

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Seluruh organisasi pastinya membutuhkan tenaga kerja yang tidak hanya memiliki keterampilan kerja yang relevan, tetapi juga memiliki perilaku kerja yang mendukung agar tercapainya tujuan organisasi secara menyeluruh. Dalam hal ini, budaya organisasi mempunyai peran penting sebagai fondasi yang membangun sikap serta perilaku kerja karyawan. Budaya organisasi merupakan suatu bentuk atas nilai, kepercayaan, asumsi, sikap dan kebiasaan-kebiasaan individu atau kelompok yang dapat berpengaruh terhadap tingkah laku dan cara bekerja dalam sebuah organisasi (Mulyaningsih, 2018).

Budaya organisasi yang baik ditandai oleh adanya nilai-nilai positif seperti integritas, tanggung jawab, kerja sama, semangat untuk mencapai tujuan bersama, dan sebagainya. Nilai-nilai seperti ini bukan hanya dapat

melahirkan suasana kerja yang kondusif, tetapi juga mampu mendorong perilaku karyawan yang bersedia bekerja melebihi tuntutan pekerjaan formalnya demi kepentingan organisasi atau bisa disebut *Organizational citizenship behavior* (OCB).

Perilaku karyawan (OCB) dapat diartikan sebagai perilaku bersifat bebas (sukarela) yang dilakukan oleh karyawan di luar tugas pokok mereka tanpa adanya imbalan, yang berkontribusi terhadap peningkatan efisiensi dan efektivitas organisasi (Organ dkk., 2006). Contoh perilaku ini antara lain ialah membantu rekan kerja, menjaga stabilitas lingkungan kerja, mempunyai tingkat kesetiaan tinggi bagi organisasi, juga mempunyai inisiatif dalam bekerja secara lebih dari tugas yang dimiliki guna membantu peningkatan kinerja organisasi dan pencapaian tujuannya.

Koperasi Syariah BMI adalah salah satu lembaga usaha yang beroperasi dalam sektor keuangan di mana operasional usahanya melingkupi simpanan, pinjaman, serta pembiayaan berdasarkan dengan asas-asas syariah, termasuk pula dalam hal pengelolaan infaq/sedekah, wakaf, dan zakat.

Adanya koperasi syariah di antara maraknya koperasi konvensional adalah sebagai upaya penyedia sistem layanan keuangan alternatif yang ditunjukkan untuk umat muslim yang menginginkan serta membutuhkan layanan keuangan yang terbebas dari unsur-unsur yang diharamkan dalam Al-quran seperti riba.

Koperasi Syariah BMI memiliki tujuan utama guna membantu peningkatan kesejahteraan antar anggota dan masyarakat secara luas baik dalam bidang ekonomi, sosial, pendidikan, kesehatan maupun spiritual. Dalam memperoleh keberhasilan untuk mencapai tujuan tersebut, Koperasi Syariah BMI tidak bisa hanya bergantung pada produk dan layanan yang diberikan saja, tetapi juga perlu mengedepankan kualitas sumber daya manusianya guna terbentuknya lingkungan di dunia kerja yang harmonis serta produktif.

Sebagai lembaga keuangan syariah, Koperasi Syariah BMI tidak hanya memiliki tanggung jawab untuk menyediakan layanan keuangan yang sesuai dengan syariat saja, tetapi juga memiliki keharusan untuk menciptakan budaya organisasi

yang menyokong nilai islami tersebut. Adanya budaya organisasi yang berlandaskan nilai islami seperti benar, kejujuran dan berintegritas (shiddiq), bertanggung jawab, berkomitmen dan dapat dipercaya (amanah), transparansi, menyampaikan dan istiqomah (tabligh) serta visioner, cerdas dan inovatif (fathonah) memiliki peran penting dalam membentuk perilaku setiap karyawan, nilai-nilai tersebut memiliki potensi dalam mendorong lahirnya perilaku karyawan yang sukarela dan melebihi tugas formalnya (OCB).

Namun, berdasarkan wawancara dengan manajer pada masing-masing cabang didapati bahwa tidak semua karyawan memiliki inisiatif yang tinggi dalam mengambil maupun melaksanakan pekerjaan tambahan di luar tanggung jawab dan tugasnya. Sebagian karyawan hanya bekerja sesuai dengan apa yang ditugaskan kepada mereka saja. Artinya, perilaku proaktif dan semangat dalam diri karyawan untuk mendukung operasional koperasi dalam mencapai tujuannya belum tumbuh secara optimal dan merata.

