunan kinerja sebuah perusahaan diakibatkan karena kebijakan pemerintah yang dikenal dengan “*social distancing*” selanjutnya dikembangkan menjadi “*physical distancing*” dan kebijakan tentang “bekerja dari atau di rumah”. Permasalahan tidak sampai disitu, akibat penurunan penghasilan, perusahaan mengharuskan memberikan kebijakan-kebijakan demi keefektifan keberlangsungan keuangan perusahaan. Sehingga tidak banyak perusahaan yang memutuskan hubungan kerja kepada karyawanya. Bahkan pada akhirnya banyak perusahaan yang menutup usahanya karena mengalami kebangkrutan.³

Selain tatangan dalam hal keuangan yang mengharuskan pelaku usaha untuk membuat kebijakan efisiensi keuangan usahanya, Tantangan lain buat para pelaku usaha adalah adanya kebijakan pemerintah untuk mematuhi protokol kesahatan dalam menjalankan aktivitas usahanya. Kewajiban menggunakan masker, mencuci tangan sebelum melaukan aktifitas, dan menaati protokol kesehatan antar pekerja yang menjadi salah satu syarat sebuah usaha atau UMKM untuk dapat melaksanakan aktivitas usahanya. Untuk mewujudkan hal tersebut, pelaku UMKM dan para anggota organisasi perlu ada kerjasama dari seluruh pelaksanaan dalam organisasi. Tanpa adanya dukungan dari semua pelaku organisasi akan mustahil bagi para karyawan untuk mematuhi protokol kesehatan yang mana bertujuan untuk menciptakan

³ Agoes Djatmiko dan Elisabeth Pudyastiwi, “Hambatan Dan Tantangan Usaha Mikro, Kecil Dan Menengah (Umkm) Indonesia Dalam Menghadapi Pandemi Covid-19”. *Jurnal Pendidikan Kewarganegaraan* 8, no. 3 (2020): 118.

sebuah lingkungan kerja yang sehat dan aman dan pemutusan penyebaran virus COVID-19. Hal ini tentunya membutuhkan *Team work* yang baik sehingga bersama-sama mampu mencapai satu tujuan untuk melawan penyebaran rantai virus COVID-19.

Tingkat kinerja perusahaan yang tinggi tentunya diperlukan beberapa faktor pendukung, salah satu faktor tersebut adalah di perlukan peningkatan dalam perilaku *Organizational citizenship behavior (OCB)*. Tingkat keefektifan suatu organisasi bekerja apabila *team work* dalam organisasi terdiri dari pegawai-pegawai yang baik. Dalam sebuah pelaksanaan dan keberlangsungan perusahaan tentunya tidak selamanya berjalan dengan baik. Ada beberapa permasalahan yang timbul dikarenakan salah seorang anggota tim yang akan mengganggu kinerja tim secara keseluruhan. Maka untuk menangani permasalahan ini diperlukan adanya karyawan lain yang bersedia membantu menyelesaikan pekerjaan yang diakibatkan rekan kerja yang bermasalah tersebut, meskipun pekerjaan itu bukan menjadi tugasnya. Membantu pekerjaan rekan lain tersebutlah yang di sebut pekerjaan ekstra role atau karyawan yang memiliki perilaku *Organizational citizenship behavior*, Robbin dan judge (2015) mendefinisikan *Organizational citizenship behavior (OCB)* adalah studi peningkatan keefektifan organisasi yang di manivestasikan pengaruh seorang individu maupun kelompok terhadap perilaku yang ada dalam organisasi.⁴

Perilaku *Organizational citizenship behavior* merupakan perilaku individu yang bersifat bebas, atau tidak secara langsung eksplisit dengan system *reward* dan merupakan perilaku tidak terikat pada fungsi organisasi (Organ 1998). Atau dapat dikatakan bahwa OCB adalah sebuah “kepuasan berdasarkan performance”, dimana perilaku ini adalah tindakan sukareala, tidak terpaksa dan dilakukan

⁴ M. Saleh Lubis. “Pengaruh Iklim Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Pembentukan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Karyawan Dalam Rangka Peningkatan Kinerja,” *jurnal Apresiasi Ilmu Ekonomi* 3, no.2 (2015); 76.

