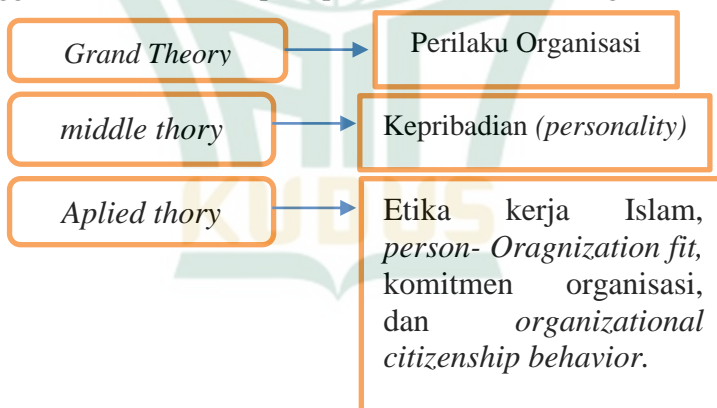


BAB II LANDASAN TEORI

Pada penelitian ini penulis membagi tiga kelompok yang mendasari teori-teori selanjutnya yakni; *grand theory*, *middle thory* dan *aplied theory*. Dalam penelitian ini *grand theory* yang akan dijadikan landasan peneltian ini adalah Perilaku Organisasi dengan teori pendukung atau *midle thory* adalah *Personality* dan untuk *aplied theory* terdiri dari Etika kerja Islam, *Person-Organization fit*, komitmen organisasi, dan *organizational chitizenship behavior*.

Grand theory merupakan dasar lahirnya teori-teori lain yang mana teori ini bersifat makro atau masih bersifat luas dan kemudian akan di merumuskan pada level selanjutnya. *supporting Theory* merupakan teori yang berada dilevel tengah yang menjadi bahasan pada level mikro dan makro. Sedangkan untuk *Applied Theory* adalah bagian akhir dari teori yang siap untuk dukonseptualisasikan. (Dougherty dan Pfaltzgraft, 1990).¹ Adapun penggambaran teori-teori pada penelitian ini adlah sebagai berikut;



Dari beberapa kajian diatas akan dijelaskan dan dideskripsikan sebagai berikut pada deskripsi teori;

¹ Muhammad Nur, Dkk. "Implementation Of Oversight Policy, Apparatus Competence And Organizational Culture And Its Effect On Performance Of Field Supervision Basic Education", *International Journal Science And Society* 1 No.1 (2019)

A. Deskripsi teori

1. Teori Perilaku organisasi

Pengelolaan Sumber Daya Manusia dalam sebuah institusi/perusahaan dewasa ini banyak mengalami pengembangan, seperti halnya yang dinyatakan Geer, yang memandang bahwasanya SDM bukan hanya berperan sebagai sumberdaya saja, akan tetapi lebih menjadi sebuah modal atau asset dalam suatu perusahaan atau organisasi. Oleh karenanya muncul sebuah istilah dimana Sumber Daya Manusia sebagai *Human Resources* dan *Human Capital*. Artinya sebuah SDM dalam suatu perusahaan atau organisasi bukan hanya sebagai sebuah asset utama perusahaan, akan tetapi asset yang memiliki nilai yang dapat dilipat gandakan dan dikembangkan. Sehingga SDM dalam sebuah organisasi memiliki nilai investasi yang sebelumnya dipandang sebagai *Liability* (beban, cost).²

Dalam sebuah organisasi perilaku organisasi dipahami bagaimana tingkah laku dan interaksi seseorang di dalam sebuah organisasi tertentu. Perilaku ini didasari tentang bagaimana seseorang itu diberi pekerjaan, dididik, dilatih, diberi informasi, diberi perlindungan, dan dikembangkan dalam organisasi tersebut. Organisasi sendiri menurut Robbins dan Judge (2011) adalah sebuah kelompok yang terdiri dari dua orang atau lebih yang secara sadar dan berkoordinasi memiliki fungsi yang relative berkelanjutan untuk tercapainya suatu tujuan tertentu.³ Pendapat lain tentang organisasi menurut Gibson, Incevich, dan Donnelly (2000), menyatakan alasan terbentuknya sebuah organisasi adalah didasari pada kesadaran bahwa pencapaian suatu tujuan yang mana tujuan tersebut tidak dapat tercapai apabila dikerjakan sendiri sehingga membutuhkan orang lain untuk menyelesaikannya.

Beberapa pengertian terkait perilaku organisasi menurut para ahli adalah:

² Abdul Rahmat dkk, “*Pengembangan Sumberdaya Manusia: Teori, dimensi pengukuran, dan implementasi dalam organisasi*”, (Yogyakarta: Zahir Publishing, 2017); 4.

³ Candra Wijaya, “*Perilaku Organisasi*”, (Medan: LPPPI, 2017); 1

Robbins dan Judge (2011), mendefinisikan perilaku organisasi sebagai bidang disiplin Ilmu yang berkaitan dengan dampak perilaku maupun kelompok dalam sebuah organisasi yang terstruktur, yang bertujuan memberikan pengetahuan untuk tercapainya efektifitas sebuah organisasi.

Greenberg dan Barron (2003), mendefinikan suatu perilaku organisasi sebagai ilmu yang mempelajari, memahami dan mencari semua aspek perilaku-perilaku individu maupun kelompok dalam sebuah organisasi untuk kemudian dijelaskan, ditingkatkan, dan dievaluasi melalui metode-metode ilmiah.

Tyagi (2000), menjabarkan bahwa perilaku organisasi adalah studi yang mempelajari organisasi itu sendiri, dimana dilihat dari hubungannya dengan bagaimana perilaku manusia di lihat dari segi pengaturan yang dibuat organisasi dan bagaimana antara individu dan organisasi tersebut saling bekerja sama.⁴

Dari beberapa pengertian diatas maka dapat disimpulkan bahwa perilaku organisasi adalah sebuah ilmu yang tujuannya adalah memperbaiki sikap maupun perilaku seseorang atau kelompok di dalam sebuah organisasi, yang mana hal tersebut dapat membuat organisasi dapat mencapai tujuannya secara efektif.

Dasar pengambilan *grand theory* pada penelitian ini untuk teori perilaku organisasi ini adalah fokus pembahasannya adalah terhadap kepentingan dan pemberdayaan sumber daya manusia dalam sebuah organisasi yang diharapkan pada tingkat dimana para karyawan akan memberikan kontribusi yang lebih tinggi bagi perusahaan. Alasan mempelajari perilaku organisasi dalam suatu organisasi adalah sebagaimana yang dijelaskan oleh Veccino (1995):

1. *Practical Application*

Pada sebuah kasus dalam sebuah organisasi, salah satu manfaat mempelajari perilaku organisasi adalah tentang pemahaman terhadap pemecahan suatu konflik pada

⁴ Wibowo, *Perilaku dalam organisasi* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2016), 2.

suatu organisasi, gaya kepemimpinan, setrategi seleksi karyawan, meningkatnya kinerja karyawan, dan lain-lain

2. *Personal Growth*

Memberikan wawasan bagi pemilik organisasi maupun manajer terhadap bagaimana memahami orang lain (karyawan) dengan tujuan untuk dikembangkan, sehingga pada gilirannya memberikan kontribusi yang lebih baik bagi perusahaan.

3. *Increased knowledge*

Dalam perilaku organisasi pada dasarnya adalah menggabungkan bidang studi tentang manusia (psikologis) dan pekerjaan (managemen). Dengan demikian akan memberikan kemampuan untuk menganalisis berbagai permasalahan yang dialami para karyawan baik dari segi pekerjaan maupun konflik secara personal.⁵

2. **Teori kepribadian (*personality*)**

Sebagai *Middle theory* dalam penelitian ini *Personality* didasarkan pada suatu pemahaman dimana dari setiap masing-masing individu memiliki karakteristik dari segi fisik maupun mental dari pada saat mereka lahir yang mana sifat dan ciri-ciri yang berbeda. Karakteristik tersebut di pengaruhi dari berbagai faktor baik keluarga maupun lingkungan dimana individu tersebut berinteraksi. Maka untuk pencapaian suatu tujuan dalam organisasi

Berikut beberapa pengertian kepribadian (*Personality*) menurut dari beberapa pakar dalam Wibowo (2016);

Kreitner dan Kinicki (2010) menjelaskan tentang pengertian kepribadian sebagai hasil dari interaksi genetic dan pengaruh lingkungan terhadap seseorang yang melahirkan sebuah karakteristik secara fisik maupun mental yang kemudian menjadi identitas atau sesuatu yang melekat pada individu. Karakteristik tersebut bisa berupa ciri khusus atau pembedaan yang menjadi pola pikir bagaimana melihat, bertindak dan merespon terhadap sesuatu.

⁵ Candra Wijaya, “Perilaku Organisasi”, hal 5.

McShane dan Von Glinov (2010) kepribadian merupakan prose psikologis yang melahirkan suatu karakteristik yang relative berkelanjutan. Atau merupakan suatu proses berpikir, emosional dan sikap atau perilaku pada suatu individu tertentu.

Robbin dan Judge (2011) menyebutkan kepribadian suatu kesatuan yang dinamis dari suatu system psikologis individu yang mana selanjutnya menentukan penyesuaian-penyesuaian pada suatu lingkungan tempat ia berada. ⁶

Dari beberapa pendapat diatas maka dapat diambil garis bawah bahwa kepribadian merupakan karakteristik yang menjadi identitas atau kecenderungan individu tentang pola pikir, emosi, sikap dan perilaku dimana karakteristik ini dipengaruhi dari segi interaksi genetic dan lingkungan sekitarnya.

