BABI

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Suatu organisasi ataupun perusahaan diciptakan memiliki sebuah tujuan. Tujuan tersebut akan dicapai apabila sumber daya manusianya memiliki produktivitas atau kinerja yang baik. Organisasi merupakan tempat seseorang untuk mengembangkan kemampuan yang dimilikinya dalam melakukan tugastugas dan fungsi kerja masing-masing yang telah diberikan oleh organisasi untuk mencapai hasil dan tujuan bersama.

Saat berada di dalam organisasi, seorang karyawan hendaknya terlibat di dalam proses pembentukan peran yang selanjutnya akan mengatur cara individu dalam melakukan suatu tindakan yang berhubungan dengan organisasi(Graen, 1976). Di dalam organisasi terdapat perilaku yang menjadi tuntutan untuk kelangsungan suatu organisasi. Perilaku yang menjadi tuntutan organisasi saat ini tidak hanya perilaku *in-role* melainkan perilaku *extra-role*yang sering disebut dengan *Organizational Citizenship Behaviour*. OCB dapat meningkatkan efisiensi dan efektifitas organisasi dengan memberikan kontribusi terhadap transformasi sumber daya, inovasi dan daya adaptasi (Robbins, 2001).

Organizational citizenship behavior didefnisikan sebagai perilaku yang dilakukan secara sukarela oleh karyawan dalam membantu karyawan lain dalam menyelesaikan tugas-tugasnya tanpa meninggalkan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan perusahaan kepadanya.

Suatu organisasi dapat berjalan secara efektif ditentukan oleh perilaku dari para anggotanya. Perilaku tersebut tidak hanya yang sesuai dengan *job disk* yang diberikan namun juga perilaku *extra-role* dari individu yang berupa perilaku pendukung demi kemajuan organisasi.

Menurut Pareke (2004) OCB dapat mempengaruhi keefektifan organisasi karena beberapa alasan. Yang pertama, OCB dapat meningkatkan produktivitas rekan kerja, kedua OCB dapat membantu meningkatkan produktivitas manajerial, ketiga OCB dapat membantu mengefisienkan penggunaan sumber daya organisasional untuk tujuan produktif, keempat OCB dapat menurunkan tingkat kebutuhan akan penyediaan sumberdaya organisasi untuk pemeliharaan karyawan, kelima OCB dapat menjadikan sebagai dasar yang efektif untuk aktivitas kordinasi antara anggota-anggota tim dan antara kelompok kerja, keenam, OCB meningkatkan organisasi dapat kemampuan untuk mendapatkan dan mempertahankan SDM yang memiliki kemampuan yang baik dan memberikan kesan bahwa organisasi merupakan tempat kerja yang baik, ketujuh, OCB dapat meningkatkan stabilitas kinerja organisasi, dan terakhir OCB dapat meningkatkan kemampuan organisasi untuk beradaptasi dengan perubahan pada lingkungan bisnisnya. Dengan demikian OCB sangat penting dalam menjalankan organisasi karena tanpa OCB organisasi tidak dapat berjalan dengan sempurna untuk mencapai visi dan misi perusahaan.

Organ (dalam Budihardjo, 2006) dalam penelitiannya membuktikan bahwa *OCB* terutama dimensi *helping*, *sportsmanship*, dan *civic virtue*berhubungan erat dengan kinerja organisasi. Variabel *OCB* mengukur normal, tidak normal dan

perbedaan level atas dukungan karyawan yang berhubungan dengan kepuasan atau resistancemelawan social life space boundary shift.

Terkait dengan *OCB* telah banyak peneliti melakukan penelitian dengan menggunakan variabel *OCB* sebagai objek penelitian. Kasemsap (2012) dalam penelitiannya faktor yang mempengaruhi *OCB* pada karyawan pabrik di Thailand menemukan bahwa dimensi keadilan organisasional, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi memiliki pengaruh positif pada *OCB*. Kemudian menurut Mishra(2010) dalam penelitiannya *traditional attitudinal variables matters for organizational citizenship behaviour among middle level managers*di Delhi menemukan bahwa faktor-faktor diduga menjadi prediktor signifikan OCB adalah usia dan masa kerja.

OCB juga berkaitan dengan kinerja dan evektifitas organisasi, oleh karena itu sebagai pemimpin harus dapat meningkatkan OCB pada karyawannya. Kemudian menurut Organ dan Padsakoff (dalam Diana, 2012) bahwa OCB berpengaruh terhadap kinerja organisasi begitu pula pada penelitian yang dilakukan oleh Yun Su (2007) yang menjelaskan bahwa service-orientedorganizational citizenship behavior(OCB) sebagai penengah atau mediator antara hubungan manajement sumber daya manusia yang memiliki kinerja tinggi (high-performance human resource practices) dengan kinerja organisasi yang diukur dengan turnover dan productivity.

