

**PENGARUH *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR (OCB)*
TERHADAP KINERJA KARYAWAN BMT BIMA MAGELANG**

SKRIPSI

Skripsi ini ditulis untuk memenuhi sebagian persyaratan dalam mendapat gelar
Sarjana Hukum Program Studi Hukum Ekonomi Syariah



Disusun oleh:

Syailatul Fadzilah
NPM: 13.0404.0016

**PROGRAM STUDI HUKUM EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS AGAMA ISLAM
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAGELANG
2017**

**PENGARUH *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR (OCB)*
TERHADAP KINERJA KARYAWAN BMT BIMA MAGELANG**

SKRIPSI

Skripsi ini ditulis untuk memenuhi sebagian persyaratan dalam mendapat gelar
Sarjana Hukum Program Studi Hukum Ekonomi Syariah



Disusun oleh:

**Syailatul Fadzilah
NPM: 13.0404.0016**

**PROGRAM STUDI HUKUM EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS AGAMA ISLAM
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAGELANG
2017**

ABSTRAK

Syailatul Fadzilah: Pengaruh *Organizational Citizenship Behaviour* terhadap Kinerja Karyawan BMT BIMA Magelang. Skripsi. Magelang: Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Magelang, 2017.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh *Organizational Citizenship Behaviour* terhadap kinerja karyawan di BMT BIMA Magelang.

Penelitian ini merupakan penelitian lapangan dengan pendekatan kuantitatif. Populasi penelitian ini melibatkan karyawan BMT BIMA Magelang. Adapun sampel penelitian ini berjumlah 32 orang. Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan metode angket, observasi dan dokumentasi yang digunakan untuk mengetahui variabel *Organizational Citizenship Behaviour* serta variabel kinerja karyawan. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis korelasi linear berganda dan uji prasyarat (uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, uji autokorelasi) dan uji statistik (uji t, uji F dan koefisien determinasi) dengan menggunakan bantuan komputer program *SPSS For Windows versi 22,0*.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa uji normalitas secara keseluruhan distribusi data bersifat normal. Untuk uji multikolinieritas diperoleh nilai *tolerance* lebih dari 0,1 dan VIF kurang dari 10 sehingga model regresi tidak ada masalah multikolinieritas. Dari analisis regresi diperoleh hasil: *Organizational Citizenship Behaviour* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dikarenakan nilai sig.t sebesar 0,008 yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa ada hubungan antara variabel *Organizational Citizenship Behaviour* dengan Kinerja Karyawan. Dan dari hasil pengujian diperoleh nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,215 yang berarti kontribusi varian yang diberikan oleh variabel independen (OCB) terhadap kinerja karyawan adalah 21,5% atau dapat dikatakan bahwa 21,5% mempengaruhi kinerja karyawan sedangkan sisanya sebesar 78,5% dipengaruhi oleh varian lain di luar model penelitian.



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAGELANG
FAKULTAS AGAMA ISLAM

Program Pascasarjana S2- Magister Manajemen Pendidikan Islam Terakreditasi BAN-PT
Program Studi S1 Pendidikan Agama Islam Terakreditasi BAN-PT Peringkat B
Program Studi S1 Hukum Ekonomi Syariah Terakreditasi BAN-PT Peringkat A
Program Studi S1 Pendidikan Guru MI Terakreditasi BAN-PT Peringkat B
Jl. Mayjend Bambang Soegeng Mertoyudan Km 4 Magelang 56172, Telp. (0293) 326945



PENGESAHAN

Dewan Penguji Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Magelang telah mengadakan sidang Munaqosah Skripsi Saudara:

Nama : Syaitatul Fadzilah
NPM : 13.0404.0016
Prodi : Hukum Ekonomi Syariah
Judul Skripsi : Pengaruh *Organizational Citizenship Behaviour* Terhadap Kinerja Karyawan BMT BIMA Magelang
Pada Hari, Tanggal : Sabtu, 02 Desember 2017

Dan telah dapat menerima Skripsi ini sebagai pelengkap Ujian Akhir Program Sarjana Strata Satu (S1) Tahun Akademik 2017/2018, guna memperoleh Gelar Sarjana Hukum (SH).

Magelang, 02 Desember 2017

DEWAN PENGUJI

Ketua Sidang

Dr. H. Nurodin Usman, Lc., M.A.
NIK. 057508190

Sekretaris Sidang

Eko Kurniasih Pratiwi, S.E.I., M.S.I
NIS. 016908177

Penguji I

Drs. Mujahidun, M.Pd.
NIK. 966706112

Penguji II

M. Tohirin, M.Ag.
NIK. 047106011

Dekan



Dr. H. Nurodin Usman, Lc., M.A.
NIK. 057508190

NOTA DINAS PEMBIMBING

Magelang, 10 Agustus 2017

Dr. H. Nurodin Usman, Lc., M.A

Fahmi Medias, M.SI

Dosen Fakultas Agama Islam

Universitas Muhammadiyah Magelang

Kepada

Dekan Fakultas Agama Islam

Universitas Muhammadiyah Magelang

Assalamu'alaikum wr. wb.

Setelah melakukan proses pembimbingan baik dari segi isi, bahasa, teknik penulisan dan perbaikan seperlunya atas skripsi saudara:

Nama : Syailatul Fadzilah
NPM : 13.0404.0016
Prodi : Hukum Ekonomi Syariah
Judul Skripsi : Pengaruh *Organizational Citizenship Behaviour* Terhadap Kinerja Karyawan BMT BIMA Magelang

Maka, kami berpendapat bahwa skripsi saudara tersebut di atas layak dan dapat diajukan untuk di munaqosahkan.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Pembimbing I



Dr. H. Nurodin Usman, Lc., M.A

Pembimbing II



Fahmi Medias, M.SI

MOTTO

إِنَّ مَعَ الْعُسْرِ يُسْرًا

”Sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan”

(Q.S Al Insyirah:6)

PERSEMBAHAN

Seiring sujud syukur-Nya, skripsi ini peneliti persembahkan kepada almamaterku Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Magelang, kepada dosen dan tak lupa kepada kedua orang tua.

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ، الْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ، وَالصَّلَاةُ وَالسَّلَامُ عَلَى أَشْرَفِ الْأَنْبِيَاءِ وَالْمُرْسَلِينَ
سَيِّدِنَا مُحَمَّدٍ وَعَلَى آلِهِ وَأَصْحَابِهِ أَجْمَعِينَ. أَمَّا بَعْدُ

Puji syukur penulis panjatkan kepada kehadiran Allah SWT atas rahmat dan karunia yang dilimpahkanNya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh *Organizational Citizenship Behaviour* Terhadap Kinerja Karyawan BMT BIMA Magelang”. Shalawat serta salam semoga senantiasa terlimpahkan pada junjungan kita Nabi Muhammad SAW.

Dalam kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa terimakasih berbagai pihak yang telah berjasa membantu memberikan arahan dan dorongan sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian ini. Oleh karenanya penulis menyampaikan terima kasih dan penghargaan kepada yang terhormat:

1. Dr. H. Nurodin Usman, Lc., M.A. selaku dekan Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Magelang, atas segala kebijaksanaan, perhatian dan dorongan sehingga penulis dapat menyelesaikan studi.
2. Dr. H. Nurodin Usman, Lc., M.A, dan Fahmi Medias M.SI selaku dosen pembimbing, yang telah banyak membantu mengarahkan, membimbing dan memberi dorongan sampai skripsi ini dapat terselesaikan.
3. Manajer dan karyawan BMT BIMA Magelang yang telah memberikan izin dan bantuan kepada penulis untuk melakukan penelitian.
4. Kedua orang tuaku tercinta Bapak Mukhlas dan Ibu Istiqomah yang selalu mendukung dan tidak pernah berhenti berdoa untuk kesuksesan anaknya.
5. Saudara dan keluargaku tersayang yang selalu memberikan semangat.

