

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Semakin pesatnya perkembangan dunia bisnis yang terjadi dalam era globalisasi perusahaan dituntut untuk dapat beradaptasi dengan baik agar mampu bersaing dengan perusahaan lainnya. Setiap perusahaan dituntut untuk memiliki asset yang berkualitas, salah satu aset yang paling berkualitas yaitu sumber daya manusia. Semakin berkembangnya suatu perusahaan maka sumber daya manusia sangat dibutuhkan untuk mewujudkan keberhasilan tujuan perusahaan.¹

Sumber daya manusia merupakan faktor terpenting bagi suatu organisasi karena ia sebagai penggerak sumber daya lain dan memiliki posisi strategis yg berkontribusi untuk mewujudkan kinerja organisasi perusahaan dengan keunggulan kompetitif. Sebuah organisasi akan berusaha semaksimal mungkin dalam

¹ Indah Yuliani dkk, *Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenchip Behavior Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT Vol.2, No.3, Oktober 2017: 401 - 408*

memenuhi kebutuhan dan keinginan sumber daya manusianya agar kinerja SDM-nya meningkat. Namun untuk meningkatkan kinerja SDM, organisasi membutuhkan kerjasama dan komitmen dari SDM tersebut, sehingga dapat melakukan pekerjaan dengan teratur dan terarah.²

Hal ini merupakan prinsip utama dalam islam, Rasulullah SAW bersabda dalam sebuah hadist yg diriwayatkan oleh Imam Thabrani

*“Sesungguhnya Allah sangat mencintai orang yg jika melakukan sesuatu pekerjaan dilakukan secara itqan (tepat, terarah jelas dan tuntas). Allah SWT telah mengingatkan umat manusia agar segala pekerjaan yang akan dilakukan, dikoordinasi dengan kompak, disiplin, dan saling bekerja sama agar bisa terbangun sistem kerja yang kokoh dan tidak goyah oleh berbagai macam rintangan yang akan dihadapi, laksana bangunan yang tersusun dengan kokoh dan rapi.”*³

² Albert Kurniawan, *Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Pt X Bandung Jurnal Manajemen, Vol.15, No.1, 2015*

³ Hendra Safri, *Manajemen Dan Organisasi Dalam Pandangan Islam (Journal Of Islamic Education Management Vol.2, No.2 Oktober 2017.*

Jika pekerjaan sudah berjalan sesuai aturan dan arah yang jelas berarti sumber daya manusia yang dimiliki organisasi tersebut berkualitas sehingga akan mendorong terciptanya *Organizational Citizenship Behavior* atau OCB.⁴ *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dapat diartikan sebagai kontribusi individu yang melebihi tuntutan peran di tempat kerja dan merupakan bagian dari perilaku organisasi. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) melibatkan beberapa perilaku menolong orang lain, menjadi *volunter* untuk tugas-tugas ekstra, patuh terhadap aturan-aturan dan prosedur-prosedur ditempat kerja. Perilaku-perilaku ini menggambarkan "nilai tambah karyawan" dan merupakan salah satu bentuk perilaku prososial, yaitu perilaku sosial yang positif, konstruktif dan bermakna membantu. Tugas-tugas pimpinan akan menjadi lebih ringan jika terdapat karyawan-karyawan dengan OCB tinggi, sehingga konsekuensinya akan meningkatkan produktivitas dan kesuksesan dirinya.⁵

⁴ Albert Kurniawan, *Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Pt X Bandung Jurnal Manajemen, Vol.15, No.1, 2015.*

⁵ Robbins, S.P. 2001. *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior)*. Jakarta: Salemba Humanika hlm 9.

Menurut Organ dalam penelitian Mariman Darto mendefinisikan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) merupakan perilaku individu yang ekstra, yang tidak secara langsung atau eksplisit dapat dikenali dalam suatu sistem kerja yang formal, dan yang secara agregat mampu meningkatkan efektivitas fungsi organisasi. Perilaku tersebut tidak akan mendapat imbalan langsung atau sanksi baik dilakukan atau tidak, namun sikap konstruktif yang ditunjukkan karyawan melalui OCB akan memberikan penilaian positif.⁶

Salah satu faktor yang memiliki peranan penting dalam pembentukan OCB adalah Lokus Pengendalian atau *Locus Of Control* Dan Komitmen Organisasi. Lokus pengendalian (*locus of control*) merupakan salah satu variabel kepribadian yang didefinisikan sebagai keyakinan individu terhadap mampu tidaknya mengontrol nasib sendiri. Lokus pengendalian (*locus of control*) dibagi menjadi dua diantaranya: (1) *internal locus of control* dan (2) *External locus of control*.⁷ Pentingnya membangun *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) tidak

⁶ Mariman Darto, *Peran Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dalam Peningkatan Kinerja Individu Disektor Public : Sebuah Analisis Teori Dan Empiris*, Vol 10, No.1, Thn 2014.