Dalam teori kepribadian disebutkan beberapa model atau dimensi yang biasa dikenal dengan *Big five Personality* dimana teori ini yang mengelompokkan berbagai karakteristik seseorang menjadi lima hal diantaranya *Conscientiousness*, *Agreeableness*, *Neuroticism/emotional stability*, *Openness to experience* dan *Ekstrovesion*. Dimana akan dijelaskan sebagai berikut;

1. *Conscientiousness*, (berhati-harti) adalah suatu dimensi seseorang yang memiliki sifat tanggung jawab, gigih, dan mudah diorganisir. Kebalikan atau seseorang yang cenderung *low conscientiousness* atau seorang yang gegabah adalah mereka yang merasa kebingungan, tidak dapat diberi kepercayaan, dan cenderung rendah tanggung jawabnya.
2. *Aggreableness* (bersepakat), adalah suatu sikap dimana individu memiliki sifat yang baik hati, mampu bekerja sama dengan orang lain dan memiliki kepercayaan kepada orang lain. Sedangkan seseorang yang memiliki sifat kesepakatan rendah atau *low Aggreableness* adalah

⁶ Wibowo, *Perilaku dalam organisasi*,. hal 15-16.

mereka yang merefleksikan sikap dingin, cenderung antagonis atau pemberontak, sulit diajak bersepakat.⁷

3. *Emotional Stability/Neuroticism*, (kestabilan emosional) dimana pada dimensi ini seseorang yang memiliki emosi yang stabil akan merefleksikan sikap yang tenang, percaya diri, tidak merasa tertekan. Sedangkan seseorang dengan tingkat emosional rendah akan cenderung merasa gugup, cemas, gelisah, dan akan cenderung merasa tertekan dengan suatu keadaan.
4. *Openness to Experience* (sikap terbuka pada sebuah pengalaman), dimensi ini menggambarkan dimana individu memiliki imajinasi yang tinggi, kreativitas yang melekat, kecerdasan intelektual, mampu berpikir luas. Sebaliknya seseorang yang cenderung tertutup terhadap sebuah pengalaman memiliki sifat yang kontroversial, kurang terbuka, dan resisten terhadap perubahan.
5. *Extroversion*, dimensi yang menunjukkan bagaimana cara bersosialisasi individu terhadap lingkungannya dimana individu suka berkumpul, aktif dalam berbicara, suka berteman, dan sifatnya tegas. Sebaliknya dari dimensi ini adalah *Introversions* dimana menggambarkan bagi individu yang suka menyendiri, pendiam, pemalu, dan berhati-hati dalam memilih teman.⁸

Selanjutnya, dasar pengambilan teori kepribadian sebagai *Support theory* dimana dalam teori kepribadian proaktif (*proactive personality*) yang di kemukakan oleh Crant (2000) dalam, menggambarkan suatu dorongan yang diperoleh dari individu yang mengidentifikasi secara aktif tentang bagaimana mereka bertindak dan mampu merubah sesuai dengan keadaan di dalam tempat kerjanya. Karyawan yang memiliki kepribadian yang cenderung aktif akan mencari informasi, gagasan, kognisi, dan memperbarui keterampilan mereka dengan tujuan memahami apa yang dibutuhkan oleh perusahaan dalam proses berkelanjutan.

⁷ Febriana Rani T, "Hubungan Antara The Big Five Personality Traits Dengan Fear Of Missing Out About Social Media Pada Mahasiswa", *Jurnal Ilmiah Psikologi* 8 no.3 (2016); 180

⁸ Candra Wijaya, "Perilaku Organisasi", hal 21.

Dalam Ning Li *e. a* (2010) disebutkan bahwa fokus pada kepribadian proaktif dan OCB adalah sama-sama mempelajari tentang kontribusi karyawan pada suatu organisasi yang melampaui persyaratan langsung (*ekstra role*) dengan tujuan sebuah efektifitas suatu organisasi, dikarenakan karyawan yang memiliki sifat *proactive personality* secara aktif bersedia membantu dan berkontribusi terhadap organisasi melalui inisiatif mereka untuk mengembangkan dan berpartisipasi dalam segala hal yang berkaitan dengan kemajuan dan peningkatan organisasi.⁹

3. *Organizational Citizenship Behavior*

a. *Pengertian Organizational Citizenship Behavior*

Dalam Organ (1990) yang di kutip dari emily memperkenalkan konsep *Organizational Citizenship Behavior*, yang mendefinisikan sebagai sebuah perilaku individu yang bersifat bebas, artinya individu yang memiliki perilaku OCB akan senantiasa meningkatkan fungsi efektif organisasi dengan tidak terikat secara langsung atau melalui system reward. Organ juga menggarisbawahi bahwa dalam perilaku *Organizational Citizenship Behavior* adalah sebagai sebuah alternative yang menjelaskan tentang kepuasan karyawan berdasarkan performance. Dalam hal ini perilaku OCB tidak dapat dijelaskan dari peran formal karyawan dalam organisasi, akan tetapi perilaku ini lebih mengarah kepada kerja ekstra atau perilaku karyawan yang melebihi syarat peran formalnya, yang mana perilaku tersebut tidak secara eksplisit diakui system reward atau kompensasi yang berlaku “diluar memperhitungkan gaji/reward”, sehingga hal tersebut memfasilitasi fungsi organisasi.¹⁰ Atau dengan kata lain OCB di definisikan sebagai suatu perilaku individu yang dilakukan dengan sukarela “*discretionary*”. Tidak secara langsung atau eksplisit dihargai dengan system

⁹ Ning Li, Jian Liang dan J. Michael Crant, “The Role of Proactive Personality in Job Satisfaction and Organizational Citizenship Behavior: A Relational Perspective”. *Journal of Applied Psychology* 95 no.2 (2010); 396

¹⁰ Emily Ma, Hallin Qu, Marrie Wilson, and Ken Eastman, “Modeling OCB For Hotels : Don’t Forget the Customers,” *Journal Cornell Hospitality Quarterly* 54 no.3 (2013): 309.

reward yang formal dan dalam keseluruhannya mengembangkan efektifitas fungsi organisasi.¹¹

Organizational citizenship behavior dalam sebuah organisasi juga dikenal sebagai perilaku personal yang dibedakan dalam perilaku formal (ditugaskan) oleh perusahaannya, dan perilaku informal (diluar tugas) oleh perusahaan. Dimana kedua perilaku tersebut melekan pada setiap karyawan baik saat mereka bekerja maupun saat diluar jam kerja. Sebagaimana pengertian dari Bateman dan Organ (1983), yang menyatakan “*organizational citizenship behaviour is good citizenship behavior*” dan “*good soldier syndrome*”. “*organizational citizenship behavior is one form of prosocial behaviors (that is, social behavior that is positive, constructive, and helpful)*”.

William dan Anderson (1991) telah menggaris bawahi beberapa pengertian dari *organizational citizenship behavior* antara lain:

- 1) OCB merupakan perilaku diluar peran formalnya atau secara eksplisit diakui oleh organisasi, “*Organizational citizenship behavior is extra-role activity that are not formally or explicitly recognized by the organization.*”
- 2) Mewakili sebuah perilaku individu yang bersifat sukarela, dan tidak bergantung pada system reward atau gaji, “*represents individual behavior that is discretionary, not directly or explicitly recognized by the formal reward system.*”
- 3) Merupakan perilaku positif, dan tidak menjadi permasalahan apabila tidak melakukannya, karena bersifat diluar *Job description*.¹²

Dalam chun hui (2000) mengungkapkan beberapa definisi dari OCB diantaranya menurut Hadson, *organizational citizenship behavior* adalah usaha ekstra yang dilakukan karyawan di tempat kerjanya. Menurut

¹¹ M Nilam Widyarini, *Membangun Hubungan Antar Manusia*, (Jakarta:PT Gramedia,2009), 83.

¹² Larry J. Williams. Stella E. Anderson, “ Job Satisfaction And Organizational Commitment As Predictors Of Organizational Citizenship And In-Role Behaviors,” *Journal of Management* 17, no.3 (1991): 601.

aldag dan reschke, OCB adalah kontribusi karyawan yang melebihi peran atau tugas secara konstruktual yang akan menciptakan pencapaian kinerja organisasi. Pendapat ini juga di kuatkan oleh Alotaibi yang mengungkapkan bahwa istilah lain dari OCB adalah *extra role behavior* atau perilaku peran ekstra karyawan.¹³

Dari beberapa pengertian diatas, dapat diambil sebuah kesimpulan bahwa OCB merupakan sesuatu yang bukan kewajiban yang harus dilakukan oleh karyawan, merupakan tindakan sukarela atau inisiatif dari individu, tidak secara langsung berkaitan dengan system reward, memiliki peran yang positif terhadap efektifitas operasional organisasi.

b. Tipe-tipe *Organizational citizenship behavior*

Menurut Podsakof dkk (2000) mndefinisikan tujuh dimensi dalam perilaku *Organizational citizenship behavior*

1) *Helping behavior*

yaitu suatu bentuk perilaku karyawan yang membantu rekan kerja lain. Hal ini menunjukkan karyawan yang memiliki perilaku OCB tidak mementingkan diri sendiri dan peduli terhadap karyawan-karyawan lain, seperti menggantikan karyawan yang sedang absen, menolong orang lain yang memiliki beban kerja yang tinggi.

2) *Sportmanship*

Memiliki sikap toleransi terhadap pekerjaan dan tidak mengeluh walaupun pekerjaan tersebut sulit dan tidak dapat dihindari. Tidak mudah tersinggung apabila orang lain tidak bersependapat dengannya.

3) *Organizational loyalty*

yaitu menyebarkan iktikad baik dan melindungi organisasi, mempromosikan nilai positif organisasi terhadap orang lain diluar organisasi, memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi

¹³ Chun Hui, Simon S.K Lam, Kenneth K.S Law. "Instrumental Values of Organizational Citizenship Behavior; A Field Quasy-Experiment," *Journal of Applied Psychology* 85, no.5 (2000): 822.

dan perubahan organisasi serta berkeinginan untuk mempertahankan keutuhan organisasi.

4) *Organizational Compliance*,

Menjalankan pekerjaan sesuai prosedur yang telah ditetapkan organisasi serta melakukan pekerjaan dengan sebaik mungkin walaupun tidak ada pihak yang mengawasi saat ia bekerja.¹⁴

5) *Individual Initiative*

upaya sukarela individu dalam meningkatkan pola bekerja secara efektif demi meningkatkan kinerja organisasi.¹⁵

6) *Civic Virtue*

komitmen organisasi secara keseluruhan yang di perlihatkan melalui kesediaan untuk berperan aktif dalam organisasi, seperti “mengungkapkan pendapat seseorang tentang strategi organisasi yang harus diikuti, memantau lingkungan perusahaan seperti melihat ancaman dan peluang, dan perilaku positif lain.”

7) *Self defelopment*,

adalah perilaku yang ada pada karyawan bersifat sukarela, dimana sikap tersebut berperan dalam meningkatnya pengetahuan, keterampilan serta kemampuannya.¹⁶

c. Idikator Pengukuran *Organizational Citizenship Behavior*

Disisi lain (Hardeep Chahal dan shivani metha 2010) mengemukakan dari perilaku *organizational citizenship behaviour* terdapat lima dimensi primer yang

¹⁴ Philip M. Podsakoff, Scott B MacKenzie, dkk., “Organizational Citizenship Behavior: A critical Review of the Theoretical and Emperical Literature and Suggestions for Future Research,” *Journal Of Management* 26, no.3 (2000): 517-526.

¹⁵ Andreas Budiharjo Dkk, *Pijar-Pijar Manajemen Bisnis Indonesia*, (Jakarta: Prasetya Mulya Publishing, 2011), 215

¹⁶ Philip M. Podsakoff, Scott B MacKenzie, dkk., “Organizational Citizenship Behavior: A critical Review of the Theoretical and Emperical Literature and Suggestions for Future Research,”.526

dapat dijadikan sebagai pengukuran karyawan yang memiliki perilaku OCB, diantaranya:

1) *Altruism*,

adalah sebuah perilaku karyawan yang berkaitan erat dengan operasi-operasi organisasional, *Altruism* merupakan sikap membantu karyawan lain tanpa adanya suatu paksaan pada tugas-tugasnya. Pada dimensi ini karyawan akan membantu rekan kerjanya ang mana rekan kerja tersebut mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

2) *Conscientiousness*,

hal ini mencakup beberapa unsur yang mengarah pada kesungguhan perilaku, seperti mematuhi aturan, istirahat tepat waktu, berangkat tepat waktu dan lain-lain.