Hal demikian dapat terjadi kemungkinan disebabkan oleh budaya organisasi yang ada belum sepenuhnya berhasil membentuk perilaku sukarela dan proaktif di antara para karyawan. Budaya organisasi yang belum terinternalisasi secara kuat dapat menghambat tumbuhnya rasa memiliki, loyalitas, serta inisiatif pribadi karyawan dalam berkontribusi di luar tugas formal mereka.

Padahal, budaya organisasi yang mengangkat nilai-nilai positif seharusnya mampu mendorong terbentuknya perilaku kerja yang proaktif, sukarela, dan saling bekerja sama. Terlebih dalam konteks koperasi syariah yang menjunjung tinggi nilai-nilai Islam, budaya kerja bukan hanya dapat membentuk profesionalisme semata, tetapi juga perilaku karyawan yang berakhlak dan siap berkontribusi secara aktif demi kemajuan organisasi. Oleh karena itu, penulis tertarik untuk mengkaji bagaimana budaya organisasi berpengaruh terhadap perilaku karyawan Koperasi Syariah Benteng Mikro Indonesia.

Beberapa penelitian sebelumnya mengemukakan jika budaya organisasi memberikan pengaruh yang positif terhadap perilaku karyawan (OCB), misalnya penelitian oleh Jihan Adelia Putri dan Andi Friana (2024) yang mengemukakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif serta signifikan terhadap OCB. Hal serupa juga diungkapkan dalam penelitian Fajar Tri Nuryani dan Masydzulhak Djamil (2024) yang mengemukakan jika budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap OCB.

Tetapi, beberapa penelitian tersebut lebih banyak dilakukan pada perusahaan atau lembaga konvensional. Penelitian yang berfokus pada lembaga keuangan syariah seperti koperasi syariah sebagai subjek penelitian masih terbatas, padahal konteks nilai-nilai syariah dapat memberikan perspektif baru yang relevan untuk dieksplorasi.

Diharapkan penelitian ini mampu memberikan sumbangsih bagi koperasi dalam membangun kebijakan guna pengembangan dan pemeliharaan budaya organisasi yang dapat mendukung peningkatan perilaku karyawan yang positif

dan proaktif, serta memberikan pemahaman yang lebih mendalam berkenaan dengan pengaruh budaya organisasi terhadap perilaku karyawan pada lembaga keuangan syariah.

## **B. Identifikasi Masalah**

Sejalan dengan paparan latar belakang masalah sebelumnya, dapat diidentifikasi penemuan masalah yang dapat dirincikan sebagai berikut:

1. Tidak semua karyawan memiliki inisiatif tinggi dalam melakukan pekerjaan di luar tanggung jawabnya guna mendorong tercapainya tujuan organisasi.
2. Budaya organisasi yang ada belum sepenuhnya membentuk perilaku karyawan yang proaktif dan sukarela (OCB), padahal budaya yang positif dapat berdampak baik terhadap internal perusahaan termasuk dalam pembentukan perilaku karyawan yang baik.

### **C. Batasan Masalah**

Agar penelitian ini berjalan sesuai dengan fokus yang telah ditentukan, maka pembahasan yang diangkat hanya dibatasi pada pengaruh budaya organisasi terhadap perilaku karyawan pada Koperasi Syariah BMI di Kabupaten Serang. Dalam hal ini, perilaku karyawan yang dimaksud merujuk pada perilaku sukarela yang dilakukan karyawan diluar tugas formalnya, yang dapat memberikan kontribusi positif terhadap efektivitas organisasi (*Organizational Citizenship Behavior*).

Responden pada penelitian ini hanya dikhususkan pada karyawan Koperasi Syariah BMI yang berada di Kabupaten Serang yang meliputi 4 cabang yakni cabang 22 Ciruas, cabang 27 Petir, cabang 28 Baros, dan cabang 29 Padarincang. Karyawan dari cabang Koperasi Syariah lainnya atau lembaga keuangan syariah lainnya tidak termasuk dalam lingkup penelitian, sehingga hasil penelitian tidak dapat digeneralisasikan terhadap seluruh Koperasi Syariah yang ada.