Sesuai dengan kenyataannya beberapa karyawan bekerja melebihi pekerjaan yang dibebankan kepadanya, agar dapat mencapai tujuan organisasi serta mampu mentaati peraturan yang telah dibuat oleh organisasi. Pada karyawan perpustakaan UMS, mereka melakukan pekerjaan itu melebihi pekerjaan yang dibebankan kepada masing-masing karyawan. Misalnya ketika terjadi overload pengunjung tidak diminta karyawan lain membantu agar tidak terjadi penumpukan pengunjung. Dalam hal ini OCB terjadi pada karyawan yang berada dilingkungan perpustakaan UMS yang pada dasarnya karyawan perpustakaan ini adalah karyawan pilihan. Karena sebelum diterima diperpustakaan para karyawan harus bisa membaca Al-Qur'an kemudian karyawan juga harus dapat memahami apa makna dari bacaan tersebut dan perilakunya apakah sudah sesuai yang berada di dalam Al-Qur'an. Jadi karyawan yang berada di dalam perpustakaan merupakan karyawan pilihan baik secara *intelektual*, moral agama yang memiliki landasan tentang Al-Qur'an dan *Al-hadits* yang mengatur perilaku karyawan saat bekerja dan memiliki kekeluargaan yang tinggi karena ketika sebelum mulai bekerja karyawan selalu berdoa bersama dengan pimpinan dan tatap muka untuk menyampaikan suatu hal dan bertanya kepada karyawan tentang apa yang ingin mereka sampaikan.

Pada awal seleksi pimpinan perpustakaan juga memberi tes untuk mengetahui potensi apa yang dimiliki oleh karyawan dan pekerjaan apa yang paling karyawan minati dan tidak diminati. Pimpinan memberikan pekerjaan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan perpustakaan sehingga tidak ada pekerjaan yang terabaikan.

Hasil wawancara yang dilakukan dengan salah satu karyawan perpustakaan, ketika ada suatu masalah misalnya ketika terjadi overload pengunjung ketika bisa ditangani oleh pihak yang bersangkutan dan pihak lain,

pimpinan hanya memantau situasi, namun ketika masih terjadi penumpukan pimpinan ikut turun tangan dan memberi instruksi untuk karyawan lain yang berada di dalam untuk membantu bagian yang terjadi penumpukan.

Hasil wawancara yang dilakukan ke peneliti kepada pimpinan cara pimpinan untuk berkomunikasi dengan karyawan yaitu ketika ada pertemuan yang dilakukan seminggu dan satu bulan sekali pimpinan meminta karyawan untuk menyampaikan keluhan ketika bekerja, ketika berada di dalam perpustakaan dan memberi masukan untuk karyawan lain, mimpinan atau perpustakaan dalam meningkatkan kinerja dan kualitas di dalam perpustakaan. Pimpinan juga berpesan beliau mau diberikan kritik ketika melakukan suatu kesalahan. Pimpinan juga membuka diri siapa saja di dalam lingkungan perpustakaan yang ingin konsultasi tentang keluarga atau menyampaikan apa saja. Sebelum masuk, karyawan harus menulis absen di dalam buku dan menulis jadwal jam datang dan pulang kemudian ketika ada yang tidak masuk, pimpinan menanyakan hal tersebut ke KTU apakah karyawan tersebut sudah menghubungi atau memberikan surat ijin tidak masuk. Setiap karyawan wajib mengikuti pengajian sabtuan yang dilaksanakan oleh perpustakaan. Karyawan wanita juga mengikuti kegiatan Aisyah yang diadakan UMS guna mempererat silaturahmi antar karyawan UMS.

OCB merupakan perilaku sesuai dengan ajaran agama Islam yang mengajarkan perilaku ikhlas yaitu beribadah dan bekerja semata-mata hanya karena Allah dan mengharapkan ridho darinya. Namun, di Negara Indonesia ini yang berpenduduk mayoritas beragama Islam justru bekerja tidak semata-mata karena Allah namun menyalahgunakan dengan melakukan korupsi dan melakukan

suatu pekerjaan hanya karena ingin mendapatkan imbalan atau mendapatkan pujian dari orang-orang yang melihat kinerjanya. Teori perilaku OCB sesuai dengan ajaran di dalam agama Islam yaitu tentang keikhlasan, *taawun*, *ukhuwah* dan *mujahadah*.

Al-Quran menekankan agar manusia berbuat baik, dilakukan hanya untuk mendapatkan keridhaan dari Allah. Akan tetapi beberapa orang tidak pernah berkaca pada kebersihan hati saat melakukan suatu pekerjaan, membantu orang lain atau bahkan berkorban untuk kepentingan orang lain. Individu menganggap bahwa perbuatan individu telah cukup dan telah sesuai dengan perintah dan tugas yang sesuai dengan perintah Allah (Harun Yahya, 2003).