3) *Sportmanship*,

kesediaan untuk mentoleransi keadaan yang kurang ideal tanpa mengeluh dan kompalin terhadap aktifitas pekerjaannya.¹⁷ Apabila dalam sebuah organisasi perusahaan terjadi hal yang kurang menyenangkan maka karyawan memiliki sifat toleransi yang tinggi serta memilih bertahan dalam organisasi. Menurut podsakof (2000) toleransi dalam pengertian tidak hanya individu harus tetap bersikap positif serta bersedia mengorbankan kepentingan diri sendiri demi kelompok. akan tetapi ia juga harus mampu bertahan dalam ketidakpuasan.¹⁸

4) *Civic virtue*,

adalah perilaku orang-orang yang menunjukkan bahwa mereka berperan serta secara bertanggung jawab dan secara rasioal memperlihatkan kepedulian terhadap lingkungan organisasi.

¹⁷ Hardeep Chahal dan Shivani Metha, "Atended And Consequencess Of Organizational Citizenship Behaviour (OCB)," *Journal Of Services Research* 10, no.2 (2010): 26.

¹⁸Andreas Budiharjo, *Organisasi Menuju Pencapaian Kinerja Optimum Sintesis Tori Kotak Hitam Organisasi*, (Jakarta: Prasetya Mulya Publishing, 2011), 141.

5) Courtesy,

Mampu memecahkan permasalahan berkaitan dengan pekerjaan orang lain yang tidak mampu terselesaikan.¹⁹

4. Etika Kerja Islam

a. Pengertian etika kerja Islam

Etika berasal dari Bahasa Yunani (*Ethos*) yang memiliki arti sikap, kepribadian, watak, karakter, dan keyakinan terhadap sesuatu. Kemudian dalam Bahasa Yunani *Ethos* yang sekarang lebih dikenal dengan istilah etika memiliki arti yang hampir sama dengan akhlak yaitu; “nilai-nilai yang berkaitan dengan baik-buruk atau dengan Bahasa lain disebut moral”. Etika terbentuk dalam diri seseorang melalui sekumpulan kebiasaan-kebiasaan, pengaruh adat atau budaya yang berlaku, serta dari system nilai yang diyakininya. Berbeda dengan Akhlak etika lebih mengarah kepada penggunaan akal budi manusia terhadap suatu objek sehingga dengan akal budi tersebut dapat menentukan benar atau salah, selanjutnya dapat mempengaruhi tingkah laku mereka saat berinteraksi atau bersosialisasi dengan orang lain. Etika juga dapat diartikan sebagai sekumpulan nilai yang menganalisis baik buruknya tingkah laku atau tindakan seseorang yang kemudian di refleksikan individu dalam bentuk tindakan sosial.²⁰ Atau dapat diartikan Etika sebagai bentuk falsafah moral dan merupakan cara hidup yang benar menurut sudut pandang budaya, adat istiadat, agama, suku, dan ras.

Etika menurut (Frans Magins suseno dalam Agus Arijanto 2012) merupakan bentuk pemikiran kritis atau filsafat yang mendasar mengenai ajaran-ajaran dan pandangan-pandangan moral, pemikiran tersebut bersifat rasional, kritis, sistematis, mendasar dan normative.

Menurut (poedjawijayanta) etika adalah bagian dari disiplin ilmu, dan falsafah tentang mencari

¹⁹ Hardeep Chahal dan Shivani Metha, “Atended And Consequencess Of Organizational Citizenship Behaviour (OCB),”. 27.

²⁰ Ahmad Amin, *Etika (Ilmu Akhlak)*, (jakarta: Bulan Bintang, 1995): 5.

kebenaran yang sedalam-dalamnya mengenai tingkahlaku manusia. Yang kemudian penemuan tentang benaran tersebut akan dijadikan sebagai pedoman hidup seseorang.

Menurut (A Sonny keraf) mendefinisikan etika sebagai pola perilaku hidup manusia baik secara individu maupun kelompok yang direfleksikan melalui pemikiran yang rasional dan berdasarkan nilai dan norma moral yang dianutnya.

(sudarsono) memberikan definisi etika sama dengan akhlak dan moral dimana merupakan sebuah ilmu yang membahas tentang perbuatan baik-buruknya tingkah laku manusia sebgaimana pemahaman pemikirannya.²¹

Menurut imam Ghazali dalam Ali Hasan (2009) Etika adalah perbuatan-perbuatan yang bersifat spontan (tidak memerlukan pemikiran) karena perbuatan adalah refleksi dari jiwa dan sifat dasar seseorang.²² Jadi secara sederhana etika dapat diartikan sebagai sebuah ilmu yang mempelajari tentang perilaku manusia (baik-buruk, benar-salah).

Sedangkan Kerja sendiri dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, artinya kegiatan melakukan sesuatu; sesuatu yang dilakukan (diperbuat)²³ Konsep kerja dalam islam (Al-amal) jauh lebih luas, dan mempunyai karakteristik serta tujuan yang berbeda dibandingkan yang di pahami oleh tradisi ekonomi barat. Dalam islam etika kerja di definisikan dalam Al-Qur'an sendiri yang menyebutkan kata Amal (kerja) dalam lebih dari 109 ayat. Semua ayat ini menekankan keharusan manusia bekerja dan bertindak.

Didalam Al-Qur'an sendiri terdapat beberapa pengertian mengenai bekerja, diantaranya bekerja berkaitan erat dengan iman. Sebagiman yang

²¹ Agus Arijanto, *Etika Bisnis Bagi Pelaku Bisnis*, (Raja Grafindo Persada: 2012): 161.

²² Ali Hasan, *Etika Bisnis Tinjauan Empiris Dan Kiat Mengembangkan Bisnis Sehat*, (Jakarta: Pustaka Pelajar, 2009), 171.

²³ Dendi Sugono. *Kamus Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Pusat Bahasa, 2008), 751.

disebutkan dalam Al-Qur'an bahwa hubungan antara pekerjaan dan keimanan sama halnya dengan hubungan pohon dengan akarnya. Pekerjaan tanpa disertai dengan niat yang baik maka akan sia-sia Yang mana telah di tegaskan dalam Al-Qur'an (QS al-furqan [25]: 23):

وَقَدِمْنَا إِلَىٰ مَا عَمِلُوا مِنْ عَمَلٍ فَجَعَلْنَاهُ هَبَاءً مَّنْثُورًا

Artinya. “Dan kami akan perlihatkan segala amal yang mereka kerjakan, lalu kami akan jadikan amal itu (bagaikan) debu yang beterbangan.”²⁴

Selanjutnya dalam pengertian bekerja Dalam Al-Qur'an QS Al-jumu'ah: 9-10 juga di jelaskan, agar para kaum muslim dalam menjalankan aktifitas kesehariannya tidak mengesampingkan kewajiban syari'at diantaranya adalah sholat. (QS Al-Jumu'ah [62]: 9-10)²⁵:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا إِذَا نُودِيَ لِلصَّلَاةِ مِنْ يَوْمِ الْجُمُعَةِ فَاسْعَوْا إِلَىٰ ذِكْرِ اللَّهِ وَذَرُوا الْبَيْعَ ۚ ذَلِكُمْ خَيْرٌ لَّكُمْ إِنْ كُنْتُمْ تَعْلَمُونَ ۖ فَإِذَا فَضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِنْ فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا لَّعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ

Artinya. “Hai orang-orang beriman, apabila diseru untuk menunaikan shalat Jum'at, maka bersegeralah kamu kepada mengingat Allah dan tinggalkanlah jual beli. Yang demikian itu lebih baik bagimu jika kamu mengetahui [9] Apabila telah ditunaikan shalat, maka bertebaranlah kamu di muka bumi; dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak supaya kamu beruntung [10].”²⁶

Sedangkan etika kerja Islam sendiri memiliki definisi sebagaimana menurut Ahmad & Owoyemi (2009) adalah seperangkat nilai atau aturan mengenai

²⁴ Al-Qur'an Surat Al-furqon Ayat 25, *Al-Qur'an Terjemah*, (Bandung: Cordoba Internasional Indonesia, 2012), 289.

²⁵ Fakhry Zamzani dan Havis Aravik, *Etika Bisnis Islam Seni Berbisnis Keberkahhan*, (Yogyakarta: CV Budi Utama, 2012), 18.

²⁶ Al-Qur'an Surat Al-jumu'ah Ayat 9-10, *Al-Qur'an terjemah.*, 442

pekerjaan yang disandarkan dari Al-Qur'an dan Sunnah. Ali dan Owaihan (2008) perilaku dalam tepat kerja seseorang yang dipengaruhi dan dibentuk oleh nilai orientasi islam. Yang mana Islam memandang bahwa bekerja adalah sarana penegakan kembali keimanan dan mensejahterakan masyarakat yang di refleksikan melalui pemenuhan kebutuhan baik secara ekonomi, sosial maupun psikologis. Konsep tersebut merupakan sumber dari Al-Qur'an dan Sunnah. Marri, *et. al.* (2012) mendefinisikan bahwa etika kerja Islam adalah peninjauan terhadap suatu pekerjaan, dan hampir sama dengan kebaikan dalam kehidupan manusia.²⁷

b. Parameter pengukuran etika kerja Islam

(Yousef 2001) dalam penelitiannya menemukan Etika kerja Islam dan Etika kerja Protestan pada awalnya memiliki beberapa persamaan diantaranya adalah penekanan terhadap kerja keras, komitmen, dan dedikasi 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 dijalannya. 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.²⁸

Selanjutnya Ali (2005) dalam Ali dan Owaihan (2008) menjelaskan tentang apa saja parameter yang

²⁷ Abbas J. Ali dan Abdullah Al-Owaihan, "Islamic work ethic: a critical review," *International Journal* 15, no. 1, (2008): 10.

²⁸ 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.

mampu dijadikan tolak ukur sebagai pekerjaan atau bidang bisnis yang sesuai dengan etika kerja islam “*Islamic work etich*” berdasarkan Al-Qu’an dan Sunnah:

1) *Pursuing legitimate business,*

Sebagaimana sabda nabi Muhammad SAW; “sebaik-baiknya manusia adalah yang paling memberikan manfaatnya kepada orang lain”. Hal ini mengandung pengertian bahwa pekerjaan atau bidang bisnis yang baik adalah pekerjaan yang berguna atau meberikan manfaat bagi masyarkat secara umum. Dan bagi mereka yang bekerja lebih keras, maka akan mendapat pahala sebagai balasanya.