6. Kawan-kawan seperjuangan mahasiswa Hukum Ekonomi Syariah angkatan 2013.
7. Semua pihak yang telah membantu dalam penyelesaian skripsi ini yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Alhamdulillah skripsi ini dapat saya selesaikan. Semoga amal kebaikan dari berbagai pihak tersebut mendapat pahala yang berlipat ganda dari Allah SWT, dan semoga karya ilmiah ini dapat bermanfaat bagi siapa saja yang membacanya.

Magelang, 10 Agustus 2017

Peneliti

Syailatul Fadzilah

DAFTAR ISI

Halaman Judul.....	i
Abstrak	ii
Halaman Pengesahan	iii
Nota Dinas Pembimbing	iv
Motto.....	v
Persembahan	vi
Kata Pengantar	vii
Daftar Isi.....	ix
Daftar Tabel	xi
Daftar Gambar.....	xii
Daftar Lampiran	xiii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Identifikasi Masalah	3
C. Pembatasan Masalah	4
D. Rumusan Masalah	4
E. Tujuan Penelitian.....	5
F. Manfaat Penelitian.....	5
G. Sistematika Pembahasan	7
BAB II KAJIAN TEORI.....	8
A. Analisis Teori	8
1. <i>Organizational Citizenship Behaviour (OCB)</i>	8
2. Kinerja	16
B. Kerangka Berfikir	24
C. Hipotesis Penelitian.....	25
BAB III METODE PENELITIAN.....	26
A. Desain Penelitian.....	26
B. Populasi dan Sampel	26
C. Definisi Operasional Penelitian.....	28

D. Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data	30
E. Teknik Analisis Data	34
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	40
A. Hasil Penelitian	40
B. Pembahasan	63
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	64
A. Kesimpulan.....	64
B. Saran	65
DAFTAR PUSTAKA	66

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1	Kategori dan Skor Kuesioner.....	34
Tabel 3.2	Kisi-kisi Angket.....	34
Tabel4.1	Pengujian Validitas Variabel <i>Organizational Citizenship Behaviour</i> (OCB).....	47
Tabel 4.2	Pengujian Validitas Variabel Kinerja Karyawan.....	48
Tabel 4.3	Uji Reliabilitas	49
Tabel 4.4	<i>Organizational Citizenship Behaviour</i> (OCB).....	51
Tabel 4.5	Kinerja Karyawan	53
Tabel 4.6	Uji Normalitas.....	56
Tabel 4.7	Uji HeteroskedastisitasCoefficientsa	57
Tabel 4.8	Uji Multikolinearitas	58
Tabel 4.9	Analisis Regresi Berganda.....	59

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Hubungan Variabel X dan Variabel Y	24
---	----

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Angket(OCB) dan Kinerja karyawan
- Lampiran 2 Tabulasi Data Penelitian
- Lampiran 3 Validitas Instrumen
- Lampiran 4 Realibilitas Instrumen
- Lampiran 5 Correlations
- Lampiran 6 Regression
- Lampiran 7 Uji Normalitas
- Lampiran 8 Autokorelasi
- Lampiran 9 Multikolinieritas
- Lampiran 10 Heteroskedastisitas
- Lampiran 11 Surat Keterangan Pembimbing
- Lampiran 12 Surat Ijin Melakukan Penelitian
- Lampiran 13 Surat Keterangan Telah Melakukan Penelitian
- Lampiran 14 Formulir Pengesahan Seminar Proposal Skripsi
- Lampiran 15 Blangko Pengajuan Judul Skripsi
- Lampiran 16 Kartu Bimbingan Skripsi

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Di tengah semakin pesatnya perkembangan ekonomi syariah dewasa ini, keberadaan BMT mempunyai peranan penting dalam upaya mempercepat sosialisasi dan pengembangan keuangan syariah khususnya di kalangan masyarakat ekonomi menengah ke bawah. Dalam perjalanannya, BMT tidak terlepas dari peranan sumber daya yang telah memberikan tenaga, bakat, kreatifitas dan perilaku mereka pada organisasi. Sumber daya merupakan hal yang penting untuk menentukan tujuan organisasi. Oleh karena itu setiap organisasi akan selalu berusaha meningkatkan kinerja karyawannya dengan harapan tujuan organisasi tersebut dapat tercapai.

Koperasi Simpan Pinjam Pembiayaan Syariah (KSPPS) *Baitul Maal wat Tamwil* Bina Insan Mulia disingkat KSPPS BMT BIMA yang berkantor pusat di Jl. Klamong Km. 01, Muntilan. KSPPS BMT BIMA berdiri tahun 2 Januari 1995. KSPPS BMT BIMA adalah salah satu lembaga keuangan mikro yang beroperasi berdasarkan prinsip-prinsip syariah, dengan kegiatan mengembangkan usaha dan investasi ekonomi kecil. KSPPS BMT BIMA juga menerapkan perilaku *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) bagi karyawannya. Kinerja yang baik menuntut karyawan bukan hanya melakukan pekerjaan pokok (*in-role*) karyawan akan tetapi juga pekerjaan yang berada di

luar pekerjaan pokok karyawan (*extra-role*). Perilaku *extra-role* ini disebut juga *Organizational Citizenship Behaviour*.

“Organizational Citizenship Behaviour (OCB): individual behavior that is discretionary, not directly or explicitly recognized by the formal reward system, and in the aggregate promotes the efficient and effective functioning of the organization”(Dennis W. Organ, 2006).

Dapat didefinisikan bahwa OCB sebagai perilaku individu yang bersifat bebas, serta tidak secara langsung mendapat penghargaan dari sistem imbalan formal dan mendorong keefektifan fungsi-fungsi organisasi. OCB bersifat bebas dan sukarela karena perilaku tersebut tidak terdapat dalam tuntutan deskripsi jabatan yang berdasarkan kontrak dengan organisasi, melainkan sebagai pilihan personal. Penelitian Organ (2006) menunjukkan bahwa organisasi yang mempunyai karyawan yang memiliki *organizational citizenship behaviour* yang baik, akan memiliki kinerja yang lebih baik dari organisasi lain.

Dari teori diatas dapat diambil beberapa indikator sikap dari OCB yaitu *Altruism, Conscientiousness, Civic Virtue, Sportmanship, dan Courtesy*.

Menurut Malayu S.P. Hasibuan dalam bukunya *Managemen Sumber Daya Manusia* (2006: 94) menjelaskan bahwa “Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu. Dari teori di atas dapat diambil beberapa indikator kinerja karyawan yaitu kualitas, ketetapan waktu, inisiatif, kemampuan dan komunikasi.

Sikap OCB dapat menjadi gambaran adanya kinerja yang tinggi dalam organisasi. Ketika seseorang mendapatkan kepuasan kerja dan mempunyai

komitmen yang tinggi terhadap organisasi, maka karyawan akan memberikan hasil kerja yang baik pada organisasi dimana tempat ia bekerja. Pada saat tercipta kepuasan kerja dan komitmen yang tinggi pada setiap karyawan maka secara tidak langsung akan tercipta sikap OCB dalam diri karyawan.

Maka dalam sebuah organisasi atau perusahaan OCB sangat dibutuhkan dan berpengaruh pada kinerja karyawan, terutama di KSPPS BMT BIMA Magelang. Observasi dengan salah satu karyawan KSPPS BMT BIMA menyatakan bahwa sikap OCB belum diterapkan oleh semua karyawan yang dimana jika sikap OCB ini diterapkan maka akan sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Kinerja karyawan dapat timbul karena dipengaruhi oleh faktor kualitas kehidupan kerja yang sesuai dengan kebutuhan dan harapan karyawan. Termasuk di dalamnya jiwa kewargaorganisasian (OCB). Dengan melihat dan memperhatikan uraian-uraian tersebut di atas, maka penulis melakukan penelitian dengan judul “**Pengaruh *Organizational Citizenship Behaviour* terhadap Kinerja Karyawan BMT BIMA Magelang**”.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas dapat diidentifikasi beberapa masalah sebagai berikut:

1. Belum diketahui secara keseluruhan tentang perkembangan KSPPS BMT BIMA Magelang sampai saat ini.
2. Belum adanya kesadaran yang tinggi karyawan tentang perilaku *Organizational Citizenship Behaviour* ini.

