

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang masalah

Dalam sebuah organisasi terdapat sekumpulan individu yang berinteraksi satu sama lain yang melaksanakan aktivitas-aktivitas untuk mencapainya. Aktivitas yang dilakukan merupakan perencanaan yang sebelumnya telah dibuat oleh para pendiri organisasi dimana dalam pelaksanaannya terdapat nilai-nilai ataupun sistem norma tertentu yang dianut para anggotanya. Novianti dan Gunawan (2010) dalam Naafillah (2014) menyatakan bahwa organisasi memiliki wewenang dan tanggung jawab dalam mengembangkan organisasi yaitu prinsip-prinsip dan sistem norma yang dapat dijadikan pegangan oleh seluruh anggotanya.

Beberapa tahun terakhir ini kita melihat bermunculan lembaga keuangan baik perbankan maupun non perbankan yang menggunakan prinsip syariah. Sebagai lembaga keuangan yang berprinsip syariah Islam, secara operasional pengelolaan maupun prosedur di dalamnya memiliki prinsip-prinsip, norma yang berlandaskan Al Qur'an dan Hadits SAW yang menjadi pegangan bagi seluruh anggota perusahaan. Beberapa lembaga keuangan syariah yang telah dikenal luas di Indonesia diantaranya perbankan syariah, asuransi syariah dan koperasi syariah. Perkembangan Lembaga Keuangan Syariah didukung dengan gairah keagamaan di

Indonesia yang mengalami tren kenaikan sehingga berdampak pada melonjaknya *demand* terhadap produk dan layanan yang bernuansa syariah.

Produk dan layanan yang bernuansa syariah yang berskala mikro adalah koperasi syariah. Koperasi syariah didirikan untuk memenuhi kebutuhan masyarakat Indonesia dengan penduduk mayoritas beragama Islam. Koperasi Syariah adalah koperasi yang bergerak di bidang pembiayaan, investasi, dan simpanan dengan pola syariah. Salah satu bentuk koperasi syariah adalah *Baitul Maal wat Tamwil* (BMT).

Baitul Mal wa Tamwil (BMT) merupakan lembaga keuangan non bank yang bergerak di bidang Koperasi Jasa Keuangan Syariah (KJKS). BMT merupakan salah satu koperasi dengan sistem syariah, dimana fungsinya adalah menghimpun dana dari masyarakat melalui simpanan serta menyalurkannya kembali dalam bentuk pembiayaan.

Di Kota Pekalongan berdiri sejumlah BMT yang merupakan cabang maupun anak cabang dari cabang utamanya. Perkembangan BMT di Kota Pekalongan meningkat cukup pesat. Banyak bermunculannya BMT di beberapa wilayah di Kota Pekalongan membuat para pengelola BMT dituntut untuk membuat strategi yang jitu dalam menghadapi persaingan yang ketat, yang tujuannya adalah mencapai tujuan perusahaan berupa kinerja yang maksimal. Namun hal tersebut akan menjadi efektif bilamana para karyawannya tidak hanya melaksanakan tugas formal mereka. Para karyawan sebaiknya perlu mengembangkan perilaku *Organizational Citizenship Behavior* atau OCB.

Organizational Citizenship Behavior didefinisikan oleh (Organ *et al.*, 2006) sebagai perilaku yang menguntungkan orang lain namun terkadang bisa juga merugikan diri sendiri, dimana perilaku tersebut berkontribusi untuk efektifitas organisasi atau perusahaan.

Definisi lain OCB oleh Mohammad, Quoquab, Nik Abd Rahman, and Idris (2015) adalah perilaku karyawan membantu organisasi untuk membantu supaya mampu bertahan di masa depan secara efektif, efisien dan mampu bersaing dengan mengadopsi seperangkat perilaku moral, konstruktif dan positif yang melampaui pekerjaan formal yang disyaratkan.

Perilaku OCB ini masih perlu dikembangkan dan ditingkatkan pada lembaga BMT di wilayah Kota Pekalongan. Karena menurut informasi dari para pengelola BMT di Kota Pekalongan, para karyawan di lingkungannya masih belum optimal dalam berinisiatif membantu rekan kerja yang lainnya, selain itu masih kurangnya inisiatif para karyawan untuk meningkatkan pengetahuan, ketrampilan dan kemampuan untuk kemajuan perusahaan. Para karyawan masih sebatas melaksanakan apa yang menjadi tugas nya. Oleh karena itu para pengelola BMT perlu mengajak sekaligus merangsang para karyawannya untuk dapat mengembangkan perilaku OCB di lingkungan kerjanya. Karena perilaku OCB ini jika dikembangkan dan dijalankan oleh para karyawan, bisa membantu perusahaan mencapai tujuan sekaligus efektifitas dan efisiensi.

Hasil studi Zaman et al (2012) yang menunjukkan hasil bahwa jika suatu perusahaan atau organisasi menerapkan prinsip Etika Kerja Islam di lingkungan perusahaannya, maka akan memunculkan perilaku OCB bagi para karyawannya. Studi lain Naafilah (2014) menghasilkan Etika Kerja Islam mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap OCB.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan *research gap* yakni penelitian oleh Zaman et al (2012) mengenai hubungan *Islamic Work Ethic* dengan *Organizational Citizenship Behavior* yang menyarankan untuk penelitian selanjutnya dengan menggunakan variabel komitmen, kemudian fenomena *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* di BMT Kota Pekalongan yang belum maksimal. Maka rumusan masalah penelitian ini adalah “**Bagaimana mengembangkan model OCB yang berbasis pada komitmen dan etika kerja Islami**”. Kemudian pertanyaan penelitian, adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh etika kerja Islam terhadap komitmen afektif , komitmen kontinu dan komitmen normatif di BMT Kota Pekalongan ?
2. Bagaimana pengaruh komitmen afektif , komitmen kontinu dan komitmen normatif terhadap OCB di BMT Kota Pekalongan ?
3. Bagaimana pengaruh etika kerja Islam terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* di BMT Kota Pekalongan ?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah, sebagai berikut :

1. Mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh etika kerja Islam terhadap komitmen afektif , komitmen kontinu dan komitmen normatif
2. Mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh komitmen afektif , komitmen kontinu dan komitmen normatif terhadap OCB
3. Mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh etika kerja Islam terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*
4. Menyusun model OCB yang berbasis pada komitmen dan etika kerja Islam.

1.4. Manfaat Penelitian

1. Manfaat praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi Lembaga Keuangan mikro syariah khususnya BMT untuk terus mengembangkan perilaku OCB pada masing masing karyawannya.

2. Manfaat akademis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai sumbangan pada manajemen sumber daya manusia khususnya yang berkaitan dengan etika kerja Islam, komitmen organisasi dan OCB.