⁷ *Ibid*, hal 103.

lepas dari komitmen organisasi. Komitmen Organisasi menjadi salah satu faktor yang berpengaruh pada *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

PT Bank Pembangunan Daerah Sumatera Selatan dan Bangka Belitung Unit Usaha Syariah atau yg lebih dikenal dengan Bank Sumsel Babel Syariah merupakan hasil spin-off dari Unit Usaha Syariah (UUS) PT Bank Pembangunan Daerah Sumatera Selatan dan Bangka Belitung yg telah beroperasi sejak 2 Januari 2006. Bank Sumsel Babel Syariah secara resmi beroperasi pada 8 Agustus 2005 setelah mendapatkan Surat keputusan gubernur Bank Indonesia No.7/110/DPIP/PRz/Pg tentang Persetujuan Prinsip Pembukaan Kantor Cabang Syariah.

Pada tanggal 10 Desember 2014 sesuai dengan updating Buku Pedoman Organisasi Kantor Pusat dengan Nomor Instruksi : 452/DIR/INS/2014 indeks 3.017 Bab Pendahuluan Hal VII. menyatakan bahwa terdapat pengembangan struktur organisasi Bank Sumsel Babel, semula Satuan yang disebut Unit Usaha Syariah berubah menjadi Divisi Usaha Syariah yang merupakan kesungguhan komitmen Direksi untuk mengembangkan operasional bisnis berbasis syariah agar dapat tumbuh dan

berkembang secara terencana.⁸

Berdasarkan penelitian yg dilakukan oleh penulis. dalam konteks perilaku keorganisasian, persoalan yang umumnya dihadapi organisasi berkaitan dengan salah satu dari tiga perilaku penting dari seorang pegawai dalam sebuah organisasi, yaitu perilaku *extra-role* atau perilkubaik warga organisasi yang populer dikenal sebagai OCB. Pegawai yang menampilkan perilaku OCB disebut sebagai pegawai yang baik (*good citizen*). Perilaku OCB patut mendapatkan perhatian dan penghargaan khusus agar karyawan terus terpacu untuk melakukan OCB. Misalnya dengan mencatat perilaku OCB sebagai bahan pertimbangan dalam penilaian kinerja karyawan. Namun faktanya tidak semua pegawai menampilkan perilaku OCB, Hal itu terlihat dari masih banyak nya pegawai yang sulit untuk memberikan pertolongan kepada pegawai lain, apalagi ketika pekerjaannya sendiri belum terselesaikan. Masih ada beberapa pegawai yang bersikap tidak sportif ketika mendapat teguran baik dari atasan maupun sesama pegawai. Dari segi kepatuhan juga masih banyak pegawai yang kurang patuh terhadap aturan yang

⁸ <https://www.banksumselbabel.com/> (diakses pada 9 februari 2020, pukul 19.00 WIB)

diberlakukan, seperti keterlambatan pada saat masuk kantor dan tidak mengikuti rapat. Masih banyak pegawai yang kurang berinisiatif, mereka melaksanakan pekerjaan ketika disuruh atau ada perintah langsung dari atasan. dan masih rendahnya minat pegawai dalam melakukan pengembangan diri, seperti mengikuti pelatihan- pelatihan, seminar dan dialog yang berkaitan dengan pemerintahan.