berdasarkan kepentingan organisasi.⁵ Oleh Allison (2001) mengemukakan lima dimensi dalam perilaku OCB antara lain : “*Altruism*, yaitu perilaku membantu karyawan lain tanpa adanya paksaan pada tugas-tugas yang berkaitan dengan system operasi organisasi. *Civic virtue*, menunjukkan dukungan penuh dan sebuah partisipasi yang bersifat sukarela terhadap fungsi-fungsi organisasi. *Conscientiousness*, sebuah tindakan atau kinerja diluar peran pekerjaannya atau melebihi standar. *Courtesy*, apabila karyawan lain mengalami kesulitan dalam pengerjaan tugasnya, karyawan bersedia membantunya. *Sportsmanship*, berisi tentang pantangan-pantangan untuk membuat isu yang merusak citra organisasi”.⁶

Etika Kerja Islam merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi tingkat perilaku *Organizational citizenship behavior* karyawan. Etika Kerja Islam adalah seperangkat nilai yang bersumber dari Al-Qur’an dan Sunnah tentang memahami bagaimana padangan terhadap sebuah pekerjaan.⁷ Ali dan Al-Owaihah (2008) mendefinisikan Etika kerja Islam adalah keterlibatan dan partisipasi penganutnya yang diorientasikan dan membentuk perilaku di tempat kerjanya. Dalam EKI memandang bahwa kerja bertujuan untuk upaya mempertahankan partisipasi sosial, meningkatkan kesejahteraan masyarakat serta mempertegas keimanan seseorang sebagai sarana untuk meningkatkan kepentingan individu dari segi ekonomi, sosial maupun psikologis.⁸

Penelitian terdahulu tentang Etika kerja Islam pertama kali menjadi sorotan karena adanya penelitian tentang etika kerja Protestan yang di kemukakan teorinya oleh (max weber 1985) yang kemudian konsep tersebut di anut oleh perusahaan-perusahaan barat (Yosef 2001). Etika kerja Islam

⁵ Christa j A Ingram dkk “Organizational Citizenship Behavior In The Public Sector: A Systematic Literature Review And Future Research Agenda,” *Jurnal Public Administration Review* 80, no.2 (2020); 259.

⁶ Hossein Nezakati dkk, “Fostering Organizational Citizenship Behavior (OCB) Through Human Resource Empowerment (HRE)”, *World Journal Of Management*, 2 no.3 (2010); 48.

⁷ Shukri Ahmad dan Yusuf Owoyemi, “The Concept of Islamic Work Ethics: An Analysis of Some Salient Points in the Prophetic Tradition,” *International Journal of Business and Social Science* 3, no.20 (2012); 118.

⁸ Abbas J. Ali dan Al-Owaihah “Islamic Work Etic : a critical review” *International jurnal* 15, no.1 (2008); 14.

dan protestan memiliki beberapa persamaan diantaranya adalah penekanan terhadap kerja keras, komitmen, dan didikasi yang tinggi terhadap pekerjaannya. Persamaan lain adalah penekanan bekerja secara kreatif, serta tidak diperbolehkan menimbun kekayaan yang bersifat tidak etis, serta menghindari persaingan di tempat kerjanya. Disisi lain yang menjadi perbedaan dengan tori etika kerja protestan, etika kerja Islam justru menekankan niat daripada hasil yang akan diperolehnya. Hal ini memberikan dampak positif terhadap perilaku individu sebagai penganutnya dan memberikan stimulus untuk bersikap positif tentang pekerjaan apapun yang sedang dijalaninya. Sikap kerja positif tersebut akan menimbulkan beberapa hasil yang menguntungkan bagi sebuah organisasi diantaranya, kerja keras, komitmen, dedikasi maupun sikap positif lain yang mampu memberikan keuntungan bagi individu khususnya dan organisasi tempat karyawan tersebut bekerja (Yousef 2001).⁹ Berkaitan dengan Etika kerja Islam yang membahas tentang perilaku karyawan dalam sebuah organisasi, maka perilaku OCB sendiri adalah sikap atau perilaku pekerja yang bersifat sukarela atau perilaku individu diluar tugas formalnya. Hubungan antar EKI dan OCB dapat terlihat manakala karyawan yang memiliki sikap positif seperti kerja keras, memiliki kreatifitas serta memiliki penekanan pada niat akan mengarahkan karyawan untuk memiliki sifat membantu karyawan lain atau sifat *organizational citizenship behavior*.