#### **D. Perumusan Masalah**

Adapun perumusan masalah yang diangkat dalam penelitian ini ialah apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap perilaku karyawan pada Koperasi Syariah BMI di Kabupaten Serang.

#### **E. Tujuan Penelitian**

Penelitian ini dilakukan guna mengetahui bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap perilaku karyawan pada Koperasi Syariah BMI di Kabupaten Serang.

#### **F. Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara teoritis maupun praktis, yakni:

1. Kontribusi Teoritis

Besar harapan penulis bahwa penelitian ini mampu memperluas wawasan, khususnya berkenaan dengan keterkaitan antara budaya organisasi dengan perilaku karyawan (OCB). Selain itu, hasil yang diperoleh dapat

pula dijadikan bahan acuan untuk peneliti lain yang hendak mengkaji isu serupa di masa mendatang.

## 2. Kontribusi Praktis

- a. Bagi Koperasi, besar harapan penulis bahwa adanya penelitian ini dapat berperan sebagai pedoman untuk tetap memelihara budaya organisasi serta perilaku karyawan yang dapat meningkatkan kinerja organisasi secara berkelanjutan.
- b. Melalui penelitian ini, penulis memperoleh pengalaman empiris sekaligus memperkaya pengetahuan mengenai budaya organisasi dan dampaknya bagi perilaku karyawan pada lembaga keuangan syariah.

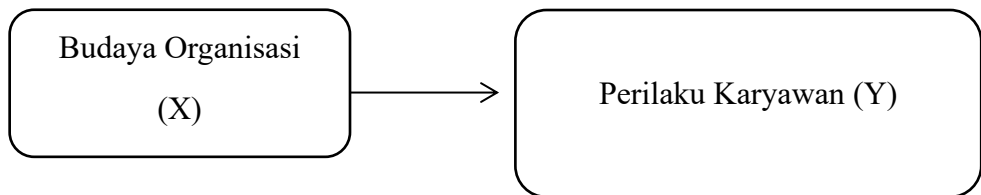
## G. Kerangka Pemikiran

Kerangka berpikir ialah komponen dalam penelitian yang menunjukkan alur pemikiran di penelitian sebagai bentuk penjelasan atas fenomena yang diteliti. Kerangka pemikiran digunakan sebagai gambaran konseptual yang

menggambarkan bagaimana suatu teori berkaitan dengan aspek-aspek lainnya yang dinilai menjadi masalah (Annita dkk., 2023).

Dalam penelitian ini, kerangka pemikiran dibuat guna menjelaskan hubungan antara budaya organisasi terhadap perilaku karyawan pada Koperasi Syariah BMI di Kabupaten Serang.

**Gambar 1.1 Kerangka Pemikiran**



Di mana:

X : Variabel Bebas

Y : Variabel Terikat

## **H. Sistematika Pembahasan**

Dalam penyusunan skripsi ini, pembahasan dibagi ke dalam beberapa bab, di mana masing-masing dilengkapi dengan sub-bab yang disajikan secara sistematis sebagai berikut:

### **BAB I : PENDAHULUAN**

Bab ini menguraikan latar belakang masalah, identifikasi masalah, batasan masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, kerangka pemikiran dan sistematika pembahasan.

### **BAB II: KAJIAN PUSTAKA**

Bab ini menjelaskan mengenai uraian teori yang berkaitan dengan masing-masing variabel, hubungan antar variabel, penelitian terdahulu yang relevan serta hipotesis penelitian.

### **BAB III: METODE PENELITIAN**

Bab ini memaparkan waktu serta tempat penelitian, jenis penelitian, sumber data,

populasi maupun sampel yang digunakan, teknik pengumpulan data, teknik analisis data yang akan diterapkan dan definisi operasional variabel penelitian.

#### **BAB IV: PEMBAHASAN DAN HASIL PENELITIAN**

Bab ini menyajikan hasil penelitian yang diperoleh, disertai dengan analisis dan pembahasan terhadap temuan penelitian.

#### **BAB V: KESIMPULAN DAN SARAN**

Bab ini menguraikan jawaban atas rumusan masalah, serta saran yang berkaitan dengan hasil penelitian. Saran yang dikemukakan diharapkan mampu berperan sebagai masukan untuk instansi yang berkaitan maupun acuan untuk peneliti selanjutnya.