

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia (SDM) adalah kemampuan yang dimiliki oleh seseorang yang terkombinasi dari daya pikir dan daya fisiknya¹. SDM merupakan salah satu *asset* yang tidak dapat diukur dengan uang (*Intangible asset*). *Intangible asset* mampu memberikan keuntungan atau *profit* pada perusahaan dalam jangka panjang². Dapat dikatakan bahwa sebuah perusahaan yang memiliki SDM yang baik akan meningkatkan *profit* dalam jangka panjang.

SDM yang baik tidak hanya melakukan pekerjaan yang bersifat *in-role* dengan baik dan cepat, tetapi SDM juga dinilai berdasarkan perilaku *extra-role*. Perilaku *In-role* adalah pekerjaan yang memang benar-benar sudah menjadi kewajibannya di perusahaan tersebut. Seorang pekerja menerima sebuah gaji atau upah dari perilaku *in-role*. Sedangkan perilaku *extra-role* hanya sebagai perilaku tambahan yang dilakukan di dalam sebuah perusahaan yang dilakukan antar karyawan. *Extra-role* sering dikenal dengan istilah *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*³.

¹Malayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT Bumi Aksara, 2000, hlm. 241.

²Dermawan Wibisono, *Manajemen Kinerja*, Jakarta: Erlangga, 2006, hlm. 130.

³Alifah Rahmadiyah Putri, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Kompensasi terhadap Organizational Citizenship Behaviour (OCB) Studi Kasus BMT BIF Yogyakarta*, Skripsi Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, 2016, hlm. 2.

Munculnya *OCB* membuat ilmuan Al-Attas berpendapat dan menciptakan buku yang berjudul *Prolegomena to the metaphysics of Islamic* pada tahun 2001, dengan tujuan untuk mendimensikan segala perilaku sesuai dengan Islam⁴. Dalam buku tersebut Al-Attas tidak menuliskan mengenai konsep duniawi, tetapi semuanya dipandang sesuai Islam. Misalnya bahwa kehidupan dunia hanyalah kehidupan sementara, kehidupan yang kekal sesungguhnya adalah di akhirat. Segala sesuatu yang dilakukan oleh manusia di dunia pasti akan mendapat balasan di akhirat. Dapat dikatakan bahwa kehidupan dunia adalah persiapan menuju kehidupan akhirat.

OCB dalam penelitian ini menurut pandangan Islam atau lebih dikenal dengan *Organizational Citizenship Behavior From Islamic Perspective (OCBIP)*. Dimensi-dimensi *OCBIP* meliputi a) *Al-Truism*, b) *Civic Virtue*, c) *Advocating High Moral*, d) *Removal of Harm*⁵. Mengingat pentingnya *OCBIP*, maka terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi *OCBIP* seperti budaya organisasi dan kompensasi.

Budaya organisasi merupakan kebiasaan-kebiasaan yang dilakukan oleh SDM di dalam organisasi tersebut. Dengan adanya budaya organisasi, berarti akan membentuk sebuah perilaku karyawan dalam sebuah organisasi. Salah satu cara menilai baik buruknya sebuah organisasi atau perusahaan dapat terlihat dari budaya organisasinya. Semakin banyak karyawan yang

⁴Naail Mohammed Kamil, Mohamed Sulaiman, et.al, Investigating The Dimensionality of Organisational Citizenship Behaviour from Islamic Perspective (OCBIP): Empirical Analysis of Business Organisations In Southeast Asia, *Asian Academy of Management Journal*. Vol 19, 2014, hlm. 25.

⁵Ibid., hlm. 32.

mematuhi komponen di dalam budaya organisasi, maka akan semakin baik *citra* perusahaan tersebut dalam masyarakat⁶. Sebuah budaya organisasi yang dikehendaki oleh suatu perusahaan adalah budaya organisasi yang kuat, semua karyawannya diharapkan mampu mengikuti dan mematuhi budaya tersebut.

Selain budaya organisasi, faktor lain yang mempengaruhi *OCBIP* adalah kompensasi. Kompensasi merupakan hal yang penting dalam sebuah perusahaan, karena dengan adanya kompensasi dapat mempengaruhi perilaku karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya dan mematuhi segala peraturan yang terdapat dalam perusahaan. Untuk sekarang ini, banyak karyawan memilih perusahaan yang mampu memberikan kompensasi yang tinggi terhadap dirinya. Kompensasi yang diberikan tidak hanya berupa uang, tetapi bisa dalam bentuk *reward*, promosi jabatan, dan lain sebagainya.