2) *Wealth must be earned,*

Bekerja sesuai dengan kapasitas dan kemampuan yang dimiliki, akan tetapi dengan ketentuan tidak melanggar syari’at dan system nilai moral yang berlaku. Seperti yang disabdakan dalam Al-Qur’an (QS An-Nisa: 29-30) :

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا لَا تَأْكُلُوا أَمْوَالَكُمْ بَيْنَكُمْ بِالْبَاطِلِ إِلَّا أَنْ تَكُونَ
تِجَارَةً عَنْ تَرَاضٍ مِّنْكُمْ وَلَا تَقْتُلُوا أَنْفُسَكُمْ إِنَّ اللَّهَ كَانَ بِكُمْ
رَحِيمًا ۚ ۲۹ وَمَنْ يَفْعَلْ ذَلِكَ عُدُوْنَا وَظُلْمًا فَسَوْفَ نُصَلِّيْهِ نَارًا
وَكَانَ ذَلِكَ عَلَى اللَّهِ يَسِيرًا ۚ ۳۰

Artinya. “wahai orang-orang yang beriman, janganlah kamu saling memakan harta semaumu dengan jalan yang bathil (tidak benar), kecuali dalam perdagangan yang berlaku atas dasar suka sam suka diantara kamu. Dan janganlah kamu membunuh dirimu. Sungguh Allah maha penyayang kepadamu. Dan barang siapa berbuat demikian dengan cara melanggar hukum dan zalim, akan kami masukan dia kedalam Neraka/ yan demikian itu mudah bagi Allah”.²⁹

3) *Quality of work*

Rasulullah SAW diturunkan di bumi tidak lain adalah sebagai penyempurna Akhlak. Bangsa Arab sebagai tempat diturunkanya Nabi Muhammad SAW sendiri sebelum datangnya beliau merupakan bangsa

²⁹ Al-Qur’an Surat An-Nisa’ Ayat 29-30, *Al-Qur’an terjemah..*, 68

yang kurang disiplin dan keterbatasan komitmen pada kelompok utama, sebagai pembaharu sebagai negarawan sekaligus rasul beliau mencoba untuk memperbaharui pandangan secara fungsional, terutama dalam penekanan kedisiplinan, komitmen dan niat. Selanjutnya dihubungkan antara keimanan dan pekerjaan yang mampu mengarahkan umat muslim menjadi suatu entitas aktif baik dalam politik maupun ekonomi. Hal tersebut sesuai dengan sabda nabi yang arinya: “sesungguhnya Allah mencintai seseorang hamba apabila ia bekerja, ia menyempurnakan pekerjaannya (melakukanya dengan benar)”.

4) *Wages*

Perintah nabi yang menyuruh Memberikan gaji atau upah kepada pihak yang berhak dengan adil, pantas, dan tepat waktu. Sesuai sabda Rasulullah “berikanlah upah pekerja sebelum keringatnya kering (tepat waktu), dan berikan ketentuan gajinya, terhadap apa yang ia kerjakan”.

5) *Reliance on self,*

Sebagaimana sabda Nabi “tiada makanan yang lebih baik daripada hasil usaha sendiri”. Salah satu kunci dalam pekerjaan adalah kepercayaan diri dan tidak mengandalkan orang lain, artinya nabi memerintahkan umatnya untuk mengupayakan keberlangsungan kebutuhan hidupnya dengan bekerja.

6) *Monopoly*

Monopoli merupakan kesalahan besar menurut islam yang menimbulkan kerugian dan laba yang tidak sah. Hal ini akan mengganggu kesejahteraan umat.³⁰ Monopoli adalah situasi dalam pasar yang mana dalam menjual produk atau komoditas tertentu hanya ada satu atau sedikit sekali perusahaan yang menjualnya karena ada hambatan bagi perusahaan lain untuk masuk kedalam bidang bisnis tersebut.

³⁰ Abbas J. Ali dan Abdullah Al-Owaidan, “*islamic work ethic : a critical review,*”, 11.

sehingga dengan kata lain produk atau komoditas tersebut tidak memiliki pengganti yang mirip.³¹

7) *Bribery*

Sebagaimana sabda Nabi SAW: “kutukan Allah menimpa atas orang yang menyuap dan yang menerima suap”. Maka islam tidak memperbolehkan suap-menyuap dalam kegiatan bisnis maupun pekerjaan sehari-hari.

8) *Deed and intention*

Didalam islam dalam melakukan pekerjaan perlu diperhatikan niat sebagai asumsi fundamental. Yang diartikan islam lebih menekankan pada hakikat niat baik daripada hasil yang akan diperoleh dalam pekerjaan maupun bidang bisnis.

9) *Transparency,*

Pentingnya bentuk transparan dari setiap transaksi bisnis disandarkan sabda beliau “orang-orang yang menyatakan kejujuran dalam hal apapun, tidak akan menyebabkan kerugian bagi orang lain”. Tindakan transparansi ini akan membangun bisnis sesuai dengan nilai etika dan moral.

10) *Greed,*

Sebagaimana sabda beliau baginda Nabi SAW; “berhati-hatilah kepada keserakahan, hal itu adalah kemiskinan yang sesungguhnya”. Islam tidak menghendaki umatnya yang bersifat serakah, karena akan berakibat kepada ketidakadilan sosial maupun ekonomi.

11) *Generosity*

Nabi SAW bersabda “hamba yang dermawan adalah yang kedudukannya paling dekat dengan Allah, surga dan orang-orang yang jauh dari neraka”. Maka umat muslim di perintahkan untuk memiliki sikap dermawan.³²

³¹ Azhari Akmal Tarigan, *Dari Etika Ke Spiritualitas Bisnis*, (Sumatra Utara: IAIN Press, 2015), 64.

³² Abbas J. Ali dan Abdullah Al-Owaihian, “*islamic work ethic : a critical review*”, 12.

c. Indikator pengukuran etika kerja Islam

Penelitian terdahulu mengenai sekala pengukuran etika kerja islam yang sebelumnya di jabarkan Ali dan Owaihan (2008) yang mengsilkan dasar-dasar etika kerja islam sebagaimana disebutkan diatas. Selanjutnya penelitian mengenai etika kerja islam mengalami perkembangan pada tahun (2001) oleh Chanzanagh dan Akbarnejad yang menghasilkan indikator pengukuran etika kerja Islam yang dibagi menjadi tujuh dimensi, diantaranya; “*Wrork intention, Trusteeship, Work type, Work for Islamic Ummah, Justice and Fairness, Cooperation and Colaboration, dan Work as the only source of ownership*”.³³ Adapun pejelasan dari ketujuh dimensi tersebut adalah sebagai berikut:

1) *Work Intention*

Dalam melakukan segala bentuk kegiatan yang baik, Islam menganjurkan untuk mngedepankan niat. Begitu juga dalam kegatan ekomomi atau bekerja, niat dalam islam adalah hal utama yang perlu diperhatikan. Dalam bekerja hendaknya seseorang memiliki niat untuk senantiasa mendekatkan diri kepada Allah atau bertaqwa kepada Allah dan mencapai Ridha Allah semata. Hal ini akan membuat membuat pemeluknya bersikap baik di dalam pekerjaanya.

2) *Trusteeship*

Merupakan bentuk dari sifat amanah atau dapat dipercaya. Amanah merupakan sifat penting yang harus dimiliki bagi seiap kaum muslim, sifat amanah sebagai modal utama dalam berhubungan sosial-ekonomi. Pentingnya perilaku amanah bukan hanya dilakukan dalam kegiatan sosial dan ekonomi saja. Akan tetapi penting juga bagi umat muslim menerapkannya dalam kesehariannya,

³³ Hamid E Chanzanagh Dan Mahdi Akbamejad, “Do Women Have Lower Work Ethic In Islamic Society? A Case-Study In Iran,” *Journal International Confererence Humanities* 17 no.2 (2011): 4.

3) *Work type*

Agama islam adalah sebuah agama yang pertama kali berkembang di semenanjung Arab, yang mana wilayah tersebut adalah wilayah pusat perdagangan pada masa itu. Banyaknya kegiatan ekonomi dewasa ini mengharuskan umat muslim untuk memilih sesuai dengan kapasitas dan kemampuan serta keahliannya dengan ketentuan pekerjaan atau bisnisnya tidak bertentangan dengan syari'at Islam. Dan kegiatan ekonomi yang dilakukan adalah perdagangan, dalam Islam sendiri perdagangan atau bisnis merupakan sebuah kegiatan yang paling banyak mendatangkan keberkahan.

4) *Work type for Islamic ummah*

Dalam islam kegiatan perekonomian baik pekerjaan maupun bisnis dikatakan baik mana kala bersifat menguntungkan, dan memberi potensi yang besar terhadap pemeluk agama islam khususnya. Aktivitas perekonomian yang mendatangkan keuntungan tersebut apabila mengganggu pemeluk agama lain juga tidak diperbolehkan dalam ajaran islam.

5) *Justice and fairness*

Islam tidak mengajarkan perbedaan kelas sosial. Semua orang memiliki hak yang sama dalam menjalankan ekonomi praktis. Keadilan dan kebenaran yang dimaksud disini adalah pelarangan dalam mengumpulkan atau mencari uang dengan cara yang *bathil*. Dengan tujuan kesejahteraan untuk kebaikan seluruh umat manusia atau tidak ada pihak yang dirugikan,

6) *Cooperation & Collaboration*

Salah satu sifat kebaikan dalam islam dari sudut pandang aktivitas ekonomi atau pekerjaan adalah saling bekerjasama dan membantu satu sama lain. Hal ini bertujuan untuk mewujudkan sebuah kerja tim yang hebat sehingga mampu meningkatkan produktifitas perusahaan.

7) *Work as the only source of ownership*

Yang memberikan pandangan kepada kaum muslim bahwa bekerja merupakan satu-satunya cara seseorang untuk dapat mempertahankan eksistensi kehidupannya. Atau tidak diperbolehkan untuk menggantungkan kebutuhannya kepada orang lain. Akan tetapi setelah mencukupi kebutuhannya tidak cukup sampai situ, dalam islam juga dianjurkan untuk membagi rizkinya untuk orang yang lebih membutuhkan. Akan tetapi dimensi lain juga perlu diperhatikan yang mana dikatakan pada poin pertama, bahwa bagi muslim niat atau tujuan dalam bekerja tidak lain adalah meningkatkan ketaqwaan dan senantiasa mengharap ridha Allah SWT.³⁴

d. Atribut-atribut Etika kerja Islam

Shukri Muhammad dan Yusuf Owoyemi (2012) menemukan atribut-atribut dalam Etika kerja islam, diantaranya:

- 1) Karyawan senantiasa bekerja dengan niat hanya mencari ridha Allah SWT
- 2) Mempercayai bahwa semua kebutuhan mereka dalam segala aspek kebutuhan, dipenuhi oleh Allah sebagai khalifah.
- 3) Harus bekerja keras dalam urusan duniawi serta tidak mengesampingkan urusan akhirat (ibadah dan kewajiban syari'at)
- 4) Mematuhi segala aturan yang berlaku mendahulukan kepentingan umum, serta mengakkan keadilan.
- 5) Menjalin ukhuwah dengan memperhatikan nilai dan norma yang berlaku serta tidak memandang berdasarkan ras, kulit ataupun keturunan.³⁵

³⁴ Erika Setyani Kusumaputri. *Komitmen pada perubahan organisasi (perubahan Organisasi dalam perspektif islam dan psikologi)*, (Yogyakarta: CV Budi Utama, 2018), 18.

³⁵ 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.

