

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Organisasi dibentuk guna mencapai tujuan bersama yang telah ditetapkan, namun untuk mencapai tujuan itu dibutuhkan warga organisasi yang mampu berkontribusi secara positif dalam perencanaan ataupun proses pengimplementasian tanggung jawab sebagai warga organisasi dalam mencapai tujuan yang ingin dicapai organisasi atau perusahaan. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan elemen yang sangat penting dan harus dimiliki suatu organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuan organisasi atau perusahaan.

SDM merupakan salah satu faktor penting yang harus dikendalikan dengan baik untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas suatu organisasi atau perusahaan. SDM dalam suatu organisasi atau perusahaan mampu memberikan potensi keuntungan yang sangat baik dan tidak terduga sebelumnya. Strategi pengelolaan SDM yang baik akan menciptakan sinergi bagi karyawan dan perusahaan, sehingga akan terjadi timbal balik yang bersifat saling menguntungkan. Maka SDM merupakan suatu peran penting dalam memastikan kemajuan organisasi atau perusahaan.

Strategi peningkatan produktifitas karyawan merupakan terwujudnya *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Menurut (Ubaidillah, 2017) Tugas berat bagi setiap organisasi untuk mewujudkan peningkatan kinerja dan efektifitas merupakan mendorong kemauan anggota atau pegawai untuk memiliki kesediaan

bekerja *extra role* atau sikap OCB berkinerja yang melebihi dari yang sudah ditentukan.

OCB atau perilaku karyawan merupakan perilaku sukarela dari seorang pekerja untuk mau melakukan tugas dan pekerjaan diluar tanggung jawab atau kewajibannya demi kemajuan atau keuntungan organisasi. OCB mencerminkan tindakan-tindakan yang dilakukan oleh pegawai yang melampaui ketentuan minimum yang diharapkan oleh pengaruh organisasi dan mempromosikan kesejahteraan rekan kerja, kelompok kerja dan organisasi atau organisasi kantor.

OCB merupakan istilah yang dipergunakan untuk mengidentifikasi perilaku individu atau perilaku pegawai sehingga dia dapat disebut anggota yang baik. Organisasi menginginkan pegawai yang bersedia melakukan tugas atau pekerjaan diluar *job description* mereka dengan sukarela, senang hati, tulus tanpa dipaksa atau tanpa harus diperintah perusahaan. Tetapi tidak semua pegawai dalam organisasi atau perusahaan memiliki inisiatif yang tinggi. Terdapat juga pegawai yang hanya cukup dengan melaksanakan tugasnya sesuai dengan *job description* masing-masing yang telah dilakukan dan merasa tanggung jawabnya sebagai seorang pegawai telah dilakukan dengan baik.

Organisasi atau perusahaan akan berhasil jika pegawai tidak hanya melakukan tugas pokoknya saja, tetapi mau melakukan tugas extra secara sukarela tidak ada paksaan seperti memberikan saran, tolong menolong, memberikan pelayanan extra terhadap pelanggannya. Menurut (Lakshmi & Nicholas, 2015) dalam (Mahardika & Wibawa, 2019) menyatakan bahwa OCB merupakan suatu perilaku positif individu sebagai anggota organisasi dalam bentuk kesediaan secara

sadar dan sukarela untuk bekerja secara formal dalam organisasi yang mendukung berfungsinya organisasi secara efektif.

Peningkatan *Self Efficacy* juga perlu dilakukan organisasi untuk pegawai tidak hanya OCB. *Self Efficacy* menurut (Bandura, 2020) merupakan tingkat kepercayaan diri akan kemampuan individu untuk melakukan tugas tertentu. *Self efficacy* merupakan sebuah keyakinan seseorang atas kemampuannya, dapat melakukan pekerjaannya dengan baik dengan melihat peluangnya dan beberapa tindakan sehingga memperoleh hasil yang dicapai. Seorang individu dengan *self efficacy* yang tinggi akan tekun dalam melaksanakan pekerjaan atau tugasnya, mempunyai rasa ragu yang lebih sedikit dan mencari tantangan atau aktivitas baru.