Mengingat pentingnya OCB tidak lepas dari Lokus pengendalian atau *Locus Of Control* sehingga *Locus of control* dibagi menjadi dua yaitu (1) *Internal locus of control*, merupakan individu dengan keyakinan bahwa jika mereka bekerja keras mereka akan berhasil, dan percaya bahwa orang yang gagal adalah karena kurangnya kemampuan atau motivasi mereka akan memandang dunia sebagai sesuatu yang dapat diramalkan, dan perilaku individu turut berperan didalamnya. (2) *External locus of control* merupakan individu yang percaya bahwa takdir, kesempatan, keberuntungan, atau perilaku orang lain menentukan apa yang terjadi pada mereka. Fenomena yang ditemui berkaitan dengan *locus of control* internal dan eksternal dengan pegawai Bank Sumsel Babel Syariah KC Palembang pegawai memandang dunia sebagai sesuatu yang tidak dapat diramalkan, demikian

juga dalam mencapai tujuan sehingga perilaku individu tidak akan mempunyai peran didalamnya. Mereka diidentifikasi lebih banyak menyandarkan harapannya untuk bergantung pada orang lain dan lebih banyak mencari dan memilih situasi yang menguntungkan.

Tabel 1.1
Research Gap pengaruh Locus Pengendalian (*Locus Of Control*) Terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Isu	Hasil Penelitian	Peneliti
Pengaruh <i>Locus Of Control</i> Terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	Terdapat pengaruh positif dan signifikan <i>Locus Of Control</i> Terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	1. Marina Paramitha S Piola dkk (2019). ⁹ 2. Khairunniswah, (2015). ¹⁰
	Terdapat pengaruh negatif <i>Locus Of Control</i> Terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	1. Nur Azizah Khumairoh (2016). ¹¹

⁹ Op.cit., *Pengaruh Locus Of Control Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pegawai Pada Perusahaan Daerah Air Minum* Vol. 2 No. 2 2019

¹⁰ Khairunniswah, *Pengaruh Locus Of Control (LOC) Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada karyawan PTPN Unit Jamu*. Skripsi : Fakultas Psikologi : Universitas Sumatera Utara , 2015.

¹¹ Nur azizah khumairoh, *Pengaruh Kepribadian , Self Efficacy Dan Locus Of Control Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Bmt Beringharjo Yogyakarta*. Skripsi : FEB : Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga , 2016.

Pengaruh Locus Pengendalian (*Locus Of Control*) Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yang diteliti oleh Marina Paramitha S Piola dan Khairuniswah menunjukkan bahwa *Locus Of Control* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Hal ini bertentangan dengan hasil penelitian yang dilakukan Nur Azizah Khumairoh menyatakan terdapat pengaruh yg negative antara variabel *Locus Of Control* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

Salah satu faktor yang memiliki peranan penting dalam pembentukan OCB selain *locus of control* adalah Komitmen Organisasi, Komitmen organisasi dapat digunakan untuk memprediksi aktivitas perilaku kerja karena komitmen organisasi mencerminkan sikap positif individu pada organisas.¹² Komitmen kerap kali mencerminkan kepercayaan karyawan terhadap misi dan tujuan organisasi, kesediaan melakukan usaha dalam menyelesaikan pekerjaan, serta hasrat terus bekerja disana Organisasi membutuhkan karyawan yang bersedia untuk bekerja

¹² Yoga Putrana, *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Pt. Gelora Persada Mediatama Semarang*, Journal Of Management, Volume 2 No.2 Maret 2016.

keras demi kepentingan organisasi dan bersedia terlibat secara penuh dalam upaya mencapai tujuan dan kelangsungan hidup organisasi.¹³ Fenomena yang ditemui berkaitan dengan komitmen organisasi pegawai Bank Sumsel Babel Syariah KC Palembang terlihat dari seperti kurangnya keinginan untuk berusaha keras dalam bekerja, masih ada pegawai yang datang terlambat ke kantor ataupun lama kembali setelah jam istirahat, dengan demikian pelaksanaan operasional kerja menjadi terhambat, kurangnya pelatihan yang diadakan, kurangnya kepercayaan terhadap nilai-nilai organisasi sehingga adanya keinginan untuk mencari pekerjaan lain.

¹³ Syafiq Fadel Muhamad, *Pengaruh Komitmen Organisasional Dan Locus Of Control Terhadap Kinerja Karyawan* Prodi Manajemen Universitas Muhammadiyah Yogyakarta 2016

Tabel 1.2

**Research Gap Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap
Organizational Citizenship Behavior**

Isu	Hasil Penelitian	Peneliti
Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	Terdapat pengaruh positif dan signifikan Komitmen Organisasi Terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	1. Bara Dhatu Dewanggan a dkk (2016) ¹⁴ 2. Dyah Puspita Rini (2013) ¹⁵ 3. Putu Eka Trisna Yanti dkk (2017) ¹⁶
	Tidak terdapat pengaruh signifikan Komitmen Organisasi Terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	1. Nasichudin & Azzuhri (2013).

Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* yang diteliti oleh Albert Kurniawan, Putu dan Dyah menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh

¹⁴ Bara Dhatu Dewanggana dkk, *Pengaruh Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Yang Berdampak Pada Prestasi Kerja Karyawan* (Studi pada PT. PLN APP Semarang) , Journal Of Management, Vol 2 No.2 Maret 2016.

¹⁵ Dyah Puspita Rini, *Pengaruh Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb)* , Vol. 1 No. 1 April 2013.

¹⁶ Putu Eka Trisna Yanti Dkk, *Pengaruh Komitmen Organisasional Dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb)* , Vol. 6, No. 2, 2017: 721-747

positif secara signifikan dan simultan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Hal ini bertentangan dengan hasil penelitian yang dilakukan Nasichudin & Azzuhri menyatakan tidak terdapat pengaruh komitmen normatif terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

Berdasarkan latar belakang dan fenomena di atas, maka penulis tertarik untuk mengambil judul **”Pengaruh Locus Pengendalian (*Locus Of Control*) dan Komitmen Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Pegawai Bank Sumsel Babel Syariah Kc Palembang**. Dari literatur terdahulu juga peneliti akan mencoba menguji dan membuktikan secara statistik Locus Pengendalian Dan Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan penjabaran latar belakang di atas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Bagaimana pengaruh Locus Pengendalian (*Locus Of Control*) Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Pada Pegawai Bank Sumsel Babel Syariah KC Palembang ?
- b. Bagaimana pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Pada Pegawai Bank Sumsel Babel Syariah KC Palembang ?
- c. Bagaimana pengaruh Locus Pengendalian (*Locus Of Control*) dan Komitmen Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Pada Pegawai Bank Sumsel Babel Syariah KC Palembang ?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh Locus Pengendalian (*Locus Of Control*) Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Pada Pegawai Bank Sumsel Babel Syariah KC Palembang.
2. Untuk mengetahui pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Pada Pegawai Bank Sumsel Babel Syariah KC Palembang.
3. Untuk mengetahui Pengaruh Locus Pengendalian (*Locus Of*

Control) dan Komitmen Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Pada Pegawai Bank Sumsel Babel Syariah KC Palembang.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan harapan dapat memberi manfaat bagi berbagai pihak seperti :

1. Bagi Penulis

Memberikan kesempatan dalam menerapkan teori, khususnya teori Sumber Daya Manusia (SDM) secara langsung dalam praktik di lapangan. Selain itu untuk mengembangkan kemampuan peneliti dalam melakukan sebuah penelitian. Memberikan pengalaman dan ilmu yang berharga bagi peneliti terkait dengan masalah yang menjadi fokus penelitian.

2. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan memberikan masukan kepada pimpinan perusahaan dalam merumuskan berbagai kebijakan, terutama kebijakan yang berkaitan dengan Locus Pengendalian (*Locus Of Control*) Komitmen Organisasional dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) .

3. Bagi Akademik

Diharapkan dapat dijadikan referensi penelitian lain yang akan meneliti dibidang Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM).

E. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan untuk memudahkan pembaca dalam memahami materi-materi yang terdapat dalam penelitian ini yaitu:

BAB I PENDAHULUAN

Berisikan Latar Belakang Masalah, Rumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian, dan Sistematika Penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI

Mengkaji teori yang digunakan dalam penelitian yaitu Locus Pengendalian (*Locus Of Control*), Komitmen Organisasional dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Pegawai Bank Sumsel Babel Syariah KC Palembang, Hubungan Antar Variabel, Penelitian Terdahulu, Kerangka Berpikir dan Hipotesis.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Berisi tentang Ruang Lingkup Penelitian, Jenis dan Sumber Data, Populasi dan Sampel, Teknik Pengumpulan Data, Variabel-variabel Penelitian, Definisi Operasional Variabel, Pengukuran Variabel dan Teknik Analisis Data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Berisikan Gambaran Umum Objek Penelitian, Karakteristik Responden, Hasil Penelitian dan Pembahasan.

BAB V PENUTUP

Terdiri atas kesimpulan yang menunjukkan keberhasilan tujuan dari penelitian. Saran-saran yang berisi keterbatasan dari penelitian yang telah dilakukan.