3. Kendala-kendala yang dihadapi karyawan KSPPS BMT BIMA Magelang.
4. Belum diterapkannya *Organizational Citizenship Behaviour* di semua karyawan KSPPS BMT BIMA Magelang.
5. Belum diketahuinya pengaruh *Organizational Citizenship Behaviour* yang efektif dapat mendorong kesuksesan kinerja karyawan yang optimal berkelanjutan di KSPPS BMT BIMA Magelang.

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah disebutkan di atas, perlu adanya batasan masalah sehingga pembahasan dalam penelitian ini menjadi lebih terfokus, ruang lingkup penelitian ini menjadi jelas dan terarah pada sasaran, serta tidak terlalu luas dan membuat peneliti lebih spesifik dalam meneliti. Maka peneliti hanya akan meneliti pengaruh *organizational citizenship behaviour* (OCB) terhadap kinerja karyawan BMT BIMA Magelang.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah diatas, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana tingkat *Organizational Citizenship Behaviour* di KSPPS BMT BIMA Magelang?
2. Bagaimana tingkat kinerja karyawan di KSPPS BMT BIMA Magelang?
3. Bagaimana pengaruh *Organizational Citizenship Behaviour* terhadap kinerja karyawan di KSPPS BMT BIMA Magelang?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, tujuan dari penelitian yang berjudul Pengaruh *Organizational Citizenship Behaviour* terhadap Kinerja Karyawan di KSPPS BMT BIMA Magelang adalah :

1. Untuk mengetahui tingkat *Organizational Citizenship Behaviour* di KSPPS BMT BIMA Magelang.
2. Untuk mengetahui tingkat kinerja karyawan di KSPPS BMT BIMA Magelang.
3. Untuk mengetahui pengaruh *Organizational Citizenship Behaviour* terhadap kinerja karyawan di KSPPS BMT BIMA Magelang.

F. Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini adalah :

1. Secara Teori

Penelitian ini secara teori diharapkan dapat menambah wawasan pemikiran dan wacana keilmuan, bagi ahli ekonomi secara umum serta para mahasiswa yang sedang megkaji ekonomi, yang berkaitan dengan masalah *Organizational Citizenship Behaviour* di BMT.

2. Secara Praktis

- a. Bagi Penulis

Dapat memperoleh pegalaman belajar memecahkan masalah dengan menerapkan secara praktis dan konseptual tentang masalah yang diteliti di lapangan, dan juga menambah pengetahuan khususnya di bidang *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB)

b. Bagi BMT

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan masukan dan menciptakan *Organizational Citizenship Behaviour* khususnya pada kinerja karyawannya.

c. Bagi karyawan BMT

Hasil penelitian ini diharapkan karyawan mengikuti pelatihan dan seminar yang berkaitan dengan tema *Organizational Citizenship Behaviour* sehingga karyawan mengetahui pentingnya *Organizational Citizenship Behaviour* dalam bekerja dan dapat menjadi bahan kajian dalam pengembangan teori untuk mendalami *Organizational Citizenship Behaviour*.

d. Bagi peneliti selanjutnya

Diharapkan penelitian ini dapat dijadikan referensi dan dapat dimanfaatkan kalangan akademisi untuk menambah pengetahuan dan informasi tentang *Organizational Citizenship Behaviour* dan kinerja karyawan.

e. Bagi pembaca

Sebagai sarana untuk memperluas wawasan dan menganalisis masalah masalah aktual yang terjadi khususnya yang berhubungan dengan *Organizational Citizenship Behaviour* dan kinerja karyawan.

G. Sistematika Penelitian

Sistematika pembahasan ini bertujuan agar penyusunan penelitian terarah sesuai dengan bidang kajian untuk mempermudah pembahasan.

Penelitian ini terdiri dari lima bab, secara garis besar sistematika penulisan dalam penelitian dapat diuraikan sebagai berikut:

Bab I merupakan pendahuluan yang meliputi latar belakang masalah, identifikasi masalah, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penelitian.

Bab II berisi kajian teori yang merupakan telaah dari beberapa literatur yang digunakan untuk membahas teori-teori yang berkaitan dengan penerapan etika kerja Islam di lembaga keuangan mikro syariah.

Bab III membahas tentang pendekatan penelitian, subyek penelitian, tahap-tahap penelitian, teknik pengumpulan data, dan teknik analisis data.

Bab IV memaparkan hasil penelitian dan pembahasan, bab ini berisi uraian tentang kualitas pelayanan terhadap kepuasan nasabah di lembaga keuangan mikro syariah di BMT BIMA Magelang, penyajian data, dan analisis data.

Bab V merupakan penutup yang berisi kesimpulan dan saran atas penelitian yang dilakukan.

BAB II

KAJIAN TEORI

A. Analisis Teori

1. *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)*

a. *Pengertian Organizational Citizenship Behaviour (OCB)*

Menurut Organ (1990) mendefinisikan *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)* sebagai perilaku individu yang bersifat bebas (*discretionary*), serta tidak secara langsung mendapat penghargaan dari sistem imbalan formal dan mendorong keefektifan fungsi-fungsi organisasi. OCB bersifat bebas dan sukarela karena perilaku tersebut tidak terdapat dalam tuntutan deskripsi jabatan yang berdasarkan kontrak dengan organisasi, melainkan sebagai pilihan personal. *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)* merupakan kontribusi individu yang melebihi tuntutan peran di tempat kerja.

Adapun menurut Johns 1996 (dalam Triyanto, 2009) mengemukakan bahwa OCB memiliki karakteristik perilaku sukarela/*extra role behavior* yang tidak termasuk dalam uraian jabatan, perilaku spontan/tanpa saran atau perintah tertentu, perilaku yang bersifat menolong serta perilaku yang tidak mudah terlihat serta dinilai melalui evaluasi kinerja.

Organizational Citizenship Behaviour (OCB) ini melibatkan beberapa perilaku meliputi perilaku menolong orang lain, menjadi sukarelawan (*volunteer*) untuk tugas-tugas ekstra, patuh terhadap

aturan dan prosedur di tempat kerja. Perilaku-perilaku ini menggambarkan “nilai tambah karyawan” yang merupakan salah satu bentuk perilaku prososial, yaitu perilaku sosial positif, konstruktif dan bermakna membantu. *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) merupakan istilah yang digunakan untuk mengidentifikasi perilaku yang dilakukan karyawan diluar tugas utamanya, akan tetapi perilaku ini diinginkan dan berguna bagi organisasi tersebut (Triana,2013).

Organizational Citizenship Behaviour secara bahasa adalah perilaku kewargaorganisasian. *Organizational Citizenship Behaviour* mempunyai lingkup yang luas dibandingkan dengan komitmen karyawan secara pribadi karena arti dari *citizen* itu sendiri adalah kewarganegaraan sehingga memiliki tanggung jawab dan rasa cinta terhadap pekerjaan secara sukarela dan tanpa diawasi (Triyanto,2009). Perilaku OCB tidak terdapat dalam *job description* karyawan, karena tidak terbatas dalam kewajiban formalnya melainkan bergantung pada kesediaan karyawan atau anggota organisasi untuk berkontribusi secara positif.

OCB merupakan sikap yang banyak diharapkan organisasi untuk dimiliki karyawannya. Hal tersebut dikarenakan OCB dianggap menguntungkan organisasi yang tidak bisa ditumbuhkan dengan basis kewajiban peran formal maupun dengan bentuk kontrak atau kompensasi. Jika dilihat lebih jauh, OCB adalah faktor yang memberikan sumbangan pada hasil kerja organisasi secara keseluruhan.

Secara sederhana, OCB dapat berbentuk karyawan yang membantu memecahkan permasalahan orang lain yang diluar kewenangan dan tanggungjawab pekerjaannya. Sebagai contoh, karyawan yang secara aktif berpartisipasi dalam pertemuan tim ketika membicarakan perbaikan dan pembenahan pekerjaan, atau karyawan senior (telah berpengalaman) yang memberikan pelatihan kepada karyawan baru diluar jam kerjanya. Perilaku-perilaku tersebut secara normatif dapat berkontribusi pada peningkatan kinerja baik secara *teamwork* maupun organisasional.(Triana, 2013).