Mengenai pengaruh Etika Kerja Islam terhadap perilaku OCB, sudah ditemukan beberapa temuan yang sudah dilakukan pada penelitian terdahulu, Diantaranya adalah penelitian yang dilakukan oleh Muhyiddin Taufiq Ardhyyan dan Oki Danang Setiaji (2017) dalam penelitiannya menyebutkan terdapat pengaruh positif antara Etika kerja Islam terhadap kinerja karyawan yang di mediasi dengan perilaku *organizational citizenship behavior* (OCB). Hal tersebut menunjukkan bahwa dengan di aplikasikan nilai etika kerja Islam dalam perilaku *organizational citizenship behavior*, apabila tingak etika kerja Islam semakin tinggi, maka semakin

⁹ Darwis A Yousef, "Islamic Work Ethics: A Moderator between Organizational Commitment and Job Satisfaction in a Cross-Cultural Context" *Personnel Review* 30, no.2 (2001); 163.

meningkat pula tingkat kinerja karyawan demikian juga sebaiknya.¹⁰ Adanya pengaruh positif dan signifikan antara etika kerja Islam terhadap perilaku *organization citizenship behavior* juga di temukan pada Penelitian yang di lakukan Fawzi Rizki Pradana dan Mikhriani (2017).¹¹ Sedangkan di penelitian lain oleh Alhyasat (2012) disebutkan idak terdapat pengaruh signifikan etika kerja Islam pada bentuk (keahlian, menasehati sesama muslim, rasa bertanggung jawab, justice & fairness, integritas dan kerjasama tim) akan tetapi terdapat pengaruh signifikan antara etika kerja Islam pada model (*kindness & forgiveness* berhubungan dengan atasan dan pelanggan, patuh terhadap atasan, mematuhi etika kerja) terhadap perilaku OCB.¹²

Faktor lain yang diduga mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* adalah *Person-Organization Fit*. Menurut Kristof brown dan billsberry (2013) mengartikan P-O fit sebagai hubungan antara individu dengan organisasi yang terjadi apabila salah satu pihak memberikan kebutuhan terhadap pihak lain, atau keduanya saling berbagi cirikhias yang sama. Pengertian lain menyatakan bahwa P-O fit “kecocokan atau kesetaraan antara nilai pegawai dengan atribut organisasi” yang mana nilai tersebut di dasarkan pada anggapan bahwa “individu mengharapkan pemeliharaan kesetaraan mereka dengan nilai organisasi”.¹³

Anggapan yang mendasari *Person-Organization fit* adalah bahwa pekerja memiliki nilai yang bersifat subjektif

¹⁰ Mahyiddin Taufiq Ardhiyyan dan Oki Danang Setiaji, “Peningkatan Kinerja Karyawan Bank Umum Syariah Dengan Etika Kerja Islam Melalui Komitmen Organisasi Dan Organization Cityzenship Behavior (OCB) Di Kudus”. *Jurnal Ekonomi Syariah* 5, no.1 (2017); 171.

¹¹ Fawzi Rizki Pradana & Mikhriani, “Etika Kerja Islam Dan Pengaruhnya Terhadap Organization Citizenship Behavior Aparatur Negara (Studi Di Kantor Kementerian Agama Kebumen)”, *Jurnal MD* 3 no.1 (2017); 47.

¹² M.K. Alhyasat, “The role of Islamic work ethics in developing organizational citizenship behavior at the Jordanian Press Foundations,” *journal of Islamic Marketing* 3, no.2 (2012); 153.

¹³ Muhammad Alfani dan Muhammad Hadini, “Pengaruh Person Job Fit dan Person Organization Fit Terhadap Organizational Citizenship Behavior dan Kinerja Karyawan Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjari Banjarmasin”, *Jurnal Riset Inspirasi Manajemen Dan Kewirausahaan* 2, no. 2 (2018); 11

antara ciri khas yang mereka miliki terhadap pekerjaan yang diberikan, dalam hal ini organisasi merupakan salah satu pihak yang dapat mempengaruhi dalam proses seleksi dan penerimaan pekerja. Tingginya kesesuaian nilai yang dimiliki karyawan dengan organisasi sangat berpengaruh terhadap peningkatan perilaku OCB. Seseorang yang memiliki hubungan nilai dengan sebuah organisasi akan mempengaruhi pula peningkatan perilaku OCB.¹⁴