Seseorang yang memiliki kecemasan dan ketakutan yang tinggi atau tingkat stress yang tinggi maka biasanya memiliki *self efficacy* yang cukup rendah. Begitu pula sebaliknya seseorang yang memiliki *self efficacy* yang tinggi maka akan merasa yakin dan mampu dalam mengatasi tantangan yang tidak perlu untuk dihindari. Salah satu kelemahan *self efficacy* merupakan masih kurangnya rasa kepercayaan diri atau masih merasa malu atas ketidak yakinan kemampuannya.

Komitmen organisasi menurut (Prabowo, 2014) dalam (Pandey, Lengkong, & Kojo, 2019) menerangkan bahwa komitmen organisasional merupakan perwujudan psikologis yang mengkarakteristikkan hubungan pekerja dengan organisasi dan memiliki implikasi terhadap keputusan untuk melanjutkan atau tidak melanjutkan keanggotaannya dalam organisasi.

Komitmen organisasi di indikatorkan dalam 3 hal yaitu kemauan seseorang dalam mengarahkan usahanya untuk organisasi, keyakinan yang kuat terhadap tujuan

dan nilai organisasi, serta keinginan kuat seseorang untuk tetap menjadi anggota diorganisasi. Komitmen organisasi membuat keterikatan antar pegawai dan organisasi semakin meningkat. Komitmen organisasi juga membuat pegawai memberikan yang terbaik untuk organisasinya.

Karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi akan lebih sering berbicara secara positif tentang perusahaannya, membantu individu lain dan jauh melebihi harapan normal dalam pekerjaan mereka, melakukan pekerjaan dilandasi keinginan sendiri atau tanpa paksaan. Pegawai yang mempunyai komitmen organisasi yang tinggi akan dapat berkerjasama dan cenderung membantu, akan lebih berorientasi terhadap pekerjaannya, yang merupakan bagian dari sikap OCB.

Self Efficacy dan Komitmen organisasi, Budaya Organisasi juga merupakan faktor penting dalam peningkatan OCB. Budaya organisasi menurut Nizar (2011) dalam (Mangindaan, Tewal, & Dotulang, 2020) mengatakan budaya organisasi merupakan persepsi yang dianut oleh seluruh anggota didalam organisasi yang digunakan atau dianut sebagai perilaku dan petunjuk pemecahan masalah. Budaya organisasi merupakan salah satu hal penting dalam suatu organisasi, karena akan selalu berhubungan dengan kehidupan yang ada diperusahaan. Budaya organisasi juga merupakan nilai-nilai dasar dalam berorganisasi, yang nantinya akan berperan sebagai landasan untuk bersikap.

Budaya organisasi merupakan semua keyakinan, perasaan, perilaku, simbol-simbol yang mencirikan suatu organisasi. Budaya organisasi memiliki peran utama untuk membentuk perilaku pegawai. Sikap dan nilai-nilai yang ada dalam suatu organisasi akan menjadi pedoman untuk pegawai dalam bersikap, berpikir dan

berperilaku sesuai dengan sikap dan nilai yang diyakini. Budaya organisasi juga melakukan sejumlah fungsi untuk mengatasi permasalahan anggota organisasi untuk beradaptasi dengan lingkungan eksternal, yaitu dengan memperkuat kemampuan untuk merealisasikan, memperkuat pemahaman anggota organisasi, terhadap tujuan, misi, strategi dan evaluasi. Dengan kata lain budaya organisasi akan mempengaruhi sejauh mana anggota organisasi dalam mencapai tujuan organisasi.

Penerapan budaya organisasi *self efficacy* dan komitmen organisasi yang baik dapat meningkatkan produktivitas kerja, meningkatkan kebersamaan, saling terbuka satu sama lain, rasa kekeluargaan dan tanggap dengan perkembangan dunia luar yang merupakan bagian dari OCB.