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa ocb adalah perilaku kontribusi diluar peran formal yang dilakukan secara sukarela yang tidak mengharapkan imbalan dan dapat memberikan keuntungan untuk organisasi.

b. *Organizational Citizenship Behaviour (OCB) dalam Islam*

Teori perilaku *citizenship* (OCB) dalam teori modern seperti *Altruism, Conscientiousness, Civic Virtue, Sportmanship*, dan *Courtesy*, sesuai dengan nilai-nilai yang diajarkan dalam Islam, yaitu nilai-nilai tentang keikhlasan, *ta'awun, ukhuwah, dan mujahadah*.(Ilfi, 2012).

Menurut (Ilfi,2012:144) Seseorang berperilaku OCB dikarenakan semata-mata ingin mendapatkan ridha Allah. Perilaku menolong, berkomunikasi dengan baik, bekerjasama dan berpartisipasi kesemuanya muncul dari keinginan mereka untuk

berlomba-lomba dalam kebaikan dan balasan yang terbesar dari Allah SWT. Perilaku *citizenship* yang menekankan kerelaan dan kebaikan, sesuai dengan nilai-nilai dalam Islam. Perbuatan yang mengorbankan diri, atau harta demi kepentingan orang lain atau organisasi dengan tanpa mengharapkan imbalan atau *reward* apapun, maka perbuatan yang telah dilakukan tersebut lebih mulia dari jihad atau perang di jalan Allah. Padahal jihad merupakan perbuatan yang paling mulia yang setara dengan keimanan itu sendiri, dan haji yang mabrur (HR.Bukhari:25). Hadits tersebut di atas dapat dijadikan sebagai landasan dasar tentang perilaku *citizenship*. Dengan demikian jika seorang muslim melakukan OCB adalah karena ingin mencari Ridha Allah dan menginginkan kehidupan yang baik di dunia dan akhirat.(Nur Diana, 2012:145)

Perilaku OCB ini sebenarnya bertumpu pada ajaran saling mencintai dan menyayangi (*mahabbah*), yaitu perilaku yang selalu ingin memberi dan tidak memiliki pamrih atau imbalan, perilaku ini mengedepankan moral dan kemanusiaan.

c. Dimensi- dimensi *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB)

Dalam (Triyani,2013) Podsakoff et al. (1998) mendefinisikan OCB kedalam lima aspek yang dapat membantu organisasi untuk meningkatkan kinerja karyawan, yaitu

- 1) *Altruisme* (Paham,sifat), artinya kemauan untuk memberikan bantuan kepada pihak lain. Tindakan sukarela yang dilakukan

seseorang ataupun kelompok orang untuk menolong orang lain tanpa mengharapkan imbalan apapun. Menunjukkan suatu pribadi yang lebih mementingkan kepentingan orang lain dibandingkan dengan kepentingan pribadinya. Misalnya, karyawan yang sudah selesai pekerjaannya membantu karyawan lain dalam menghadapi pekerjaan yang sulit.

- 2) *Conscientiousness* (Kehati-hatian), artinya karyawan mempunyai perilaku *in-role* yang memenuhi tingkat diatas standar minimum yang *disyaratkan*. Bersifat hati-hati atau sifat mendengarkan kata hati. Perilaku ini menunjukkan kontrol diri yang bagus, terorganisir, memprioritaskan tugas, mengikuti norma dan peraturan, dan lain sebagainya. Adanya perilaku ini dapat mengindikasikan bahwa para pekerja telah menerima dan mematuhi aturan dan prosedur yang ada didalam perusahaan. Contoh: tidak membuang waktu, tepat waktu, dan kehadiran.
- 3) *Courtesy* (Kesopanan), artinya kata *courtesy* dapat diartikan dengan sikap sopan, mempertimbangkan orang lain berbuat baik dan *hormat* kepada orang lain, termasuk perilaku seperti membantu seseorang untuk mencegah terjadinya suatu permasalahan atau membuat langkah-langkah untuk mengurangi berkembangnya suatu masalah. Tindakan *courtesy* dapat dicontohkan dengan menawari teman kerja untuk makan bersama, apabila sedang memiliki tugas yang sama selalu

mengingatkan teman kerjanya agar tidak lupa atau mungkin menawarinya untuk saling *sharing* dan bertukar pikiran menyelesaikan tugas tersebut, dan lain sebagainya.

4) *Sportmanship* (Sikap Sportif), artinya lebih menekankan pada aspek-aspek positif organisasi daripada aspek-aspek negatifnya, mengindikasikan perilaku tidak senang protes, tidak mengeluh, dan tidak membesar-besarkan masalah kecil. Individu dengan sikap *sportsmanship* yang tinggi akan sangat memperhatikan hal-hal detail dalam pekerjaannya, dapat secara fair menjalankan pekerjaannya dan sedikit mengeluh, dan kemampuan beradaptasi yang tinggi dengan situasi dan lingkungan kerjanya.

5) *Civic virtue* (Moral Kemasyarakatan), artinya partisipasi aktif karyawan dalam memikirkan kehidupan organisasi, misalnya selalu mencari info-info terbaru yang mendukung kemajuan *organisasi*. Individu dengan *civic virtue* yang tinggi akan sangat memperhatikan kepentingan perusahaannya. Hal tersebut dapat ditunjukkan dengan selalu berperan aktif dalam semua kegiatan yang ada dalam perusahaan, seperti training pegawai, workshop, dan lain sebagainya. Jadi dapat disimpulkan bahwa pekerja dengan *civic virtue* yang bagus akan mempunyai loyalitas dan perhatian yang lebih bagi perusahaannya.

d. Dimensi *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) dalam Perspektif Islam

Adapun bentuk-bentuk OCB yang telah dijelaskan sebelumnya, jika dilihat dalam perspektif Islam menurut (Ilfi, 2012) adalah sebagai berikut :

- 1) *Altruisme (Ta'awun)* Seorang muslim agar selalu membantu saudaranya yang lain. Allah menjanjikan bahwa orang yang suka membantu orang lain, maka akan dibantu dan diberi kemudahan oleh Allah SWT.
- 2) *Sportif* seorang muslim hendaknya mau untuk mempertahankan sikap positif ketika sesuatu tidak sesuai, tidak sakit hati ketika orang lain tidak mengikuti sarannya, mau mengorbankan kepentingan pribadi demi organisasi dan tidak menolak ide orang lain. Oleh sebab itu al-Quran menganjurkan untuk saling menasihati satu sama lain, sebagai upaya mengingatkan jika terjadi kesalahan atau kealpaan sebagai manusia.
- 3) *Courtesy (Ukhuwwah)* seorang muslim hendaknya mencintai saudaranya seperti mencintai dirinya sendiri, sehingga selalu menghindari adanya permasalahan sesama teman.
- 4) *Civic virtue (Atta'addud)* setiap muslim harus peduli orang lain dan juga mendatangi setiap ada undangan pertemuan ilmiah atau rapat. Ini sebagai bentuk kecintaan terhadap organisasi.

5) *Conscientiousnes* (*mujahadah*) Seorang muslim harus bersungguh-sungguh, jeli, teliti, hati-hati berlomba-lomba dalam kebaikan tanpa pamrih sedikitpun.

Islam mengajarkan pemeluknya agar menjaga keseimbangan perilaku sosial dengan cara menjalani kebajikan (amal saleh) untuk kepentingan umum. Faktor keberhasilan Nabi membangun masyarakat jahiliyah salah satunya karena ditentukan sikap dan perilaku. Nabi memberikan teladan senantiasa mendahulukan kepentingan bersama daripada kepentingan diri sendiri, dan kelompok.