Dalam penelitian sebelumnya tentang pengaruh Person-Organization fit terhadap Organizational Citizenship Behavior sudah dilakukan beberapa penelitian yang menunjukkan perbedaan hasil penelitian. Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Alfani dan Hadini (2018) Rizki Barotuttatakiah, dan Irfan Helmy (2020) menunjukkan kesimpulan bahwa *person organization fit* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*.¹⁵ Akan tetapi penelitian itu bertentangan dengan penelitian oleh Djoko Santoso dan Isnu Irwanto (2014) yang mengemukakan bahwa *Person-Organizational Fit* berpengaruh negatif dan tidak signifikan dengan *Organizational Citizenship Behavior*. secara langsung hasil penelitian ini tidak mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Kristoff (1996) dan penelitian-penelitian lain yang menemukan adanya pengaruh positif dan signifikan.¹⁶

Selain faktor di atas, faktor lain yang memunculkan perilaku *Organizational Citizenship Behavior* adalah sikap komitmen Organisasi karyawan. (kaswan, 2015) menyatakan bahwa komitmen organisasi dianggap sebagai tingkat dedikasi pegawai terhadap organisasi tempat kerjanya dan kemauan

¹⁴ Ni Luh Putu Purjani dan I Gede Riana, "The Implication of Person-Job Fit and Person - Organization Fit on Organizational Citizenship Behavior", *International Journal of Science and Research* 8, no. 9 (2019); 162

¹⁵ Rizki Barotuttatakiah, dan Irfan Helmy, "Pengaruh Workplace Friendship Dan Person-Organization Fit (P-O Fit) Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening," *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen Bisnis, dan Akutansi* 2, no.1 (2020); 107.

¹⁶ Djoko Santoso Dan Isnu Irwanto (2014), "Pengaruh Person-Organizational Fit (P-O Fit) Terhadap Organization Citizenship Behavior (OCB) Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening," *Jurnal Neo-Bis*, 8, no.1 (2014) ; 13.

karyawan bekerja keras untuk kepentingan tujuan organisasi, dan kemungkinan mempertahankan keanggotaannya atau bertahan di suatu organisasi. Dengan kata lain karyawan dengan tanggung jawab organisai yang tinggi akan melakukan tugas-tugas yang bukan hanya menjadi tanggung jawab mereka akan tetapi juga akan melakukan pekerjaan lain jika ada karyawan yang tidak dapat melakukan pekerjaan atau mengalami kesulitan dalam pekerjaanya.¹⁷ Menurut (wibowo, 2013) mengemukakan 3 dimensi dalam komitmen organisasi : *affective commitment*, merupakan pelengkap “emosional dan keyakinan” dalam nilai-nilai pada suatu organisasi. *Continuance commitment*, karyawan mungkin mempunyai komitmen pada perusahaan, karena mereka diberi kompensasi dan mereka akan merasa menyakiti keluarganya apabila meninggalkan pekerjaanya. *Normative commitment*, merupakan kewajiban pekerja untuk tetap tinggal dalam suatu organisasi karena suatu alasan moral atau etika.¹⁸

Komitmen organisasi merupakan sebuah tekad untuk tetap menjadi anggota organisasi, keinginan seseorang tetap berusaha sesuai dengan tujuan organisasi tempat bekerjanya. Komitmen organisasi merupakan sikap dari anggota organisasi dimana anggota organisasi dapat mengekspresikan perhatiannya terhadap keberhasilan organisasi serta kemajuan yang berkelanjutan dengan merefleksikan loyalitas karyawan terhadap organisasi (Luthan, 2006). Menurut George dan Jones (2006) komitmen organisasi adalah “*the collect of fellings and beliefs that's people have about their organization a whole*”. Maksudnya komitmen organisasi adalah sekumpulan persaaan dan keyakinan dimana orang-orang merasa memiliki organisasi secara keseluruhan. Sehingga karyawan yang memiliki komitmen organisasi dapat melaksanakan tugas yang tidak hanya menjadi tugas atau kewajibanya, jika dalam tim kerja suatu organisasi ada salah seorang karywan yang tidak mampu melaksanakan tugasnya maka karyawan yang memiliki komitmen organisai akan membantu rekan kerjanya

¹⁷ Prasetyo Kurniawan, “Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada PT. Madom Indonesia,” *Jurnal Madani* 3, no.2 (2020); 187.