5. *Person-Organization fit*

a. *Pengertian Person-Organization fit*

Oleh Kristof (1996) mendefinisikan pengertian dari *Person-Organization fit* sebagai kesesuaian nilai-nilai yang ada pada individu terhadap nilai-nilai organisasi. Sedangkan nilai-nilai individu sendiri di definisikan sebagai kepercayaan abadi yang di mediasi melalui tingkah laku keadaan akhir tertentu secara lebih baik daripada yang sebaliknya (Rokeach, 1973 dalam Chatman *et.al* 1989).³⁶ Pengertian lain tentang nilai-nilai individu adalah merupakan persepsi yang lahir dari individu tentang baik-buruk, benar salah yang kemudian menjadi sebuah keyakinan yang bersifat stabil dan evaluatif kemudian di ekspresikan melalui tindakan dalam keadaan tertentu. Fungsi dari nilai-nilai ini adalah sebagai pedoman moral yang mengarahkan terhadap motivasi dalam pengambilan keputusan atau tindakan (McShane dan Von Glinow 2010).³⁷ Sedangkan dari sisi organisasi, system nilai menyediakan pembenaran yang rumit dan umum baik untuk perilaku anggota yang sesuai maupun untuk kegiatan dan fungsi system organisasi (Enz 1998, Katz dan Khan 1978 dalam Chatman 1989).³⁸

Dalam Seckguchi (2004) Brown, Ledford *e a* (1991) berpendapat bahwa P-O fit merupakan salah satu kunci dalam kompetisi lingkungan bisnis dan persaingan tenaga kerja untuk mempertahankan tenaga kerja yang berkomitmen serta memiliki fleksibilitas tinggi. Dalam Seckguchi juga menjelaskan tentang sejarah penelitian *Person-Organization fit* yang berawal tentang penemuan *Frame work* atau kerangka kerja yang disebut ASA (*Attraction – selection – Attrition*). *Attraction* yang berarti daya Tarik, *Selection* atau seleksi kemuan

³⁶ Charles A. O'Reilly, Jenifer Chatman, And David F Caldwell, "People And Organizational Culture; A Profil C omparison Approach To Assesing Person-Organizational Fit," *Academy Of Management Journal*. 34, no.3,(1991); 487

³⁷ Wibowo, *Perilaku Dalam Organisas*, 36.

³⁸ Jennifer A. Chatman, "Improving Interactional Organizational Research: A Model Of Person-Organizational Fit", *Jouurnal Of Management Review*, 14, no.3 (1989); 339.

menjadi bentuk *Attrition*. Yang mana di jelaskan bahwa individu tidak menerima suatu kondisi dengan acak, akan tetapi melalui kondisi tersebut menarik menurut pandangan individu tersebut. Yang kemudian setelah menjadi salah satu anggota terpilih individu memiliki komitmen serta senantiasa membantu lingkungannya. Kondisi menarik dari organisasi itulah yang kemudian akan membangun komitmen individu karena merasa cocok antara nilai yang dimilikinya dengan nilai-nilai yang ada dalam organisasi apabila individu merasa kecocokan itu sudah tidak ada maka dia akan memilih berhenti dan meninggalkan organisasi (Schneider, 1987 dalam Sekoguchi, 2004).³⁹

Gambaran mengenai pembentukan perilaku P-O fit juga digambarkan oleh Kristof (1996) yang mengatakan P-O fit sebagai kompatibilitas antara individu dengan organisasi yang terjadi ketika: “salah satu pihak setidaknya memberikan apa yang di butuhkan, keduanya berbagi karakteristik yang sama, atau keduanya dilakukan bersamaan”. Kristof juga menyebutkan bahwa *Person-Organization fit* merupakan relasi antara tujuan individu dengan organisasi, kebutuhan individu dengan system yang berlaku dalam organisasi, dan iklim organisasi dengan individu.⁴⁰ Chatman (1998) menjelaskan tentang ketertarikan antara individu dengan organisasi tertentu terjadi manakala terdapat *Compatibility* atau ketertarikan satu sama lain. Ketertarikan tersebut dipengaruhi pada saat organisasi melakukan perekrutan karyawan.⁴¹

Brown, Ledford, dan Nathan (1991) menjelaskan Model kecocokan P-O Fit mendefinikan dua syarat yang dapat dicapai melalui proses perekrutan, yaitu:

³⁹ Tomoki Sekoguchi.” Person-Organization Fit And Person-Job Fit In Employee Selection: Areview Of The Literatu re,” *Jurnal Osaka Keidai Ronshu* 54, no.6 (2004); 182.

⁴⁰ A. L Kristof, “Person-Organization Fit: An Integrative Review Of Its Conceptualizations, Measurement, And Implications,” *Personel psycolgy* 1, no.49 (1996); 3.

⁴¹ Jennifer A. Chatman, “Improving Interactional Organizational Research: A Model Of Person-Organizational Fit”, 346.

- 1) Kecocokan antara KSAs (*Knowledge, Skill, Abilities*) individu dengan tuntutan-tuntutan pekerjaan atau persyaratan kritis untuk suatu pekerjaan
- 2) Kecocokan antara keseluruhan pribadi individu (seperti kebutuhan, Kepentingan dan nilai-nilai) dengan iklim atau budaya organisasi.

Disisi lain, Biasanya model tradisional ini cenderung memikirkan bagaimana menemukan karyawan baru daripada bagaimana mempertahankan dalam jangka panjang, Model Seleksi tradisional hanya berfokus pada type kecocokan yang pertama saja, yaitu kecocokan antara KSAs individu dengan pekerjaan. Model P-O fit secara eksplisit mengakui bahwa karyawan yang sukses memiliki KSAs dan karakteristik personal lainnya yang cocok dengan isi dan konteks pekerjaan. Jadi perusahaan perusahaan harus mempertahankan prinsip *Person-job fit* (kecocokan individu-pekerjaan), namun juga harus didukung dengan oleh prinsip *Person-Organizational fit* (kecocokan individu- organisasi).⁴²

b. Proses pembentukan *Person-Organization fit* pekerja

Langkah-langkah pekerja dalam pembentukan P-O fit menurut Brown, Ledford, dan Nathan (1991) adalah sebagai berikut:

- 1) Menilai keseluruhan lingkungan kerja

Ada dua hal yang perlu diperhatikan dalam langkah penilaian lingkungan kerja diantaranya adalah analisis organisasi (*Organizational analysis*) dan analisis jabatan (*job-satisfaction*). Analisis jabatan dilakukan dengan menggunakan model tradisional sebagaimana diatas. Sedangkan analisis Organisasi berkaitan dengan karakteristik organisasi itu sendiri dengan tujuan untuk mendefinisikan lingkungan kerja yang terbentuk. Analisis organisasi bukan menjadi pengganti analisis pekerjaan.

⁴² D. E Brown, G. E Ledford, dan B. R Nathan, "Hiring for the Organizatin, Not The Job". *Academy of Management Executive* 5, no. 4 (1991); 38.

Melainkan memastikan bahwa komponen-komponen penting dari konteks dalam bekerja serta isinya diidentifikasi dan dievaluasi karena pentingnya untuk keberhasilan pekerjaan.

- 2) Mendefinisikan serta menyimpulkan orang yang diperlukan

Penilaian tentang perkrutan karyawan hendaknya memperhatikan dalam hal pengetahuan, keahlian dan kemampuan seseorang dengan tujuan calon karyawan yang nantinya terpilih mampu menyelesaikan tugasnya dengan baik. Tidak hanya cukup sampai disiti, oraganisasi juga perlu memperhatikan nilai-nilai yang dimiliki oleh calon karyawan seperti kepribadian, kemampuan bersosial, kebutuhan, serta karakter individu.

- 3) Proses seleksi yang harus dilalui oleh para calon karyawan dengan tujuan mencari kecocokan nilai-nilai Individu-Organisasi

Metode yang digunakan dalam proses seleksi ini biasanya adalah *multiple screaning* yang akan di jadikan tolak ukur berbagai kriteria yang dimaksud. *Multiple screaning* biasanya digunakan dalam test penerimaan anggota baru dalam organisasi.

- 4) Menguatkan kembali *Person-Organization fit* dalam masa kerja

Organisasi hendaknya mendesain sedemikian rupa untuk memperkuat kembali keahlian dan pengetahuan karyawan melalui kesesuaian tugas dan pelatihan-pelatihan.

Lebih jelasnya proses pembentukan *Person-Organization fit* pada pekerja dapat di gambarkan sebagaimana yang telah di jelaskan (Luthas *e a* 19991) sebagai berikut:

Tabel 2.1

1.	<u>ASSESS THE OVERALL WORK ENVIRONMENT</u>
	- Job analysis
	- Organizational Analysis
	↓
2.	<u>INFER THE TYPE OF PERSON REQUIRED</u>
	- Technical Knowledge, Skills and Abilities
	- Social skills
	- Personal Needs, Values and interest
	- Personality Traits
	↓
3.	<u>DESIGN "RITES OF PASSAGE" FOR ORGANIZATION ENTRY THAT ALLOW BOTH THE ORGANIZATION AND THE APPLICANT TO ASSESS THEIR FIT</u>
	- Test of Cognitive, Motor and Interpersonal Abilities
	- Interview by potential Co-Workers and Other
	- Personality Test
	- Realistic Job Previews, Including Work Samples
	↓
4.	<u>REINFORCE PERSON-ORGANIZATION FIT AT WORK</u>
	- Reinforce Skills and Knowledge Through Task Design and Training
	- Reinforce personal Orientation Through Organization Design
	- <u>A hiring Process for Person-Organization Fit</u>

Sumber: D. E Brown, G. E Ledford, dan B. R Nathan, "*Hiring for the Organization, Not The Job*". Academy of Management Executive. 5. 4 (1991).⁴³

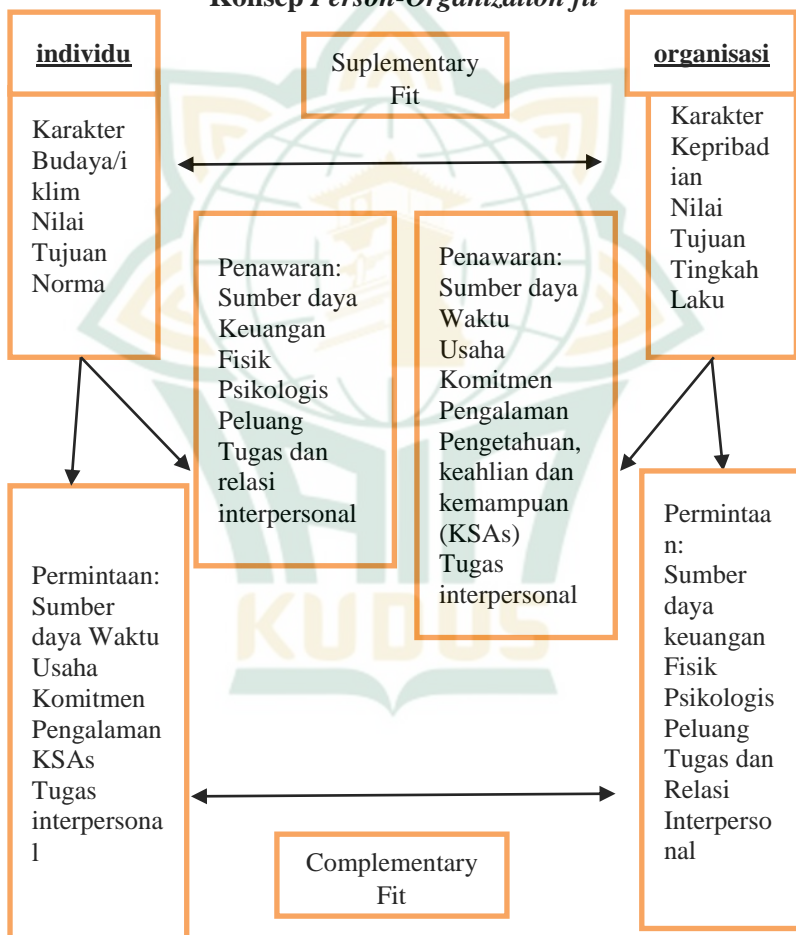
Pada tahap penelitian selanjutnya tentang *Person-Organization fit* mengalami berbagai perkembangan karena terdapat bukti lapangan bahwa *Person-Organization fit* banyak memprediksi hasil kerja atau *work out come* yang baik. P-O fit pada perkembangannya dikaitkan dengan peningkatan sumberdaya suatu organisasi, minat pencari kerja, penerimaan selektif calon pekerja, dan kepusatan dalam memilih pekerjaan (Cable dan Judge, 1996).⁴⁴

⁴³ D. E Brown, G. E Ledford, dan B. R Nathan, "Hiring for the Organization, Not The Job", 38.