Dalam Islam, terdapat nilai-nilai universal yaitu toleransi, kepedulian sosial, kebersamaan, kesetiakawanan. Berkaitan dengan perilaku *citizenship*, Islam memberikan nilai-nilai yang agung, dengan merujuk pada al-Quran dan Hadits Nabi.

e. Manfaat *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB)

Hasil penelitian Podsakoff et al. (1998) dalam (Triyani, 2013), bahwa OCB memiliki peranan untuk meningkatkan kinerja. Penelitian ini memperkuat teori Organ (1998), yang menyatakan bahwa OCB dapat mempengaruhi kinerja organisasi dalam hal:

- 1) Mendorong peningkatan produktivitas manajer dan karyawan
- 2) Mendorong penggunaan sumber daya yang dimiliki organisasi untuk tujuan yang lebih spesifik

- 3) Mengurangi kebutuhan untuk menggunakan sumber daya organisasi yang langka pada fungsi pemeliharaan
- 4) Memfasilitasi aktivitas organisasi diantara anggota kelompok kerja
- 5) Lebih meningkatkan kemampuan organisasi untuk memelihara dan mempertahankan karyawan yang berkualitas dengan membuat lingkungan kerja sebagai tempat yang lebih menyenangkan untuk bekerja
- 6) Meningkatkan stabilitas kinerja organisasi dengan mengurangi keragaman.

2. Kinerja

a. Pengertian kinerja karyawan

Arti kinerja sebenarnya berasal dari kata-kata *job performance* dan disebut juga *actual performance* atau prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang telah dicapai oleh seseorang karyawan. (Moehariono, 2014:96). Sedangkan prestasi kerja adalah hasil kerja kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2004:67)

Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Dengan demikian kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari

pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya (Wibowo, 2007:07).

Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai perannya dalam perusahaan. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya (Rivai, 2005:309)

Menurut Hasibuan (2006:94) menjelaskan bahwa “Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu. Kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pekerja dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan.

Berdasarkan beberapa definisi diatas kesimpulan dari definisi kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kuantitatif maupun kualitatif, sesuai dengan kewenangan dan tugas tanggung jawab masing-masing yang ditetapkan dalam jangka waktu tertentu untuk mencapai suatu tujuan mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

b. Kinerja Dalam Pandangan Islam

Islam bukanlah agama yang hanya mengurus masalah-masalah *vertical* saja, akan tetapi juga membahas masalah yang sifatnya *horizontal*, Islam adalah agama yang mengurus semua aspek kehidupan manusia, salah satunya adalah bekerja. Manusia diciptakan untuk bekerja. Kerjanya adalah ibadahnya. Terhadap mereka yang enggan bekerja tidak mungkin menjadi muslim yang baik. Apalagi jika dikaitkan dengan iman, perbuatan atau kinerja islami justru merupakan manifestasi dan bagian daripadanya.

Menurut Hamid, (1997:34) Terdapat tiga unsur penting untuk menciptakan kehidupan yang positif dan produktif. Pertama, mendayagunakan potensi yang telah dianugerah Allah untuk bekerja, melaksanakan gagasan, dan memproduksi. Kedua bertawakkal kepada Allah, berlindung dan meminta pertolongan kepada-Nya pada waktu melakukan pekerjaan. Ketiga, percaya kepada Allah bahwa dia mampu menolak bahaya, kesombongan dan kediktatoran yang memasuki lapangan pekerjaan.

Al-Quran surat *Yasin* ayat 33-35 :

(۳۳) وَإِنَّهُمْ لَأَرْضٌ مَيِّتَةٌ أَحْيَيْنَاهَا وَأَخْرَجْنَا مِنْهَا حَبًّا فَمِنْهُ يَأْكُلُونَ

(۳۴) وَجَعَلْنَا فِيهَا حَبَّاتٍ مِنْ نَخِيلٍ وَأَعْنَابٍ وَفَجْرْنَا فِيهَا مِنَ الْعُيُونِ

(۳۵) لِيَأْكُلُوا مِنْ ثَمَرِهِ وَمَا عَمِلَتْهُ أَيْدِيهِمْ أَفَلَا يَشْكُرُونَ

33. dan suatu tanda (kekuasaan Allah yang besar) bagi mereka adalah bumi yang mati. Kami hidupkan bumi itu dan Kami keluarkan dari padanya biji-bijian, Maka daripadanya mereka makan.

34. dan Kami jadikan padanya kebun-kebun kurma dan anggur dan Kami pancarkan padanya beberapa mata air,
35. supaya mereka dapat Makan dari buahnya, dan dari apa yang diusahakan oleh tangan mereka. Maka Mengapakah mereka tidak bersyukur?(Q.S Yasin 33-35)

Rangkaian ayat tersebut menuntut manusia agar bersyukur kepada Allah SWT dengan cara beriman kepada-Nya atas nikmat tersebut yaitu Allah telah memberi kesempatan pada manusia untuk lebih produktif dan berkinerja baik dan sukses dalam hidupnya, dan kesempatan yang diberikan Allah ini tergantung pada pekerjaan yang dilakukan oleh manusia sendiri, disamping menyadarkan diri kepada kehendak-Nya. Kemudian kehendak Allah menyediakan lingkungan agar manusia dapat hidup di dalamnya (Hamid, 1997:33).

Pekerjaan adalah sarana mencapai rezeqi dan kelayakan hidup, sekaligus merupakan tujuan. Jika seseorang mempunyai kekayaan melimpah dan ia hidup tanpa bekerja, maka ia dapat memahami nilai-nilai kemanusiannya dan tidak mengetahui tugas hidup yang sebenarnya. Sebab sebagai manusia ia tidak dapat merealisasikan tujuan eksistensinya.

Menurut Abdul, (1997:35) Manusia mempunyai tujuan hidup, yakni berjuang di jalan kebenaran dan melawan kebatilan. Misi-misi kebenaran adalah misi kebaikan, kerja sama produktif, dan kasih sayang antar manusia. Menunaikan misi ini berarti meralisasikan tujuan hidup manusia.

Allah akan membalas setiap amal perbuatan manusia bahkan lebih dari apa yang mereka kerjakan, artinya jika seseorang mengerjakan pekerjaan dengan baik dan menunjukkan kinerja yang baik pula bagi organisasinya maka dia akan mendapat hasil yang baik pula dari kerjanya dan akan memberikan keuntungan pula bagi organisasinya.

c. Indikator Kinerja

Kinerja menurut Sedarmayanti (2001:51) dapat dinilai dan diukur dengan beberapa indikator yaitu :

- 1) Kualitas Kerja (*Quality of work*) adalah kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya yang tinggi pada gilirannya akan melahirkan penghargaan dan kemajuan serta perkembangan organisasi melalui peningkatan pengetahuan dan keterampilan secara sistematis sesuai tuntutan ilmu pengetahuan dan teknologi yang semakin berkembang pesat.
- 2) Ketetapan Waktu (*Promptness*) yaitu berkaitan dengan sesuai atau tidaknya waktu penyelesaian pekerjaan dengan target waktu yang direncanakan. Setiap pekerjaan diusahakan untuk selesai sesuai dengan rencana agar tidak mengganggu pada pekerjaan yang lain.
- 3) Inisiatif (*Initiative*) yaitu mempunyai kesadaran diri untuk melakukan sesuatu dalam melaksanakan tugas-tugas dan tanggung jawab. Bawahan atau pegawai dapat melaksanakan tugas tanpa harus bergantung terus menerus kepada atasan.

- 4) Kemampuan (*Capability*) yaitu diantara beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang, ternyata yang dapat diintervensi atau diterapi melalui pendidikan dan latihan adalah faktor kemampuan yang dapat dikembangkan.
- 5) Komunikasi (*Communication*) merupakan interaksi yang dilakukan oleh atasan kepada bawahan untuk mengemukakan saran dan pendapatnya dalam memecahkan masalah yang dihadapi. Komunikasi akan menimbulkan kerjasama yang lebih baik dan akan terjadi hubungan yang semakin harmonis diantara para pegawai dan para atasan, yang juga dapat menimbulkan perasaan senasib sepenanggungan

d. Penilaian Kinerja

Menurut Sedarmayanti (2011:261), mengemukakan bahwa: “Penilaian kinerja adalah sistem formal untuk memeriksa/mengkaji dan mengevaluasi secara berkala kinerja seseorang. Penilaian kinerja memegang peranan penting dalam setiap aspek dunia usaha, karena melalui penilaian kinerja dapat diketahui tingkat efektifitas, efisiensi dan ekonomis penetapan strategi serta implementasinya dalam kurun waktu tertentu.