¹⁸ Wibowo, *Perilaku dalam organisasi* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2016), 57.

tanpa membanding-bandingkan kemampuannya dengan kemampuan karyawan lain demi tercapainya tujuan organisasi sebagaimana prinsip yang ada pada perilaku *organizational citizenship behavior*.¹⁹

Dari penelitian sebelumnya oleh Karina Dyah dan Gamma Rahmita (2019), ditemukan adanya pengaruh positif antara komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior*,²⁰ prasetyo kurniawan (2020) dalam paenelitiannya menemukan bahwa komitmen organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB artinya dibutuhkan variabel lain dalam menentukan pengaruh komitmen organisai terhadap OCB.²¹ Akan tetapi penelitian lain yang di kemukakan oleh Soltan Takdir dan Muhammad Ali (2020) menyatakan terdapat berpengaruh positif tetapi tidak signifikan antara Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behaviors*.²²

Dalam observasi yang saya lakukan di UD. Aning Snack, dimana dalam pengamatan saya salah satu tantangan yang dihadapi pemilik Aning Snack adalah terbatasnya kemampuan SDM yang dimiliki sebab kriteria para pekerja adalah masyarakat yang putus sekolah, ataupun mereka yang sulit mendapatkan pekerjaan. Maka dari itu, akan di rasa tepat jika pemilik memberi keleluasaan dalam menjalankan tugas atau Managemen by Objective (MBO), artinya mengizinkan karyawan untuk berpartisipasi dalam menentukan tujuan mereka dan memutuskan cara yang digunakan untuk mencapai tugas mereka. Selain itu, bentuk strategi yang lain adalah dengan membuat nyaman para pekerja agar tercipta loyalitas demi keberlangsungan hubungan yang baik diantara kedua

¹⁹ Dyah Puspita R, Dkk. "Pengaruh Komitmen Organisasi Kepuasan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Oganizational Citizenship Behavior (OCB)," *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis* 1, no.1 (2013); 70.

²⁰ Karina Dyah A S dan Gamma Rahmita U H, "Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior pada Dinas Pendidikan Kabupaten Malang," *Jurnal Sains Psikologi* 8, no.2 (2019); 245.

²¹Prasetyo Kurniawan, "Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada PT. Madom Indonesia", 193

²² Soltan Takdir dan Muhammad Ali. "Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behaviors (Ocb)," *Jurnal Manajemen* 6, no.1 (2020); 14.

pihak, yakni dengan memberikan fasilitas makan siang, insentif lembur, mengajak rekreasi, dan pemberian tunjangan hari raya. Selain itu, pemilik yang disini juga berfungsi sebagai manajer memantau langsung kinerja karyawan untuk memberikan pengawasan dan pengarahan demi meminimalkan miss komunikasi diantara kedua pihak.

Berdasarkan pemaparan di atas, masih terdapat inkonsistensi perbedaan hasil penelitian ysng berhubungan dengan etika kerja Islam dengan *organizational citizenship Behavior*, *Person-Organizational fit* terhadap *Organizational Citizenship Behavior*, dan komitmen organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Maka, peneliti sangat tertarik untuk melakukan sebuah penelitan dengan judul:

“PENGARUH ETIKA KERJA ISLAM, PERSON-ORGANIZATION FIT DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR DI UD ANING SNACK TRANGKIL PATI.”

B. Rumusan Masalah

Melihat dari latar belakang di atas, maka penulis membuat rumusan masalah dalam penelitian ini, adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah etika kerja Islam berpengaruh terhadap perilaku *Organizational Citizenship Behavior* karyawan di UD. Aning Snack Pati?
2. Apakah *Person-Organizational fit* berpengaruh terhadap perilaku *Organizational Citizenship Behavior* karyawan di UD. Aning Snack Pati?
3. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap perilaku *Organizational Citizenship Behavior* karyawan di UD. Aning Snack Pati?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang ada, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menguji secara empiris pengaruh etika kerja islam terhadap perilaku *Organizational Citizenship Behavior* karyawan di UD. Aning Snack Pati.

2. Untuk menguji secara empiris pengaruh *Person-Organizational fit* terhadap perilaku *Organizational Citizenship Behavior* karyawan di UD. Aning Snack Pati.
3. Untuk menguji secara empiris pengaruh komitmen organisasi terhadap tingkat perilaku *Organizational Citizenship Behavior* karyawan di UD. Aning Snack Pati.