⁴⁴ D. M Cable and T. A Judge, "Person-Organization fit, job Choice Decision and Organizational Entry". *Journal Organization Behavior and Human Decision Processes* 67, no. 3 (1996); 294

Pada tahap selanjutnya dalam penelitian Kristof (1996) menjelaskan mengenai konsep tentang kesesuaian individu-Organisasi dengan dua model. Yaitu: *supplementary fit* dan *complementary fit*, yang digambarkan pada tabel berikut:

Tabel 2.2
Konsep Person-Organization fit



Sumber: Kristof 1996.⁴⁵

Sebagai penjelasan dalam konsep diatas Kristof (1996) memberikan gambaran tentang hubungan *supplementary fit* adalah hubungan antara karakter dasar individu dengan basic organisasi diamana dalam individu mencakup; “nilai-nilai, tujuan, kepribadian dan sikap”. Sedangkan karakter dari organisasi mencakup; “iklim, budaya, nilai-nilai, tujuan dan norma-norma”. Sedangkan *Complementary fit* adalah hubungan demand-supplies. secara sederhana, dengan penjelasan dari organisasi adalah menyediakan pasokan keuangan, fisik, psikologis tuntutan tugas interpersonal kepada karyawan yang memberikan peluang pertumbuhan karir. Pada hubungan ini selanjutnya organisasi menuntut karyawan atas watu,usaha, komitmen, pengetahuan, keterampilan dan kemampuan atau disebut *job involvement*.⁴⁶

c. Dimensi *Person-Organization fit*

Menurut Autry dan Daugherty (2003) dimensi dari P-O Fit setelah di hubungkan dengan “*Job-satisfaction* dan *coping response*” maka dimensionalitas dari *Person-Organizational Fit (P-O Fit)* di bagi menjadi tiga hal, antara lain yaitu: adanya kesesuaian individu dengan perusahaan, adanya kesesuaian individu dengan rekan kerjanya dan kesesuaian individu dengan atasannya. Sebagaimana akan dijelaskan pada Tabel 2.3 tentang *Person-Organization Fit* menurut Autry & Daugherty (2003):

Tabel 2.3
Dimensi *Person-Organization fit*

	Elemen-Elemen Organisasi		
Komponen Sikap Individu	Kebijakan dan prosedur Perusahaan	Supervisor atau Manager	Rekan kerja
Cognition	Kesesuaian Cognitive perusahaan	Kesesuaian Cognitive Supervisor	Kesesuaian Cognitive Rekan Kerja

⁴⁶ A. L. Kristof, “Person-Organization Fit: An Integrative Review Of Its Conceptualizations, Measurement, And Implications”. *Personel psycolgy* 1 no.49 (1996) ; 4.

Affect	Kesesuaian Affective Perusahaan	Kesesuaian Affective Supervisor	Kesesuaian Affective rekan kerja
--------	--	--	---

Sumber: Autry, C. W, and Daugherty P. J, *Warehouse Operations Employees*, (2003).⁴⁷

d. Indikator pengukuran *Person-Organization fit*

Berbeda dengan Autry dan Daugherty Menurut Kristof 1996 dalam Rizki dan Irfan Helmy (2020) membagi empat konsep yang menjadi indikator pengukuran dalam *Person-Organization fit* antara lain;

1) *Value congruance*

Atau kesesuaian nilai, yang terjadi adanya nilai yang datang dari dalam diri individu yang sesuai dengan organisasi

2) *Goal congruance*

Kesesuaian tujuan, terjadi manakala dalam sebuah organisasi pemimpin dan rekan kerjanya memiliki tujuan yang sama dengan individu

3) *Employee need fulfilment*

Karyawan merasa terpenuhi kebutuhannya, hal ini didasarkan pada system dan structural sehingga karyawan merasa sesuai antara kebutuhan-kebutuhannya dengan kekuatan di tempat kerjanya.

4) *culture personality congruence*

kesesuaian antara kultur-keribadian karyawan, terjadi apabila antara iklim atau budaya organisasi sudah sesuai dengan kepribadian individu yang bersifat non-nilai.⁴⁸

⁴⁷ C. W Autry, , and P. J Daugherty, "Warehouse Operations Employees: Linking Personorganization Fit, Job Satisfaction, And Coping Responses," *Journal Of Business Logistics* 24, no. 1(2003); 180.

⁴⁸ Rizki Barottuttakiah dan Irfan Helmy, "pengaruh workplace friendship dan person-Organization fit terhadap Organizational citizenship behavior dengan kepuasan kerja sebagai variable intervening," *Jurnal ilmiah mahasiswa manajemen* 2, no.1 (2020); 103.

6. Komitmen Organisasi

a. Pengertian komitmen organisasi

Komitmen organisasi menurut Mayer *e. a* (1993) secara luas di definisikan proses identifikasi individu terhadap suatu organisasi mengenai keterlibatan individu terhadap suatu organisasi. Karenanya komitmen dalam organisasi memiliki ciri khusus dimana individu memiliki sebuah kepercayaan yang kuat terhadap suatu organisasi, menerima dengan baik tujuan serta nilai-nilai dalam organisasi, bersedia berusaha keras demi kepentingan kemajuan organisasi, keinginan untuk bertahan dalam organisasi.⁴⁹

Dalam Ahmad Fuad Dkk (2020) dijelaskan beberapa pengertian komitmen menurut para ahli diantaranya, Grenberg dan Baron (2003) yang mana mendefinisikan komitmen organisasi adalah proses identifikasi seseorang dalam organisasi mengenai tentang keterlibatannya sehingga ia tidak ingin keluar dari organisasi. Newstrom (2011) menyamakan pengertian tentang komitmen organisasi atau *Organizational commitment dengan employe loyalty*, yang diartikan sebagai individu sudah mencapai tingkat dimana ingin melanjutkan secara aktif dalam organisasi serta turut berpartisipasi di dalamnya melalui proses identifikasi sebelumnya. Anggota organisasi ini mengidentifikasi melalui penilaiannya terhadap organisasi yang mana menghasilkan sebuah perasaan memiliki terhadap organisasi, mampu bersosialisasi dengan baik dalam organisasi, sesuai dengan nilai dan etika yang dikehendakinya.

Menurut Luthas (2012) *Organizational commitment* merupakan sikap dimana seseorang dalam organisasi yang mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi tentang sejauh mana ia tahu dan memiliki ikatan terhadap organisasi. Hal ini merupakan refleksi dari sikap loyalitas karyawan dan proses yang

⁴⁹ John P. Mayer, Natalie J. Allen and Catherine A. Smith, "Commitment to Organizations and Occupations : Extension and Test Of a Tree-Component Conceptualization," *Journal of Applied Psychology* 8, no.4 (1993): 539.

berkelanjutan. Dampak positif dari karyawan atau pegawai yang memiliki komitmen organisasi adalah mereka akan senantiasa mencurahkan upaya maksimal dalam melakukan pekerjaan, ingin lebih lama tinggal di organisasi, dan menjadi karyawan yang bisa di andalkan.⁵⁰

Dalam perkembangan penelitian dan pengkajian komitmen organisasi di dekatkan dari beberapa pendekatan, antara lain:

1) *Attitudinal approach* (pendekatan sikap)

Strers & Porter (1983) menyatakan bawa *attitudinal approach* yaitu komitmen yang merujuk pada orientasi positif individu karyawan terhadap organisasinya.⁵¹ Pendapat dari Muthuveloo dan Rose, dalam andi dan hasyim (2017) mengatakan “*Comitment is viewd as an attitude of attachment to the organization, which lead to practicular job-related behavior*”. Atau komitmen dipandang sebagai sikap ketertarikan terhadap organisasi tertentu, yang mempengaruhi terhadap pekerjaan dan perilaku dalam organisasi terkait.⁵²

Lebih jelasnya pendapat komitmen menurut Muthuveloo dan Rose dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a) Saeorang memiliki keinginan kuat untuk menjadi anggota organisasi.
- b) akan senantiasa bekerja keras demi tercapainya tujuan organisasi.
- c) memiliki keyakinan dan menerima nilai-nilai seta tujuan organisasi.

⁵⁰ Ahmad Fuad, Woro Utari, dkk., “Pengaruh Budaya Organisasi, Kemampuan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB),” *JMM* 4, no.3 (2020): 412.

⁵¹ Ria Madriana Yusuf dan darman Syarif. *Komitmen Organisasi: Definisi dipengaruhi dan mempengaruhi*, (Makasar: Nas Media Pustaka; 2018), 17.

⁵² Andi parianti hasyim dan fauzi bin Yaacoob. “Job satisfaction and commitment in the era of decentralization,” *Journal Guidena* 7, no.2 (2017): 183.

2) *Behavioral approach* (pendekatan perilaku)

Behavioral approach adalah perilaku menitik beratkan pada pandangan bahwa investasi karyawan akan menyebabkan karyawan terikat pada organisasi. Atau dapat di definisikan “*Organizational comitmen is profit associated with continued participation and a cost' associated with leaving*”. Pandangan ini menyatakan karyawan akan berkomitmen dengan berlandaskan pada kalkulasi perhitungan efisiensi biaya untuk berkomitmen. Yang membuat dugaan karyawan bahwa biaya untuk meninggalkan organisasi menjadi lebih mahal (kanter, dalam sulaiman Iles, 2000)

3) Pendekatan multidimensi (*the multidimensional approach*)

Pendekatan multidimensi yaitu komitmen dipandang dalam berbagai dimensi atau sumber, komitmen organisasi di definisikan sebagai tingkat identifikasi yang menimbulkan kepercayaan terhadap nilai-nilai perusahaan, keterkaitan mengenai bersedia berusaha dengan sebaik-baiknya demi kepentingan perusahaan, dan sikap loyal yang di cerminkan keinginan untuk tetap menjadi anggota dalam perusahaan.⁵³

Mayer dan Allen (1983), berpendapat komitmen organisasional sebagai konsep dalam pendekatan multidimensional, di definisikan sebagai berikut:

- a. *Affective comitmen*, ketertarikan karyawan secara emosional yang melahirkan proses identifikasi, dan keterlibatan individu dalam organisasi yang terjadi apabila karyawan dan organisasi secara *emotional attracmet* memiliki kesamaan nilai. Yang direfleksikan dengan keinginan yang kuat untuk tetap bertahan dalam organisasi.