Instrumen pengukuran kinerja menurut Hady Sutrisno (2009 :167) merupakan alat yang dipakai dalam mengukur kinerja individu seorang pegawai yaitu meliputi:

1) Prestasi kerja

Hasil kerja pegawai dalam menjalankan tugas, baik secara kualitas maupun kuantitas kerja.

2) Keahlian

Tingkat kemampuan teknis yang dimiliki pegawai dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya. Keahlian ini bisa dalam bentuk kerjasama, komunikasi, insentif, dan keterbiasaan dalam mengerjakan sesuatu.

3) Perilaku

Sikap dan tingkah laku pegawai yang melekat pada dirinya dan dibawa dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Pengertian perilaku disini juga mencakup kejujuran, tanggung jawab, dan disiplin.

4) Kepemimpinan

Merupakan aspek kemampuan manajerial dan seni dalam memberikan pengaruh kepada orang lain untuk mengkoordinasikan pekerjaan secara tepat dan cepat, termasuk pengambilan keputusan, dan penentuan prioritas.

Penilaian kinerja merupakan satu alat yang manfaatnya tidak hanya untuk mengevaluasi pegawai tapi salah satu cara untuk mengembangkan pegawai. Kebijakan-kebijakan organisasi dapat menyangkut aspek individual dan aspek organisasi.

Adapun manfaat dari penilaian kinerja adalah Menurut Sedarmayanti (2011:262) menjelaskan bahwa tujuan penilaian kinerja adalah:

a) Meningkatkan kinerja karyawan dengan cara membantu mereka agar menyadari dan menggunakan seluruh potensi mereka dalam mewujudkan tujuan organisasi.

b) Memberikan informasi kepada karyawan dan pimpinan sebagai dasar untuk mengambil keputusan yang berkaitan dengan pekerjaan.

c) Penyesuaian kompensasi

Adanya penilaian kinerja dapat membantu dalam pengambilan keputusan untuk menyesuaikan ganti rugi dan menentukan siapa saja karyawan yang perlu dinaikkan gajinya.

d) Perbaikan kinerja

Pelaksanaan perbaikan kinerja terhadap karyawan dari waktu ke waktu harus diterapkan kepada karyawan agar bermanfaat bagi karyawan dan lembaga BMT sehingga BMT akan memperoleh hasil yang baik dari waktu ke waktu.

e) Kebutuhan latihan dan pengembangan

Kinerja yang buruk diperlukannya kebutuhan latihan, sedangkan kinerja yang baik menunjukkan potensi yang belum digunakan sehingga harus dikembangkan.

Berdasarkan pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa pengukuran kinerja dapat dilihat sejauh mana prestasi kerja, keahlian, dan kedisiplinan karyawan dalam meningkatkan produktifitas serta aspek kepemimpinan sangat berpengaruh kepada karyawan untuk mengkoordinasikan pekerjaan secara tepat dan cepat dalam pengambilan keputusan.

B. Kerangka Berfikir

Penelitian ini mengandung dua variabel yaitu satu variabel bebas dan satu variabel terikat. Variabel independen atau variabel bebas (X) adalah *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB), sedangkan variabel dependen atau variabel terikat adalah kinerja karyawan.

Dari hubungan kedua variabel penelitian tersebut dapat digambarkan kerangka berfikir sebagai berikut :



Gambar 2.1

Hubungan Variabel X dan Variabel Y

Keterangan:

— = Garis yang menunjukkan hubungan antara X dan Y

X = Variabel bebas, yaitu *Organizational Citizenship Behaviour*

Y = Variabel terikat, yaitu kinerja karyawan

Gambar diatas menunjukkan bahwa variabel X yaitu *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) mempunyai pengaruh dengan variabel Y yaitu kinerja karyawan. Karyawan yang mempunyai perilaku OCB yang tinggi maka akan memiliki kinerja yang bagus.

C. Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul (Arikunto, 2010:110). Dengan demikian, untuk membuktikan hipotesis diperlukan pengujian lebih lanjut dari data-data yang dikumpulkan selama melakukan penelitian sesuai dengan skripsi yang penulis angkat. Dalam penelitian ini penulis mengajukan hipotesis sebagai berikut :

Ho : Tidak ada pengaruh antara *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) dengan kinerja karyawan.

Ha : Ada pengaruh antara *Organizational Citizenship Behaviour*(OCB) dengan kinerja karyawan.

Dalam hal ini penulis beranggapan bahwa jika seorang karyawan memiliki perilaku OCB yang tinggi, maka kinerja karyawan akan meningkat dan hasilnya memuaskan. Namun jika karyawan tidak memiliki OCB yang tinggi, maka kinerja karyawan hanya seperti itu saja tidak ada peningkatan dan hasilnya kurang memuaskan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Desain penelitian adalah rencana atau rancangan yang dibuat oleh peneliti, sebagai petunjuk kegiatan, yang akan dilaksanakan (Arikunto, 2006:21). Desain penelitian ini menggunakan jenis penelitian lapangan dan menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini bersifat kuantitatif karena menggunakan data yang memerlukan perhitungan dan menggunakan analisa kualitatif untuk mendiskripsikan data-data yang sudah diperoleh sehingga akan lebih jelas data tersebut.

Dengan melakukan penelitian langsung diharapkan dapat memperoleh data yang akurat mengenai pengaruh *Organizational Citizenship Behaviour* OCB terhadap kinerja karyawan.

B. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jadi populasi bukan hanya orang, tetapi juga objek dan benda-benda alam yang lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada obyek atau subyek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh subyek atau obyek itu (Sugiyono, 2015: 135).Populasi

penelitian ini adalah karyawan KSPPS BMT BIMA Magelang yang berjumlah 107 karyawan.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu (Sugiyono, 2005:91).

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *sample random sampling*, yaitu peneliti memberi hak sama kepada setiap subjek untuk memperoleh kesempatan dipilih menjadi sample. Oleh karena itu hak setiap subjek sama, jadi dalam penelitian ini tidak ada perasaan mengistimewakan satu atau beberapa subjek untuk dijadikan sampel. Sampel dari penelitian ini adalah bagian dari jumlah populasi karyawan KSPPS BMT BIMA Magelang yang berjumlah 107 orang. Salah satu metode yang digunakan untuk menentukan jumlah sampel adalah menggunakan rumus Slovin (Sevilla et. al., 1960:182), sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

$$n = N / (1 + N e^2) = 107 / (1 + 107 \times 0,15^2) = 107 / 3,4075 = 32$$

Dengan demikian, jumlah sampel yang dibutuhkan adalah 32 karyawan.

C. Definisi Operasional Penelitian

Definisi operasional adalah suatu definisi mengenai variabel yang dirumuskan berdasarkan karakteristik-karakteristik variabel tersebut yang dapat diamati. Agar dalam pembahasan penelitian ini dapat terfokus pada sasaran sesuai dengan yang diharapkan, peneliti memberikan definisi operasional sebagai berikut:

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel independen (X) dan variabel dependen (Y)

1. Variabel X dalam penelitian ini adalah *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB)

Organizational Citizenship Behaviour (OCB) ini melibatkan beberapa perilaku meliputi perilaku menolong orang lain, menjadi sukarelawan (*volunteer*) untuk tugas-tugas ekstra, patuh terhadap aturan dan prosedur di tempat kerja. Dari penelitian Triani, 2013 Perilaku-perilaku ini menggambarkan “nilai tambah karyawan” yang merupakan salah satu bentuk perilaku prososial, yaitu perilaku sosial positif, konstruktif dan bermakna membantu. Adapun indikator dari variabel ini adalah :

- a. *Altruisme*

Kemauan untuk memberikan bantuan kepada pihak lain. Tindakan sukarela yang dilakukan seseorang ataupun kelompok orang untuk menolong orang lain tanpa mengharapkan imbalan apapun.

b. *Conscientiousness*

artinya karyawan mempunyai perilaku in-role yang memenuhi tingkat diatas standar minimum yang disyaratkan.

c. *Courtesy*

Artinya sikap sopan mempertimbangkan orang lain berbuat baik dan hormat kepada orang lain.

d. *Sportmanship*

Artinya lebih menekankan pada aspek-aspek positif organisasi daripada aspek-aspek negatifnya, mengindikasikan perilaku tidak senang protes, tidak mengeluh, dan tidak membesar-besarkan masalah kecil.

e. *Civic Virtue*

Partisipasi aktif karyawan dalam memikirkan kehidupan organisasi.

