

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia menjadi tombak utama dalam mengelola organisasi serta menggerakkan organisasi guna tercapainya tujuan suatu organisasi. Manajemen adalah ilmu yang mengatur pemanfaatan dari sumber daya manusia secara efektif. Karyawan merupakan bagian yang sangat penting, hal ini dikarenakan karyawan merupakan salah satu unsur yang dapat berperan aktif dalam suatu kebijakan dan pencapaian pada tujuan suatu organisasi. Untuk mencapai kondisi yang maksimal dan layak, maka diharuskan adanya manajemen sumber daya manusia yang memadai agar tercipta sumber daya manusia yang loyal, berkualitas dan berprestasi. (S.Schuler, 1997:20)

Dalam Islam, kedudukan sumber daya manusia sangat penting, terdapat dalam Al-qur'an surah Al-baqarah (2:30) sebagai berikut :

وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلَائِكَةِ إِنِّي جَاعِلٌ فِي الْأَرْضِ خَلِيفَةً قَالُوا
أَتَجْعَلُ فِيهَا مَنْ يُفْسِدُ فِيهَا وَيَسْفِكُ الدِّمَاءَ وَنَحْنُ نُسَبِّحُ بِحَمْدِكَ
وَنُقَدِّسُ لَكَ قَالَ إِنِّي أَعْلَمُ مَا لَا تَعْلَمُونَ

Artinya: Ingatlah ketika Tuhanmu berfiman kepada para Malaikat “Sesungguhnya Aku hendak menjadikan seorang khalifah di muka bumi”. Mereka berkata “Mengapa Engkau hendak menjadikan (khalifah) di bumi itu orang yang akan membuat kerusakan padanya dan menumpahkan darah, padahal kami senantiasa bertasbih dengan memuji Engkau dan mensucikan Engkau?” Allah berfiman: “Sesungguhnya Aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui ” (Al-baqarah 2:30)

Dengan semakin tingginya persaingan untuk dapat mempertahankan eksistensinya, membuat perusahaan harus dapat memperbaiki dan meningkatkan kualitas dan kuantitas. Salah satunya adalah BPR Syariah. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) merupakan salah satu lembaga keuangan syariah yang operasionalnya mengikuti prinsip-prinsip syariah. BPRS didirikan berdasarkan UU No.7 Tahun 1992 tentang Perbankan dan Peraturan Pemerintah No.72 Tahun 1992 tentang Bank Berdasarkan Prinsip Bagi Hasil. Pada pasal 1 No.10 Tahun 1998 tentang perubahan atas UU No.7 Tahun 1992 tentang Perbankan, dituliskan bahwa BPR Syariah merupakan Bank yang melakukan kegiatan usahanya dengan menggunakan prinsip-prinsip syariah yang mana dalam kegiatannya tidak melayani serta memberikan jasa dalam masalah lalu lintas pembayaran.(Bank Indonesia,2013).

Salah satu BPRS yang terdapat di Indonesia yaitu PT.BPRS Mitra Amal Mulia. PT. BPRS Mitra Amal Mulia yang lebih dikenal dengan nama BPRS MAM telah berdiri pada tanggal 22 november 2007 berdasarkan izin prinsip No.9/759/DPbS tanggal 9 Mei 2007 dan izin usaha No.9/55/KEP.GB/2007 tanggal 7 november 2007 keduanya diterbitkan oleh Bank Indonesia. Sebagai kepersetaan program penjamin LPS (Lembaga Penjamin Simpanan) adalah No.B-1865/LPS/DPMR/2015 tanggal 9 januari 2017. (BPRS MAM, 2010)

Setiap perusahaan tentunya sangat memperhatikan kinerja dari sumber daya manusia yang terdapat pada perusahaan, hal ini dikarenakan

semakin berkualitas hasil kerja karyawan maka tentunya akan memberikan pengaruh yang positif kepada perusahaan tersebut. (S.Schuler, 1997:28)

Salah satu hal yang sangat diperhatikan dalam sebuah perusahaan yaitu prestasi kerja karyawan. Setiap perusahaan tentunya melakukan berbagai upaya untuk dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan. Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan dan tanggung jawab yang telah diberikan kepada karyawan. Karyawan yang memiliki prestasi kerja yaitu karyawan yang memberikan hasil kerja yang baik dan maksimal terhadap pekerjaannya, efisiensi dalam menjalankan tugasnya, perilaku kerja yang meliputi kerjasama, ketelitian, kedisiplinan, kejujuran dan kreativitas. Penilaian prestasi kerja juga dapat menjadi suatu alat yang sangat bermanfaat untuk mengevaluasi kerja karyawan, mengembangkan dan memotivasi organisasi pada kalangan karyawan. (Suryawijaya, 1986 : 109-11)

Organizational citizenship behavior(OCB) pada saat ini menjadi salah satu subjek yang menarik dalam literatur manajemen karena *organizational citizenship behavior*(OCB) dapat mempengaruhi efektifitas dan hasil kerja dari suatu organisasi. Tingkat *organizational citizenship behavior*(OCB) karyawan yang tinggi akan meningkatkan produktifitas, kepuasan pelanggan dan efisiensi organisasi. *Organizational citizenship behavior*(OCB) tidak hanya tentang perilaku karyawan di luar deskripsi kerja yang formal, tetapi *organizational citizenship behavior*(OCB)

memiliki arti penting untuk keberhasilan suatu organisasi, inisiatif karyawan, dan kepatuhan pada organisasi. *Organizational citizenship behavior*(OCB) juga merupakan sebuah bentuk usaha yang dilakukan karyawan berdasarkan kebijaksanaan yang dapat memberikan manfaat bagi organisasi dan tidak mengharapkan imbalan.(Fairico,dkk 2018:161)