⁵³ Ria Madriana Yusuf dan darman Syarif. *Komitmen Organisasi: Definisi dipengaruhi dan mempengaruhi*, 18.

- b. *Continuance commitment*, keinginan individu untuk tetap berada atau meninggalkan organisasi dengan pertimbangan menguntungkan atau merugikan.⁵⁴

b. Faktor-faktor yang memengaruhi komitmen organisasi

Ada empat kategori yang mndeskripsikan tentang faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen seseorang terhadap organisasi (streers, 1980), antara lain:

1) Karakteristik personal

Karakteristik personal yang dimiliki individu yang menjadi faktor terbentuknya komitmen dalam organisasi meliputi; umur, lama bekerja, motif dalam berkompetisi, gender, suku atau ras, dan faktor kepribadian. Welsch dan lavan (1981) menyebutkan bahwa jenjang pendidikan terakhir tidak memiliki pengaruh terhadap komitmen seseorang dalam organisasi. Nilai komitmen yang tinggi cenderung terbentuk dari para karyawan yang secara konsisten lama bekerja dalam orgaanisasi tertentu.

2) Karakteristik structural

Adapun dalam setruktur sebuah organisasi, nilai yang menjadikan faktor komitmen terhadap orgaisasi meliputi; tingkat formalitas, desentralisasi, keikutsertaan dalam pengambilan keputusan, fungsi individu dalam control perusahaan.

3) Karakteristik pekerjaan

Biasanya karyawan yang bekerja pada tingkat pekerjaan kategori tinggi akan memiliki nilai komitmen yang tinggi pula, dan berlau pada karyawan pada kategori pekerjaan yang terbilang rendah akan tetapi merasa mempengaruhi terhadap pengambilan keputusan organisasi serta memiliki peran fungsi control perusahaan. Karakteristik pekerjaan ini meliputi; peran yang jelas, tingkat keselarasan, *feed back*, tantangan suatu pekerjaan, otonomi, komunikasi, memiliki kesempatan

⁵⁴ Natalie J Allen Dan John P. Mayer, "Organizational Comitment: Evidence Of Career Stage Effect?", *Journal Of Buisness Reseach* 26, no.49 (1993): 50.

memberikan usulan, dan inti dari dimensi pekerjaan itu sendiri.

4) *Work experience*

Merupakan sebuah pengalaman dalam bekerja meliputi kekuatan berinteraksi dan bersosialisasi yang dapat mempengaruhi ikatan psikologis seseorang terhadap organisasi. *Work experience* ini sudah terbukti memiliki hubungan positif terhadap komitmen organisasi. Dengan ketentuan seberapa besar tingkat kepercayaannya terhadap perhatian perusahaan terhadap minatnya.⁵⁵

c. Indikator Dalam Komitmen Organisasi

Luthas (2002) dalam muhadin Shaleh (2018) menyatakan beberapa variabel komitmen organisasi kedalam beberapa indikator antara lain:

- 1) Berusaha demi kesuksesan organisasi.
- 2) Kebanggaan terhadap organisasi.
- 3) Kesesuaian nilai individu terhadap organisasi.
- 4) Peduli pada nasib organisasi.
- 5) Inspirasi untuk meningkatkan kinerja.
- 6) Menerima tugas apapun dari organisasi.
- 7) Keterlibatan dalam pengambilan keputusan organisasi.
- 8) Rasa senang memilih/mendapat tugas dalam organisasi.
- 9) Perasaan loyal kepada organisasi.
- 10) Menunjukkan kecintaan kepada orang diluar organisasi akan organisasi tempat bekerja.
- 11) Kesesuaian pada organisasi, apapun kondisinya.⁵⁶

B. Penelitian Terdahulu

Dalam penelitian ini, penelitian terdahulu akan digunakan sebagai referensi dan saling melengkapi antar penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan. Isi

⁵⁵ Candra Wijaya Dan Muhammad Rifa'i, *Dasar-Dasar Manajemen Mengoptimalkan Pengelolaan Organisasi Secara Efektif Dan Efisien*, (Medan: Perdan Publishing, 2016), 174.

⁵⁶ Muhadin Shaleh. *Komitmen Organisasi terhadap kinerja pegawai*, (Makasar: Aksar Timur, 2018), 50.

dari penilaian terdahulu akan disajikan secara ringkas mengenai penelitian sebelumnya yang memiliki ruang dan lingkup yang hampir sama, akan tetapi memiliki perbedaan dalam beberapa variabel, objek penelitian, waktu penelitian, populasi dan sampel penelitian. Berikut tabel mengenai penelitian terdahulu yang sudah dilakukan sebelumnya, diantaranya;

Tabel 2.4
Penelitian Terdahulu

No	Peneliti dan Tahun penelitian	Judul Penelitian	Variabel terkait	Hasil Penelitian
1	Muhyiddin Taufiq Ardhiyyan dan Oki Danang Setiaji, 2017	Peningkatan Kinerja Karyawan Bank Umum Syariah Dengan Etika Kerja Islam Melalui Komitmen Organisasi Dan Organization Cityzenship Behavior (OCB) Di Kudus	Independen: Etika Kerja Islam Dependen: Organizational Chitizenship Behavior	Etika kerja Islam memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan Bank Umum Syariah se-Kabupaten Kudus yang di mediasi dengan perilaku <i>organizational citizenship behavior</i> (OCB). Hal ini berarti jika etika kerja islam semakin tinggi, maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan dengan di aplikasikan juga nilai etika kerja Islam dalam <i>organizational citizenship behavior</i> (OCB).
2	Fawzi Rizki Pradana dan	Etika Kerja Islam dan Pengaruhnya Terhadap	Independen : Etika Kerja Islam Dependen:	Dengan menggunakan metode kuantitatif ,

	Mikhriani, 2017	<i>organizational Citizenship Behavior</i> Aparatur Negara (Studi Di Kantor Kementerian Agama Kebumen)	Organizational Citizenship Behavior	dengan menggunakan purposive sampling dengan mengambil 100 orang (seluruh aparatur) sebagai sampel. Menunjukkan ada pengaruh yang positif dan signifikan antara etika kerja Islam terhadap organization citizenship behavior pada Aparatur negara dan lingkungan kantor kementerian Agama kebumen.
3	Abdus Sattar Abbasi, dan Aiza Hussain Rana, 2012	<i>Impct Of Islamic Work Etic, Reward System And Organizational Environment On Citizenship Behavior Of Employes</i>	Independen : Etika Kerja Islam Dependen: Organizational Citizenship Behavior	Etika Kerja Islam berpengaruh positif terhadap OCB. Etika Kerja Islam memiliki peran yang kuat dalam meningkatkan keramahan dalam lingkungan kerja dan perilaku kewarganegaraan antara kayawan.
4	Alhyasat, 2012	<i>The role of Islamic Work Ethic in developing organizational citizenship behavior at the Jordanian press Foundatin</i>	Independen : Etika Kerja Islam Dependen: Organizational Citizenship Behavior	Terdapat pengaruh signifikan bentuk etika kerja Islam (<i>kidness & forgivness</i> dalam hubungan dengan atasan dan pelanggan, patuh terhadap atasan,

				mematuhi etika kerja) terhadap OCB, akan tetapi Tidak terdapat pengaruh signifikan pada bentuk etika kerja islam lainnya (keahlian menasehati sesama muslim, rasa bertanggung jawab, <i>justic & fairness</i> integritas dan kerjasama tim) terhadap OCB.
5	Purjani dan Riana, 2019	<i>The Implication Of Person-Job Fit And Person - Organization Fit On Organizational Citizenship Behavior</i>	Independen : <i>Person-Organization Fit</i> Dependen: <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	Person - Organizational fit memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap OCB. Semakin tinggi tingkat P-O fit perawat mampu meningkatkan perilaku OCB. Yang dapat dilihat dari beberapa indikator yaitu nilai pribadi, kepedilian terhadap orang lain, kejujuran dan keadilan.
6	Muhammad Alfani dan Muhammad Hadini, 2018	Pengaruh <i>Person Job Fit Dan Person Organization Fit Terhadap Organizational Citizenship</i>	Independen : <i>Person-Organization Fit</i> Dependen: <i>Organizational Citizenship</i>	<i>Person-Organization Fit</i> diketahui berpengaruh positif dan signifikan terhadap

		<i>Behavior</i> dan Kinerja Karyawan Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjari Banjarmasin	<i>Behavior</i>	<i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB).
7	Aswin Suswanto, 2019	Pengaruh <i>Person-Organization Fit</i> dan <i>Organizational Identification</i> Terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> di PT Meka Adipratama (Carfix) Semarang	Independen : <i>Person-Organization Fit</i> Dependen: <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	Terdapat Pengaruh positif dan signifikan antara <i>Person-Organization Fit</i> terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) pada karyawan di PT Meka Adipratama (Carfix) Semarang
8	Ahmad Fuad, dkk, 2020	Pengaruh Budaya Organisasi, Kemampuan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (Ocb) Pegawai Bappeda Kabupaten Bojonegoro	Independen : Komitmen Organisasi Dependen: <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	Secara parsial Budaya organisasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap <i>organizational citizenship behavior</i> di Bappeda Kabupaten Bojonegoro
9	Prasetya Kurniawan, 2020	Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen	Independen : Komitmen Organisasi Dependen:	Ditemukan adanya pengaruh komitmen organisasi

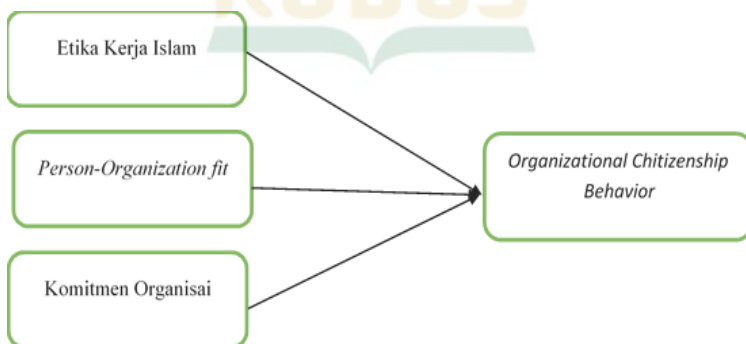
		Organisasi Terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> Pada PT. Mandom Indonesia	<i>Organizational Citizenship Behavior</i>	bersifat positif terhadap <i>organizational citizenship behavior</i> . Menunjukkan bahwa jika variabel komitmen organisasi mempunyai hubungan yang searah dengan <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i> .
10	Soltan Takdir dan Ali, 2020	Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap <i>Organizational Behaviors (OCB)</i> Studi Kasus Yapis di Tanah Papua Cabang Kabupaten Jayawijaya	Independen : Komitmen Organisasi Dependen: <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	Komitmen Organisasi berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap <i>Organizational Behaviors</i> pegawai. Dengan demikian dapat dipahami bahwa jika komitmen organisasi meningkat tidak mempengaruhi secara signifikan peningkatan <i>Organizational Behaviors</i> di Yayasan Pendidikan Islam di Tanah Papua Cabang Kabupaten Jayawijaya..