2. Variabel Y dalam penelitian ini adalah Kinerja karyawan

Kinerja karyawan merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Dengan demikian kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Adapun indikator dalam variabel ini adalah :

a. Kualitas kerja

- 1) Kualitas Kerja (*Quality of work*) adalah kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya yang tinggi.

- 2) Ketetapan Waktu (*Pomptnees*) yaitu berkaitan dengan sesuai atau tidaknya waktu penyelesaian pekerjaan dengan target waktu yang direncanakan.
- 3) Inisiatif (*Initiative*) yaitu mempunyai kesadaran diri untuk melakukan sesuatu dalam melaksanakan tugas-tugas dan tanggung jawab.
- 4) Kemampuan (*Capability*) menunjukkan kapasitas anggota dalam menyelesaikan tugas dan fungsinya dengan baik.
- 5) Komunikasi (*Communication*) menekankan koordinasi dan komunikasi anggota organisasi dengan baik.

D. Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data

1. Sumber data

Sumber data dalam penelitian ini yaitu sumber data primer. Data primer yaitu data yang diperoleh langsung oleh peneliti tanpa media perantara. Data tersebut diperoleh dari penyebaran angket atau kuesioner kepada karyawan BMT BIMA Magelang yang menjadi responden dalam penelitian ini.

2. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan berbagai cara yang digunakan oleh peneliti dalam mengumpulkan data. Data yang dikumpulkan berupa:

a. Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau

pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2015:199). Angket atau kuesioner merupakan metode pengumpulan data yang efisien, karena kita dapat memperoleh data dengan cepat dan objektif. Teknik ini peneliti mengumpulkan data berbentuk pertanyaan atau pernyataan secara tertulis kepada responden, dalam hal ini yaitu karyawan BMT.

Peneliti menyusun angket berdasarkan pada indikator yang kemudian disusun melalui pembuatan kisi-kisi terlebih dahulu. Dan selanjutnya angket tersebut diberikan kepada karyawan untuk diisi sesuai dengan pertanyaan atau pernyataan dengan jawaban yang sejujur-jujurnya.

b. Dokumentasi

Metode dokumentasi dapat diperoleh dengan cara mengumpulkan bahan tertulis seperti berita di media, notulen-notulen rapat, surat menyurat dan laporan-laporan untuk mencari informasi yang diperlukan (Afrizal, 2016:21). Metode pada penelitian ini berasal dari dokumen-dokumen yang ada di BMT BIMA Magelang seperti dokumen data-data jumlah karyawan struktur, dan profil BMT.

c. Observasi

Observasi adalah pengamatan dan pencatatan secara sistematis terhadap unsur-unsur yang nampak dalam suatu gejala pada objek penelitian. Unsur-unsur yang nampak itu disebut dengan

data atau informasi yang harus diamati dan dicatat secara benar dan lengkap. Metode observasi ini digunakan peneliti untuk mengetahui keadaan lembaga seperti letak geografis, dan keadaan yang ada di BMT BIMA Magelang untuk mendukung data primer.

3. Teknik Penentuan Kualitas Instrumen

Teknik penentuan kualitas instrumen terdiri dari uji validitas dan reliabilitas instrumen penelitian. Dalam penelitian pengujian instrumen mempunyai kedekatan yang paling tinggi, karena data merupakan penggambaran variabel yang diteliti dan berfungsi sebagai alat untuk membuktikan hipotesis. Instrumen yang baik sesuai dengan kenyataan disebut data valid dan reliabel. Uji validitas dan reliabilitas penelitian dimaksudkan untuk mengetahui keadaan kesahihan instrumen (Arikunto, 2010:79)

a. Uji Validitas Instrumen Penelitian

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan/kesahihan suatu instrumen yang valid dan sah mempunyai validitas yang tinggi. Sebaliknya instrumen yang kurang valid mempunyai validitas rendah. Tinggi rendahnya validitas instrumen menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang variabel yang dimaksud (Arikunto, 2010:79).

Dalam penelitian ini uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya kuesioner *Organizational Citizenship*

Behaviour (OCB) dan Kinerja Karyawan. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan dalam kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Pengujian validitas dalam penelitian ini menggunakan bantuan program *SPSS* versi 22.

b. Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

Reliabilitas menunjukkan pada suatu pengertian bahwa suatu instrument cukup dapat dipercaya untuk digunakan atau dipakai sebagai alat pengumpul data (Arikunto, 2010:100). Instrumen yang baik tidak akan mengarahkan responden untuk memilih jawaban-jawaban tertentu. Instrumen yang dapat dipercaya atau reliabel akan menghasilkan data yang dapat dipercaya yang apabila datanya memang benar sesuai dengan kenyataan, maka berapa kalipun diambil akan tetap sama.

Dalam penelitian ini Uji Reliabilitas menunjukkan pada tingkat keterandalan sesuatu. Dalam penelitian ini menggunakan perhitungan Alpha, digunakan alat bantu program komputer yaitu *SPSS for Windows 22* dengan menggunakan model Alpha. Sedangkan dalam pengambilan keputusan reliabilitas, suatu instrumen dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,6.

Penelitian ini menggunakan skala *likert*, merupakan skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.

Skala yang digunakan meliputi 5 skor, yaitu:

Tabel 3.1
Kategori dan Skor Kuesioner

Kategori	Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Dalam menentukan kualitas instrumen baik validitas maupun estimasi reabilitasnya, maka peneliti menggunakan alat bantu komputer dengan program *SPSS22.0 for windows*.

Tabel 3.2
Kisi-kisi Angket

No	Variabel	Indikator	Kisi-kisi	Butiran Soal	
				No	Jumlah
1.	<i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i> Menurut teori (Organ 1990)	<i>Altruism</i>	-Selalu siap membantu orang yang ada di sekelilingnya -Tulus membantu dan refleks membantu menolong orang yang terlihat membutuhkan bantuan	1-5	5
		<i>Conscientiousness</i>	-Melaksanakan pekerjaan sesuai dengan aturan perusahaan -Menunjukkan perilaku yang melebihi prasyarat minimum yang ada	6-10	5
		<i>Couertesy</i>	-Berusaha untuk tidak membuat masalah		

			dengan orang lain -Berusaha untuk menghargai orang lain	11-15	5
		<i>Sportmanship</i>	-Tidak mudah mengeluh dan tidak membesar-besarkan masalah -Dapat dengan mudah beradaptasi dengan lingkungan kerja Selalu semangat dan antusiasme dalam bekerja	16-20	5
		<i>Civic Virtue</i>	-Menginginkan adanya kemajuan perusahaan -Mempunyai rasa memiliki pada perusahaan dimana dia bekerja	21-25	5
2.	Kinerja Karyawan	Kualitas Kerja Karyawan	-Hasil kerja karyawan yang selalu memuaskan dan sesuai dengan target dari perusahaan -Hasil kerja karyawan selalu diterima atasan	26-30	5
		Inisiatif	-Karyawan memberi masukan yang bermanfaat jika lembaga mempunyai masalah -Karyawan menyelesaikan tugas tanpa menunggu perintah -Karyawan mempelajari hal yang baru yang berkaitan dengan pekerjaan	31-35	5
		Ketepatan Waktu	-Karyawan memenuhi target sebelum deadline -Karyawan masuk dan pulang kerjasesuai dengan peraturan perusahaan	36-40	5
		Kemampuan Karyawan	-Mempunyai kemampuan yang lebih dan tidak dimiliki rekan kerja	41-45	5

			-Menyelesaikan pekerjaan dengan kualitas yang bagus		
		Komunikasi	-Mempunyai hubungan baik dengan rekan kerja -Berbicara sopan kepada rekan kerja -Mempunyai hubungan baik dengan atasan -Berbicara sopan kepada atasan	46-50	5

4. Teknis Analisis Data

1. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen agar model regresi yang dirumuskan dapat ditetapkan maka harus memenuhi beberapa syarat. Beberapa uji asumsi yang dilakukan, diantaranya adalah sebagai berikut:

a. Uji Normalitas

Uji asumsi normalitas untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependen dan variabel independen atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Untuk mendeteksi adanya normalitas adalah dengan melihat hasil pada uji Kolmogorov-Smirnov.