D. Batasan Penelitian

Dalam sebuah penelitian batasan penelitian perlu dipaparkan agar permasalahan yang masih bersifat umum menjadi lebih spesifik dan memiliki fokus terhadap permasalahan yang akan diteliti, penulis membuat batasan-batasan dalam variabel yang dieliti sebagai berikut:

1. Sampel pada penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di UD. Aning Snack Trangkil Pati
2. Perilaku *Organizational citizenship Behavior* diukur dengan menggunakan *Altruism, sportsmanship, civility, conscientiousness, courtesy*.
3. Etika kerja Islam diukur dengan menggunakan indikator niat dalam melakukan suatu pekerjaan (*work intention*), tugas yang di berikan (*work type*), *work result for Islamic ummah, justice and fairness, cooperation & collaboration, work as the only source of ownership*.
4. *Person-Organization fit* diukur dengan menggunakan kesesuaian nilai (*value congruence*), kesesuaian tujuan (*goal congruence*), pemenuhan kebutuhan karyawan (*employee needs fulfillment*), kesesuaian karakteristik-kultur organisasi (*culture personality congruence*).
5. Komitmen organisasi diukur dengan menggunakan tiga indikator *Affektif, continuance, dan normative commitment*.
6. Karakteristik responden yang digunakan pada penelitian ini terdiri dari Karyawan UD. Aning Snack Trangkil Pati dengan berbagai macam jenis kelamin, usia, dan lama bekerja di perusahaan.

E. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Akademis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran dan pengembangan ilmu

manajemen bisnis terhadap teori yang berhubungan dengan etika kerja islam, *person-organization fit*, komitmen organisasi dan *organizational citizenship behavior*.

2. Manfaat Praktis

a. Umum

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh etika kerja islam, *person-organization fit*, komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior*.

b. Karyawan

Secara praktis dan empiris penelitian ini dapat difungsikan dan diaplikasikan sebagai sebuah informasi dan kajian bagi para karyawan mengenai hubungan karyawan dengan organisasi.

c. Perusahaan

Dapat memberikan sumbangan peneliti diharapkan mampu memberikan pandangan baru mengenai manajemen personalia yang mengarah terhadap hubungan karawan dengan perusahaannya.

d. Penulis

Sebagai sebuah sarana untuk menghasilkan suatu karya ilmiah yang baik serta menambah wawasan baru bagi penulis.

F. Sistematika penelitan

Untuk memudahkan dalam memahami keseluruhan isi dari penelitian dalam bentuk skripsi ini, penulis akan mendeskripsikan sitematika penelitian dengan tujuan agar pembaca mendapatkan gambaran serta menggaris besarkan apa yang menjadi pembahasan dalam skripsi. Berikut adalah sistematika penulisan skripsi yang akan penulis susun:

1. Bagian Awal

Pada bagian ini terdiri dari halaman sampul, nota persetujuan pembimbing, halaman pengesahan, surat keaslian, halaman motto, pesembahan, kata pengantar, daftar isi, dan halaman abstrak.

2. Bagian isi

Bagian isi ini memuat garis besar isi dari skripsi yang terdiri dari lima bab yang saling berkaitan antara bab satu dengan bab lain dan memiliki satu kesatuan yang utuh, kelima bab tersebut antara lain adalah sebagai berikut:

BAB I: PENDAHULUAN

Pada bab pendahuluan ini akan dipaparkan beberapa hal terkait dengan latar belakang masalah, Rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, batasan penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II: LANDASAN TEORI

Pada bagian bab ini berisi tentang tinjauan pustaka meliputi landasan teori sebagai kerangka acuan serta pembahasan yang akan diteliti yang akan dijadikan dasar sebuah analisis yang diambil dari berbagai literatur, serta berisi tentang gambaran penelitian terdahulu yang menjadi parameter untuk penelitian ini, kerangka berfikir teoritis, dan hipotesis penelitian.

BAB III: METODE PENELITIAN

Pada bagian bab ini berisikan tentang jenis dan pendekatan penelitian, sumber data penelitian, populasi dan sampel penelitian, variabel-variabel penelitian, definisi operasional variabel, teknik pengumpulan data, uji instrumen penelitian, dan analisis data yang akan dilakukan serta uji-uji statistic.

BAB IV: PEMBAHASAN DAN HASIL PENELITIAN

Bab ini berisikan tentang hasil dan pembahasan-pembahasan terhadap data yang diperoleh dari penelitian yang berisi gambaran umum obyek penelitian, gambaran umum responden, penyajian data hasil penelitian, analisis dan pembahasan.

BAB V: PENUTUP

Pada bagian bab akhir dari dari isi skripsi ini berisi tentang beberapa hal terkait kesimpulan mengenai masalah-masalah penelitian,

implementasi dan saran yang yang diberikan berdasarkan hasil pada bab-bab sebelumnya serta bagian penutup.

3. Bagian Akhir

Pada bagian ini berisikan daftar pustaka, daftar riwayat hidup, dan lampiran-lampiran yang menjadi penambahan yang dilampirkan ke dokumen utama.