Perusahaan pada umumnya selalu berusaha meningkatkan kualitas dan kuantitas perusahaan dengan berbagai cara. Salah satu cara yang dapat dilakukan adalah disiplin kerja. Disiplin kerja yaitu kesediaan dan kesadaran untuk menaati semua peraturan pada perusahaan serta norma-norma yang berlaku. Tanpa adanya dukungan kedisiplinan kerja pada karyawan, maka akan sulit bagi perusahaan untuk mencapai tujuan. Disiplin kerja yang baik akan mencerminkan rasa tanggung jawab yang penuh dari seorang karyawan terhadap tugas yang diberikan. Disiplin kerja juga dapat mendorong semangat kerja, gairah kerja, efektivitas kerja dan efisiensi kerja karyawan yang tentunya juga akan berpengaruh pada hasil kerja karyawan. (Rivai,2009:846)

Pada penelitian ini, PT.BPRS Mitra Amal Mulia Yogyakarta sebagai obyek penelitian. Hal ini dikarenakan PT.BPRS Mitra Amal Mulia Yogyakarta telah berhasil meraih predikat sebagai BPRS yang memiliki kinerja sangat bagus atas kinerja keuangan 2012-2016, penghargaan tersebut diberikan oleh majalah infobank pada acara “Infobank Sharia Awards 2018”. PT.BPRS Mitra Amal Mulia Yogyakarta juga mendapatkan penghargaan dengan predikat sangat bagus atas kinerja

keuangan selama tahun 2015 oleh “Infobank Sharia Awards 2016”, tidak hanya itu PT.BPRS Mitra Amal Mulia mendapatkan lagi penghargaan dari infobank dengan predikat sangat bagus atas kinerja keuangan selama tahun 2016 pada “Infobank Sharia Awards 2017” Dalam kurun waktu 11 tahun PT.BPRS Mitra Amal Mulia juga telah berhasil mendirikan 2 kantor cabang yang berada di Wonosari dan Kulon Progo. Dibalik kesuksesan PT.BPRS Mitra Amal Mulia Yogyakarta, penulis sangat ingin mencari tahu dan melihat faktor apa yang dapat membuat PT.BPRS Mitra Amal Mulia Yogyakarta dapat meraih penghargaan sebagai kinerja yang sangat bagus. (Dwitya,2018) dan (wawancara dengan informan,20 oktober 2018)

Dari teori *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan Disiplin kerja dapat dikatakan bahwa kedua variabel tersebut memiliki kaitan terhadap kinerja karyawan guna tercapainya tujuan organisasi, akan tetapi nyatanya terdapat beberapa hasil penelitian yang menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak mempengaruhi kinerja karyawan pada perusahaan.

Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Sinta L Kiling (2016) pada jurnal yang berjudul “ Pengaruh Stres Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Pada PT.Pegadaian Kanwil Manado” menunjukkan bahwa secara parsial disiplin kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja, hal ini dikarenakan variabel disiplin kerja memiliki tingkat signifikan lebih besar dari 0,05 yaitu 0,139 dan beberapa indikator dari disiplin kerja tidak dimiliki oleh karyawan pada PT.Pegadaian Kanwil Manado. Selanjutnya hasil penelitian dari Ferryal

Abadi,dkk (2017) pada jurnal yang berjudul “ Pengaruh Motivasi dan Kedisiplinan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT.Bank Rakyat Indonesia Cabang Fatmawati”, juga menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada PT.Bank Rakyat Indonesia cabang Fatmawati, hal ini dikarenakan variabel disiplin kerja memiliki nilai signifikan lebih besar dari 0,05 yaitu 0,158 dan hal ini juga dikarenakan lebih kuatnya faktor lain yang memberikan pengaruh terhadap prestasi kerja pada PT.Bank Rakyat Indonesia Cabang Fatmawati.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis sangat tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut untuk mengetahui bagaimana keadaan yang sebenarnya dengan judul “PENGARUH *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR*(OCB) DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA PT.BPRS MITRA AMAL MULIA ”.

B. Rumusan Masalah

1. Apakah *organizational citizenship behavior* (OCB) berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada PT.BPRS Mitra Amal Mulia?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada PT.BPRS Mitra Amal Mulia?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui sejauh mana *organizational citizenship behavior* (OCB) berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada PT.BPRS Mitra Amal Mulia.
2. Untuk mengetahui sejauh mana disiplin kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada PT.BPRS Mitra Amal Mulia.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Bagi penulis penelitian ini merupakan suatu kesempatan untuk dapat menerapkan dan menambah wawasan serta pengetahuan mengenai kinerja karyawan dalam dunia perbankan syariah.

2. Bagi Bank

Dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan masukan yang mana masukan-masukan ini sangat bermanfaat bagi PT.BPRS Mitra Amal Mulia sehingga dapat mengetahui faktor apa saja yang dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan agar nantinya dapat memberikan prestasi kerja yang lebih baik bagi perusahaan dan nasabah.

3. Bagi Perguruan Tinggi

Dari penelitian ini penulis dapat menambahkan bahan bacaan mengenai studi ekonomi syariah tentang pengaruh pemahaman agama, latar belakang pendidikan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada lembaga keuangan syariah.