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji asumsi ini digunakan untuk mengetahui apakah dalam suatu model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual dalam suatu pengamatan ke pengamatan yang lain, jika varian dari residual dalam satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap maka disebut homoskedastisitas. Jika varian berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik tidak terjadi heteroskedastisitas.

c. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas artinya antara variabel independen yang satu dengan yang lain dalam model regresi tidak saling berhubungan secara sempurna atau mendekati sempurna. Untuk mengetahui ada tidaknya multikolinearitas dapat dilihat dari nilai VIF (*varian inflation factor*) dengan tolerance nilai VIF disekitar angka 1 – 10.

d. Uji Autokorelasi

Untuk memeriksa adanya autokorelasi digunakan uji Durbin Watson (Santoso, 2002). Pengujian autokorelasi dengan menggunakan nilai *Durbin Watson* dibandingkan dengan tabel *Durbin Watson* (d_l dan d_u). Kriteria jika $d_u < d_{hitung} < 4 - d_u$ maka tidak terjadi autokorelasi.

2. Regresi Linier Berganda

Dengan menggunakan analisis regresi linier berganda dapat diketahui pengaruh variabel independen terhadap kinerja karyawan BMT BIMA Magelang. Adapun persamaan yang dibangun dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

$$\hat{Y} = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4$$

Keterangan:

\hat{Y} : Kinerja operasional

b_0 : Konstanta

b_1 - b_4 : Koefisien regresi

X_1 : Persepsi bunga bank

X_2 : Persepsi bagi hasil

a. Uji Koefisien Regresi Secara Serempak Atau Uji F ($F_{\text{-test}}$)

Uji yang dilakukan terhadap regresi secara serempak ini dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh dari variabel bebas (independen) secara bersama-sama dapat mempengaruhi variabel tak bebas (dependen) atau untuk mengetahui tingkat signifikansi dari variabel bebas secara keseluruhan terhadap variabel tak bebas. Cara pengujian dilakukan dengan rumus sebagai berikut:

$$F_h = \frac{R^2 K}{(1 - R^2)/(n - k - 1)}$$

Dimana :

F_h : F_{hitung}

R^2 : Nilai dari koefisien determinasi

k : Jumlah variabel

n : Jumlah data model penuh

b. Uji Koefisien Regresi Secara Individu (t -test)

Pengujian ini untuk mengetahui seberapa keterandalan masing-masing koefisien regresi (b_1 dan b_2) sebagai penaksir nilai β_1 dan β_2 , dapat diartikan sebagai penguji signifikan tidaknya pengaruh antara variabel bebas (independen) terhadap variabel Y. Pengujian terhadap koefisien regresi dalam model di atas adalah pengujian t -test. Untuk mengetahui tingkat signifikan dari masing-masing koefisien regresi, dengan rumus:

$$t = \frac{b - B}{Sb}$$

Keterangan:

- b : Koefisien regresi
- B : Rata-rata sampel
- Sb : Standar error dan koefisien regresi

c. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui sampai seberapa besar persentase variasi dalam variabel dependen pada model dapat diterangkan oleh variabel independennya. Nilai R^2 berkisar antara $0 < R^2 < 1$. Semakin Besar R^2 , maka persentase perubahan variabel dependen yang disebabkan variabel independen semakin tinggi dan semakin kecil R^2 , maka persentase perubahan variable dependen yang disebabkan oleh variabel independen semakin rendah.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan hasil analisis regresi yang telah dilakukan, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Variabel *OrganizationalCitizenship Behaviour* (X) yang terdiri dari indikator *Altruisme, Conscientiousness, Courtesy, Sportmanship* dan *Civic Virtue* dalam kategori cukup baik dengan nilai rata-rata sebesar 2,915. Karyawan merasa bangga dengan tempat kerjanya merupakan pernyataan dari salah satu indikator *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) yang memiliki nilai rata-rata paling tinggi yaitu sebesar 4,125. Sedangkan karyawan merasa enggan untuk menolong teman yang tidak begitu dekat dengannya memiliki respon terendah dengan nilai rata-rata sebesar 2,34375.
2. Variabel Kinerja Karyawan (Y) yang terdiri dari indikator: kualitas kerja, ketepatan waktu, inisiatif, kemampuan dan komunikasi memiliki respon tinggi dengan nilai rata-rata sebesar 3,99. Memiliki hubungan yang baik dengan semua karyawan adalah indikator yang dinilai paling tinggi oleh para karyawan dengan rata-rata sebesar 4,21875. Sedangkan mempunyai kemampuan yang tidak dimiliki karyawan lain adalah indikator yang direspon paling rendah oleh para responden dengan rata-rata sebesar 3,46875.

3. *Organizational Citizenship Behaviour* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan di KSPPS BMT BIMA Magelang dikarenakan nilai sig.t sebesar 0,008 yang lebih kecil dari 0,05 hal ini menunjukkan bahwa ada hubungan antar variabel *Organizational Citizenship Behaviour* dengan kinerja karyawan.

B. Saran

Dari kesimpulan diatas, peneliti dapat memberikan saran sebagai berikut:

1. Berdasarkan penelitian yang dilakukan maka KSPPS BMT BIMA MAGELANG perlu meningkatkan *Organizational Citizenship Behaviour* dalam bekerja karena Kinerja Karyawan di BMT BIMA mempunyai peluang yang tinggi dalam aspek tersebut.
2. Untuk peneliti selanjutnya, perlu menambah faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan di lembaga keuangan mikro syariah. Dengan menambahkan faktor-faktor lain yang dijadikan variabel independen, diharapkan mampu meningkatkan penjelasan mengenai hal-hal yang berkaitan dengan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Andriyani,dkk. (2012).*OCB dan Kepuasan Kerja pada Karyawan*. Jurnal penelitian Psikologi Vol. 03, No. 01, 341-354,2012.
- Arikunto, S.(2010).*Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta
- Fahmi, Irham. (2012). *Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta
- Guy and M,dkk. (2002). *Audit*.Jakarta : Erlangga.
- Fitriastuti, Triana (2013). *Pengaruh Kecerdasan Emosional, komitmen organisasional dan OCB terhadap kinerja karyawan*. Jurnal Dinamika Managemen Vol. 4, No. 2, pp:103-114, 2013.
- Hasibuan, SP Malayu (2006). *Managemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Luthans,F.(2005)OB 10 th Edition terj Yuwono,Vivin Andhika dkk (2006) *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Mangkunegara, Prabu Anwar.(2004). *MSDM Perusahaan*.Bandung PT Remaja Rosdakarya.
- Moeheriono.(2014). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Nurdiana, Ilfi. (2012). OCB dalam Islam.*Jurnal Ilmu Ekonomi dan Sosial, Jilid 1, Nomor 2*, November 2012
- Organ, D.W.1988.ocb :*The good Soldier syndrome*, Lexiington books, Lexington, MA.
- Podsakof.et. al. (2000).OCB :*A critical review of the theoretical and empirical literature and suggestions of future research*. Journal of management vol. 26, No. 3, 513-563, 2000.
- Rivai, Veithzal.(2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Sedarmayanti.(2011). *Managemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : PT Refika Aditama.
- Simamora, Henry. (2012). *Auditing*. Yogyakarta : UPP AMP YKPN

Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian dan Pengembangan*

Triyanto , Agus. (2009) *OCB dan pengaruhnya terhadap keinginan keluar dan kepuasan kerja karyawan*. Jurnal manajemen Vol. 7,No.4, Mei 2009

Wibowo.(2007). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.658.3
WIB

www.bmtbima.co.id