BMT IKPM Gontor merupakan salah satu lembaga keuangan syariah mikro yang ada di Kabupaten Ponorogo, tepatnya di Jl. Pemuda no. 48 Balong Ponorogo. BMT ini didirikan oleh para alumni Pondok Pesantren Darussalam Gontor setelah mengadakan rapat pada bulan Oktober 2010, kemudian berdirinya lembaga keuangan syariah ini pada tanggal 24 Januari 2011 dan ditetapkan sebagai tanggal berdirinya BMT IKPM Gontor. Salah satu upaya BMT IKPM Gontor dalam mengurangi tingkat kemiskinan yang ada di Ponorogo yaitu dengan memberikan produk – produk penyimpanan dan penyalur dana untuk para ekonomi menengah ke bawah didalamnya kebutuhan untuk produktif atau konsumtif. Misalnya para pedagang dipasar yang beralih ke BMT sebagai tempat pembiayaan dan penyimpanan yang sebelumnya mereka tergantung pada bank harian yang nilai bunganya lebih tinggi.

BMT IKPM Gontor harus berkompetisi dengan koperasi non syariah maupun micro-banking milik perbankan konvensional atau syariah yang memiliki

pengalaman dan pendanaan yang lebih baik dalam memenuhi harapan dan kebutuhan nasabahnya. BMT IKPM Gontor juga harus mempertahankan budaya organisasi untuk pegawai dimana pegawai cenderung membandingkan kondisi di tempat kerja yang satu dengan yang lain.

BMT IKPM Gontor merupakan lembaga keuangan syariah, membutuhkan karyawan yang mempunyai *self efficacy* atau rasa percaya diri atas kemampuannya, komitmen organisasi dan budaya organisasi yang tinggi sehingga tidak ada paksaan dan mau bekerja extra role dalam melayani nasabah. OCB yang diterapkan BMT IKPM Gontor para pegawai tidak mengeluh atas beban kerja yang diberikan, memberikan hal – hal yang terbaik untuk perusahaan sehingga pegawai mau bekerja extra role atau bekerja secara sukarela diluar job descriptionnya demi perusahaan tau organisasi. BMT IKPM Gontor tidak hanya membutuhkan karyawan dengan keterampilan, pengetahuan dan wawasan yang berkaitan dengan keuangan syariah tetapi juga membutuhkan karyawan yang memiliki *self efficacy*, komitmen organisasi dan budaya organisasi terhadap organisasi syariah. Tidak jarang BMT mendapatkan kesulitan untuk menemukan tenaga kerja dengan keahlian keuangan syariah yang sesuai untuk menjadi pegawai BMT.

Berdasarkan pada uraian tentang pentingnya *self efficacy*, komitmen organisasi dan budaya organisasi, *Organizational Citizenship Behavior* pada BMT IKPM Gontor, maka penelitian ini mengajukan judul “Pengaruh *Self Efficacy*, Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi Terhadap *organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada BMT IKPM Gontor”.

B. Rumusan Masalah

1. Apakah *Self Efficacy* berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada pegawai BMT IKPM Gontor ?
2. Apakah Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada pegawai BMT IKPM Gontor ?
3. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada pegawai BMT IKPM Gontor ?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan judul penelitian yang sudah dijelaskan sebelumnya adapun tujuan dari penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengetahui pengaruh *Self Efficacy* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada pegawai BMT IKPM Gontor.
- b. Untuk mengetahui pengaruh Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada pegawai BMT IKPM Gontor.
- c. Untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada pegawai BMT IKPM Gontor.

2. Manfaat Penelitian

Penelitian ini dibuat dengan harapan mampu memberikan manfaat sebagai berikut :

a. Bagi Universitas Muhammadiyah Ponorogo

Penelitian ini dapat digunakan sebagai sarana untuk menerapkan teori yang telah diperoleh pada masa perkuliahan dan menambah wawasan penulis dengan memberikan pengetahuan tentang pengaruh *self efficacy*, komitmen organisasi dan budaya organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* pada BMT IKPM Gontor.

b. Instansi

Penelitian ini dapat dijadikan referensi untuk organisasi dapat memiliki pengetahuan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi terbentuknya *organizational citizenship behavior* pada karyawannya. Diharap setelah memperoleh pemahaman tersebut organisasi dapat menemukan strategi untuk mengembangkan perilaku OCB pada karyawannya.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Untuk peneliti selanjutnya semoga penelitian ini mampu menjadi acuan dan referensi pada penelitian yang mengambil topik pengaruh *self efficacy*, komitmen organisasi dan budaya organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* pada organisasi atau perusahaan.