Perusahaan harus memiliki karyawan dengan tingkat *OCBIP* yang tinggi, karena jika tingkat *OCBIP* tinggi maka akan berpengaruh terhadap kualitas kerja. Saat kualitas kerja baik, maka akan mendapatkan hasil yang baik juga. Seperti salah satu perusahaan yang sedang berkembang di wilayah Yogyakarta yaitu PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Bangun Drajat Warga yang mendapatkan penghargaan dari Biro Riset Infobank yaitu *The Best Sharia Finance Institution* dengan predikat sangat bagus atas kinerja keuangan tahun 2012, 2013, 2015, dan 2016.

⁶Taliziduhu Ndraha, *Budaya Organisasi*, Jakarta: PT Rineka Cipta, 2003, hlm. 44.

Penghargaan yang diterima oleh PT BPRS BDW tidak akan terlepas dari perilaku SDM yang dimilikinya. Seseorang akan berperilaku ketika terdapat beberapa faktor diantaranya adalah budaya organisasi dan kompensasi. Ketika budaya organisasi yang diterapkan dalam sebuah perusahaan baik dan kompensasi yang diberikan perusahaan juga sesuai dengan harapan karyawan maka akan meningkatkan *OCBIP*. Hal tersebut juga didukung dengan teori yang dikembangkan oleh Blau yaitu teori pertukaran sosial dan mendefinisikan bahwa teori pertukaran sosial merupakan hubungan sukarela yang terjadi antara kedua belah pihak dengan saling mempengaruhi atau saling memuaskan.

Berdasarkan uraian-uraian di atas, peneliti mencoba untuk membuat penelitian bagaimana pengaruh budaya organisasi dan kompensasi terhadap *OCBIP*, sehingga para sumber daya manusia diharapkan mampu menjadi suri tauladan atau contoh bagi generasi berikutnya untuk memiliki perilaku yang sama. Yang kemudian peneliti membuat judul “PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KOMPENSASI TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR FROM ISLAMIC PERSPECTIVE* (Studi pada PT. BPRS Bangun Drajat Warga Yogyakarta).

B. Rumusan Masalah

Dalam penelitian ini, terdapat dua permasalahan. Pertama, penelitian mengenai budaya organisasi. Budaya organisasi yang diterapkan oleh pemimpin perusahaan sebagai ciri bagi karyawan PT BPRS BDW Yogyakarta yang dapat meningkatkan *OCBIP*. Kedua, kompensasi yang ditentukan oleh pemimpin perusahaan juga mempengaruhi tingkat *OCBIP* karyawan. Kompensasi yang sesuai dengan harapan karyawan, akan meningkatkan sikap *OCBIP* antar karyawan. Kompensasi tidak hanya mengenai gaji atau upah, tetapi juga tunjangan-tunjangan yang diberikan kepada karyawan perusahaan.

Pentingnya membangun *OCBIP* dalam diri karyawan merupakan salah satu kesuksesan dalam sebuah organisasi. Tingginya *OCBIP* dalam sebuah organisasi dapat diciptakan dari budaya organisasi yang diterapkan oleh pemimpin organisasi. Budaya organisasi bukan hanya sebagai wacana bagi karyawan, tetapi harus dilaksanakan oleh karyawan perusahaan tersebut. Selain itu kompensasi yang diberikan kepada karyawan sesuai dengan pekerjaannya maka akan mempengaruhi *OCBIP* antar karyawan.

Berdasarkan beberapa permasalahan seperti yang sudah peneliti jelaskan di dalam latar belakang dan rumusan masalah, maka peneliti membuat pertanyaan penelitian sebagai berikut :

1. Apakah budaya organisasi berpengaruh positif terhadap *OCBIP* ?
2. Apakah kompensasi berpengaruh positif terhadap *OCBIP* ?

3. Apakah budaya organisasi dan kompensasi secara simultan atau bersama-sama berpengaruh positif signifikan terhadap *OCBIP* ?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan-rumusan masalah diatas, tujuan yang ingin dicapai oleh peneliti adalah :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh positif budaya organisasi terhadap *OCBIP*.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh positif kompensasi terhadap *OCBIP*.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dalam penelitian ini adalah :

1. Manfaat Teoritis

Diharapkan dapat memberikan kontribusi tambahan ilmu pengetahuan kepada para pembaca terhadap hasil penelitian ini dan diharapkan juga sebagai bahan referensi bagi yang ingin melakukan penelitian yang sejenis dengan penelitian ini.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Peneliti

Dapat menambah wawasan atau ilmu dari hasil yang diperoleh dalam penelitian yang diteliti oleh peneliti.

b. Bagi Lembaga Pendidikan

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi lembaga pendidikan sebagai acuan untuk penelitian mendatang.

c. Bagi Instansi

Hasil dari penelitian ini dapat menjadi tolak ukur mengenai karyawan yang bekerja di lembaga keuangan syariah memiliki tingkat *OCBIP*. Dapat pula menjadi bahan evaluasi untuk perusahaan lembaga keuangan syariah tersebut.