Salah satu kompetensi moral yang dimiliki seseorang yang berbudaya Islam dengan baik adalah nilai keikhlasan. Ikhlas diambil dari bahasa Arab yang mempunyai arti bersih dan murni. Sikap ikhlas bukan hanya output dari cara dirinya dalam melayani, melainkan juga input atau masukan yang membentuk kepribadiannya yang didasarkan pada sikap yang bersih. Bahkan cara dirinya mencari rezeki, makanana dan minuman yang masuk kedalam tubuhnya, adalah bersih (Tasmara, 2002).

Melakukansuatu pekerjaan secara ikhlas dan tidak membatasi pekerjaannya hanya karena agar mendapat atau sesuai dengan gaji yang didapatkan. Seseorang yang bekerja dengan ikhlas hanya semata-mata karena Allah sering kali melakukan pekerjaan dengan serius, lebih lama, lebih banyak melakukan pekerjaan lebih banyak dari karyawan lain karena ia ingin mendapatkan hasil yang terbaik dan memberi yang terbaik bagi perusahaan atau

organisasi yang ditempati. Semua dilakukan karena seseorang mampu dan bisa serta ingin memaksimalkan potensi yang ada pada dirinya sebagai bentuk rasa syukurnya kepada Tuhan (Tasmara, 2012).

Ikhlas merupakan amal perbuatan yang dilakukan tanpa pamrih dan tanpa mengharapkan imbalan tetapi hanya ingin mendapatkan ridho dari Allah. Ketika seseorang melakukan suatu pekerjaan tanpa didasari rasa ikhlas maka orang tersebut tidak akan mendapat ridho dari Allah. Sebagai seorang muslim seharusnya melakukan amal ibadah atau melakukan pekerjaan seperti menolong rekan kerja tanpa mengharapkan ingin dipuji oleh orang lain, mendapat tambahan gaji atau bonus serta mendapat kenaikan jabatan. Perilaku *OCB* identik dengan perilaku ikhlas yang dilakukan tanpa mengharapkan imbalan atau penghargaan dari pemimpin namun hanya semata-mata karena kesadaran dari hati dan ingin membantu sesama (Diana, 2012).

Seseorang yang berperilaku *OCB* dikarenakan semata-mata hanya ingin mendapatkan ridho dari Allah. Perilaku menolong, berkomunikasi dengan baik, bekerja sama dan berpartisipasi semuanya muncul dari keinginan mereka untuk berlomba-lomba dalam kebaikan dan mendapat balasan terbesar dari Allah SWT.

Perilaku *OCB* ini sebenarnya sama dengan ajaran agama Islam yaitu saling mencintai dan menyayangi (*mahabbah*) yaitu suatu perilaku yang selalu ingin memberi tanpa mengharapkan pamrih atau imbalan dan hanya mengedepankan moral dan sikap kemanusiaan.

Seseorang melakukan *OCB* bukan ingin mendapatkan penghargaan dari pimpinan namun semata-mata hanya untuk mendapat keuntungan yang berlipat baik didunia maupun diakhirat.

Karyawan diharapkan dalam melaksanakan tugas atau membantu karyawan lain dengan ikhlas tanpa mengharap imbalan atau pujian dari orang lain ataupun atatasan dan sesuai dengan harapan bahwa karyawan perpustakaan telah melaksanakan perilaku ikhlas untuk menolong rekan kerja yang lain tanpa meninggalkan tugas yang dibebankan kepadanya.

Bentuk-bentuk *OCB* jika dilihat dalam bentuk perspektif Islam adalah sebagai berikut : *Al-truisme* (*Taawun*), *Sportmanship*, *Courtesy* (persaudaraan), *Civic virtue* (kepedulian) dan *Conscientiousness* (*mujahadah*). (Diana, 2012).

Berdasarkan pernyataan di atas, maka penulis ingin mengajukan permasalahan yaitu Bagaimana *Organizational Citizenship Behavior* dalam perspektif islam pada karyawan perpustkaan UMS?

B. Tujuan Penelitian

Penelitian ini dilakukan untuk memahami dan mendiskripsikan Organizational Citizenship Behaviour dalam perspektif Islam pada karyawan perpustakaan Universitas Muhammadiyah Surakarta.

C. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah:

- Bagi Karyawan. Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi karyawan yang terkait untuk dapat memperbaiki perilaku kerja dan dapat lebih bertanggung jawab dengan pekerjaannya sendiri dalam organisasi, serta dapat mewujudkan kerjasama yang lebih erat antar karyawan untuk kepentingan organisasi
- 2. Bagi Pimpinan Perpustakaan. Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi pimpinan terkait karena dengan memberikan dukungan kepada karyawan dan karyawan merasa dihargai sehingga karyawan memberikan timbal balik kepada organisasi dengan melakukannya dengan lebih baik.
- 3. Bagi peneliti selanjutnya. Hasil penelitian ini dapat menjadi acuan dan referensi untuk penelitian yang selanjutnya, terutama penelitian yang berkaitan dengan *Organizational citizenship behavior* dalam perspektif Islam pada karyawan perpustakaan UMS.