C. Kerangka pemikiran

Dalam konteks penelitian kerangka pemikiran perlu dipaparkan sebagai penggambaran yang menjelaskan garis besar pemikiran tentang penelitian yang akan dilakukan. Skema dalam pembuatan kerangka pemikiran ini adalah dengan melihat latar belakang dari yang telah di deskripsikan kemudian dihubungkan berdasarkan variabel yang tersusun berdasarkan teori-teori yang telah disebutkan diatas. Tujuan dari dibuatnya kerangka ini adalah membuat suatu kosen yang terhimpun dari beberapa varibel-variabel yang akan diteliti, kemudian dijadikan sebuah gambaran atau diagram yang presentative.⁵⁷ Kerangka pemikiran yang tersusun berdasarkan variabel-variabel pada penelitian yang akan dilakukan dalam penelitian ini adalh mengacu pada variabel terikat “etika kerja islam, *Person-Organization fit* dan komitmen organisasi” yang di prediksi berpengaruh terhadap “*Orgazitional chitizenship Behavior*”. Dari teori yang sudah dipaparkan sebelumnya maka penulis membuat kerangka berpikir dalam memudahkan pengujian.

Dari urauan diatas maka secara sistematis dapat digambarkan perihal kerangka pemikiran pada konteks penelitian yang akan dilakukan, maka dapat dikonseptualisasikan sebagai mana gambar berikut:

Gambar 2.3: Kerangka Pemikiran



⁵⁷ Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis*, Edisi Ke 11, Alfabeta, Bandung, 2008, 21.

D. Hipotesis Penelitian

Hipotesis penelitian dalam sebuah penelitian dijabarkan dan di definisikan sebagai dugaan atau jawaban sementara terhadap pertanyaan-pertanyaan penelitian. Karena sifatnya sementara hipotesis juga diperlukan sehubungan penelitian sampai data dikumpulkan dan memberikan bukti empiris dan hasil penelitian yang relevan. Sebuah hipotesis dibuat berdasarkan variabel-variabel yang terdapat dalam rumusan masalah yang dalam hubungannya telah dilakukan pengujian secara empiris sebelumnya sehingga bisa menjadi jawaban sementara terhadap pertanyaan-pertanyaan dalam perumusan masalah sebelum dilakukan pengujian secara empiris.⁵⁸

Dalam penelitian yang akan dilakukan peneliti menggunakan lebih dari dua variabel, maka hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah hipotesis asosiatif. Dimana dugaan asosiatif merupakan jawaban yang bersifat sementara terhadap rumusan masalah dalam penelitian yang memiliki dua variabel atau lebih.⁵⁹ Maka perumusan berdasarkan hipotesis asosiatif dalam penelitian ini dapat dijabarkan sebagai berikut:

1. Pengaruh etika kerja Islam terhadap *organizational citizenship behavior*

Menurut Rizki dan Mikriani (2017) Etika kerja Islam merupakan kompleks nilai atau norma yang di hasilkan oleh individu khususnya umat muslim yang membentuk sikap-sikap dalam melakukan pekerjaannya dan berinteraksi antar lingkungan kerja yang terbentuk dari sistem nilai berlandaskan Al-Qur'an dan Hadist sebagai sumber ajarannya Syariat Islam.⁶⁰ (Yosef 2000) berpendapat bahwa dalam Etika kerja Islam memberikan sebuah pandangan bagi penganutnya untuk memiliki beberapa sikap dalam melakukan pekerjaannya sehari-hari diantaranya, kerja keras,

⁵⁸ Nur Indrianto, dkk, *Metodologi Penelitian Bisnis untuk Akuntansi&Manajemen, Edisi Pertama*, (Yogyakarta: Grafindo Persada, 1999),.73.

⁵⁹ Sugiyono, *Metode Penelitian (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*, (Bandung: Alfabeta, 2015), 96.

⁶⁰ Fawzi Rizki Pradana Dan Mkhirani, *Etika Kerja Islam Dan Pengaruhnya Terhadap Organization Citizenship Behavior Aparatur Negara*, Jurnal Manajemen Dakwah,3.1 (2017); 36.

bekerja kreatif, komitmen tinggi, bekerja sama dan saling membantu dengan rekan kerjanya. (Nasr 1984) berpendapat bahwa etika kerja islam layak dilakukan penelitian karena merupakan cita-cita seluruh umat islam sebagai pembentukan nilai bagi pemeluknya.⁶¹ Didalam islam di ajarkan untuk bersikap sukarela, sukarela disini dalam konteks organisasi disebut *Organization Citizenship Behavior*.

Dalam penelitian terdahulu sehubungan dengan pengaruh Etika kerja Islam terhadap *Organization Citizenship Behavior*, telah disebutkan Oleh Fawzi Rizki Pradana dan Mikhriani tahun 2017 dengan judul “Etika Kerja Islam Dan Pengaruhnya Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Aparatur Negara, Studi Di Kantor Kementerian Agama Kebumen”. Dalam penelitian ini di Menunjukkan ada pengaruh yang positif dan signifikan antara etika kerja Islam terhadap *organization citizenship behavior* pada Aparatur negara dan lingkungan kantor kementerian Agama kebumen.⁶²

Dengan telah dilakukanya penelian sebelumnya dan teori yang disebutkan maka hipotesis atau jawaban sementara terhadap rumusan masalah yang pertama adalah:
H1: Etika kerja islam Berpengaruh signifikan terhadap *Organization citizenship behavior* di UD. Aning Snack Pati.

2. Pengaruh *Person-Organization fit* terhadap *Organization citizenship behavior*

Kristof-Brown dan Billsberry, (2013) dalam alfiani (2018) mendefinisikan *Person-Organization fit* (P-O fit) kesesuaian antara individu dengan organisasi manakala dalam suatu organisasi salah satu dari kedua belah pihak memenuhi kebutuhan antar satu dengan lainnya. Atau keduanya secara bersamaan berbagi karakteristik yang sama. Pengertian lain menyatakan bahwa P-O Fit kecocokan

⁶¹ Darwis A Yousef, *The Islamic Work Ethic As A Mediator Of The Relationship Between Locus Of Control, Role Conflict And Role Ambiguity*, Journal Of Managerial Psychology, 15, no.4 (2000); 284.

⁶² Fawzi Rizki Pradana Dan Mkhirani, *Etika Kerja Islam Dan Pengaruhnya Terhadap Organization Citizenship Behavior Aparatur Nehgara*,; 45.

atau kesamaan antara nilai-nilai pegawai berdasarkan atribut-atribut organisasi dimana pada individu bersangkutan dengan memelihara nilai kesesuaian tersebut.⁶³ Karyawan yang memiliki kecocokan terhadap nilai suatu Organisasi akan memiliki sifat atau perilaku sosial terhadap seluruh anggota organisasi.

Adanya pengaruh Person-Organization fit Terhadap OCB didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Aswin Suswanto 2019, dengan judul “Pengaruh *Person-Organization Fit* dan *Organizational Identification* Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* di PT Meka Adipratama (Carfix) Semarang”. Dari penelitian ini menunjukkan Terdapat Pengaruh positif dan signifikan antara *Person-Organization Fit* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada karyawan di PT Meka Adipratama (Carfix) Semarang.⁶⁴

Dengan telah dilakukannya penelien sebelumnya dan teori yang disebutkan maka hipotesis atau jawaban sementara terhadap rumusan masalah yang kedua adalah:

H2: *Person-Organization fit* berpengaruh secara signifikan terhadap *organization citizenship Behavior* di UD. Aning Snack Pati.

3. Pengaruh komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior*

Menurut Amstrong (2006) mengatakan komitmen adalah sebuah keyakinan yang lahir dalam diri individu untuk tetap menjalin kerjasama dan bertahan dalam suatu organisasi dan dengan hal ini individu meliki sebuah ikatan yang kuat dengan segala macam keadaan yang dialami organisasi tersebut.⁶⁵ Komitmen organisasi menjadi salah

⁶³Muhammad 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.

⁶⁴Aswin Susanto“Pengaruh Person-Organization Fit Dan Organizational Identification Terhadap Organizational Citizenship Behavior Di Pt Meka Adipratama (Carfix) Semarang” *Jurnal AGORA* 7, no.2, (2019); : 6.

⁶⁵ Ria Mardiana Yusuf Dan Darma Syarif, *Komitmen Organisasi: Definisi Dipengaruhi Dan Mempengaruhi*. 28.

satu faktor terbentuknya perilaku *organizational citizenship behavior* dalam organisasi setelah kepuasan kerja (Robin dan Judge, 2008). Artinya ketika karyawan merasa memiliki kepuasan dalam pekerjaannya mereka akan memberikan hasil kerja yang maksimal dan memberikan kinerja terbaiknya dalam pemenuhan kebutuhan organisasi. Adapun dalam konteks komitmen, karyawan akan senantiasa memelihara kerjasama yang baik dengan organisasi. karena sebuah ikatan yang kuat dengan organisasi sebagaimana dijelaskan, maka karyawan akan senantiasa melakukan pekerjaan yang maksimal demi kemajuan organisasi tempat ia bekerja. Hal ini dilakukan karena kepercayaan penuh yang didapatkan dari nilai komitmen dalam sebuah organisasi tepatnya bekerja (Luthas 2005 dalam Albert Kurniawan 2015).⁶⁶

Dalam penelitian terdahulu sehubungan dengan pengaruh komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* didukung dengan adanya penelitian yang dilakukan sebelumnya oleh (Debora Erfina Purba dan Ali N L) dengan judul penelitiannya “*pengaruh Kepribadian dan Komitmen Organisasi terhadap organizational Citizenship behavior*” yang ditemukan adanya pengaruh signifikan dari komitmen organisasi terhadap OCB sejalan dengan penelitian School (1981) dan Shappe (1998) yang menunjukkan bahwa komitmen organisasi merupakan predictor OCB yang signifikan.⁶⁷

Dengan telah dilakukannya penelitian pada hasil sebelumnya dan teori yang disebutkan maka hipotesis atau jawaban sementara terhadap rumusan masalah yang ketiga adalah:

H3: Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* di UD. Aning snack Pati.

⁶⁶ Albert Kurniawan, “Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pt X Bandung”. 101.

⁶⁷ Debora Eflina Purba Dan Ali N L Seniati, “Pengaruh Kepribadian dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior,” 8, no.3 (2004), 109.