

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Seiring berkembangnya zaman, keberhasilan organisasi ditentukan dari sumber daya yang dimiliki oleh organisasi. Salah satu sumber daya yang penting dalam organisasi adalah sumber daya manusia. Panjaitan (2017) berpendapat bahwa sumber daya manusia adalah kemampuan yang dimiliki manusia untuk digunakan dalam menjalankan organisasi hingga berhasil. Ini berarti, sumber daya manusia menjadi sangat penting dalam organisasi karena sumber daya manusia yang menggerakkan sumber daya yang lain dalam organisasi sehingga organisasi dapat beroperasi. Dalam mengoperasikan organisasi, dibutuhkan sumber daya manusia yang kompeten sehingga organisasi mendapatkan keberhasilan yang sukses. Untuk mendapatkan sumber daya manusia yang kompeten diperlukan pengelolaan yang baik pada sumber daya manusia agar sumber daya manusia dalam organisasi selalu berkembang dan siap dalam menghadapi perubahan.

Untuk mengelola sumber daya manusia, pengelola organisasi atau petinggi dari organisasi harus mampu merencanakan, mengorganisasikan, mengawasi, mengevaluasi dan lain sebagainya. Hal ini dikarenakan agar organisasi dapat berkembang lebih cepat dan berhasil dalam mencapai tujuannya. Pengelolaan sumber daya manusia yang baik dapat dilihat dari hasil kinerja karyawannya. Jika hasil kinerja yang didapat ternyata mencapai target atau sukses maka dapat dikatakan bahwa pengelola organisasi sukses dalam mengelola sumber daya manusia dalam organisasi. Karyawan yang memiliki kinerja lebih unggul dapat

terlihat dari hasil kinerjanya dan *organizational citizenship behavior* yang dilakukannya.

Organizational citizenship behavior merupakan perilaku karyawan yang dilakukan dengan senang hati dan sukarela tanpa diatur oleh organisasi dalam pelaksanaan pelayanan dengan baik (Ipmawan dkk 2023). Artinya *organizational citizenship behavior* terjadi atas inisiatif dari diri sendiri dan bukan atas perintah dari organisasi. *Organizational citizenship behavior* sangatlah penting bagi organisasi karena dengan adanya *organizational citizenship behavior* maka dapat mendorong kinerja karyawan. Namun, *organizational citizenship behavior* sulit untuk diterapkannya karena *organizational citizenship behavior* terjadi bukan dari peraturan organisasi melainkan dari individu itu sendiri. *Organizational citizenship behavior* dapat dilakukan oleh karyawan apabila ada hal-hal yang dapat mendorong karyawan untuk meningkatkan *organizational citizenship behavior*. Sehingga dapat dikatakan bahwa *organizational citizenship behavior* membutuhkan faktor-faktor yang dapat memengaruhi karyawan agar *organizational citizenship behavior* dapat meningkat lebih tinggi.

Salah satu faktor yang dapat memengaruhi *organizational citizenship behavior* adalah keadilan organisasi. Keadilan organisasi merupakan persepsi individu tentang keadilan dalam suatu organisasi (Greenberg, 1990). Dengan kata lain, keadilan organisasi yang dirasakan oleh individu itu tergantung dari pandangan masing-masing individu. Individu yang merasakan keadilan organisasi dapat membuat pandangan individu terhadap organisasi menjadi baik dan kepercayaan terhadap organisasi akan semakin tinggi. Organisasi yang dapat

menerapkan keadilan dapat membuat karyawan terdorong hatinya untuk meningkatkan kinerja. Selain itu, perilaku yang ditunjukkan pun juga akan semakin baik. Sehingga dapat dilihat bahwa keadilan organisasi dapat memengaruhi tingkat *organizational citizenship behavior*.

Dalam penelitian terdahulu, terdapat inkonsisten pada penelitian pengaruh keadilan organisasi terhadap *organizational citizenship behavior*. Ada beberapa peneliti yang menemukan bahwa keadilan organisasi memiliki pengaruh terhadap *organizational citizenship behavior*, yaitu penelitian yang dilakukan oleh Singh & Singh (2019) di 10 bank dari India menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara keadilan organisasi terhadap *organizational citizenship behavior*. Penelitian yang dilakukan Harumi & Riana (2019) di Princess Keisha Hotel Denpasar juga menyatakan bahwa keadilan organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*. Begitu juga dengan penelitian Hasan Ipmawan et al. (2023) di PT Voltaindo Perkasa menyatakan bahwa keadilan organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*.

Namun berbeda dengan penelitian-penelitian tersebut, penelitian yang dilakukan oleh Jehanzeb & Mohanty (2020) di cabang bank yang berlokasi di lima kota metropolitan (Islamabad, Peshawar, Lahore, Quetta dan Karachi) dari Pakistan menemukan bahwa keadilan organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*. Selain itu, hasil penelitian yang dilakukan oleh Hasyim & Palupiningdyah (2021) di PT. Apparel One Indonesia juga menemukan

bahwa pengaruh keadilan organisasi tidak signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*.

Selain keadilan organisasi, komitmen organisasi juga menjadi salah satu faktor yang dapat memengaruhi *organizational citizenship behavior*. Komitmen organisasi merupakan kondisi psikologis yang mencirikan hubungan karyawan dengan organisasi dan memiliki keterlibatan terhadap keputusan untuk terus melanjutkan atau memilih berhenti dalam keanggotaan organisasi (Meyer et al., 1993). Komitmen dalam organisasi dapat terjadi apabila lingkungan dalam organisasi nyaman bagi karyawan. Ketika organisasi memberikan hal-hal yang dapat menunjang kerja karyawan, maka karyawan akan memiliki komitmen terhadap organisasi dan hal tersebut baik bagi organisasi. Individu yang memiliki komitmen kuat pada organisasi akan memilih untuk terus melanjutkan kerja pada organisasi tersebut. Selain itu, komitmen yang kuat juga dapat meningkatkan kinerja dan *organizational citizenship behavior*. Jadi, dapat diamati bahwa komitmen organisasi dapat memengaruhi *organizational citizenship behavior*.

Pada penelitian pengaruh komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior*, ada beberapa penelitian yang mendapatkan hasil berbeda. Dalam penelitian Baihaqi dan Saifudin (2021) di BSI KC Semarang menemukan hasil bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*. Penelitian yang dilakukan oleh Danubrata & Khasanah (2021) pada pegawai non ASN di BPTD wilayah X Jawa Tengah dan DIY juga menemukan hasil bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*. Sama dengan penelitian

tersebut, penelitian yang dilakukan oleh Mustofa et al. (2022) di Pabrik Es Aqua Bisnis Probolinggo juga menemukan hasil bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh terhadap *organizational citizenship behavior*.

Walaupun begitu, ada beberapa penelitian yang menyatakan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*. Dalam penelitian Maria et al. (2020) di Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Kutai Kartanegara menyatakan bahwa hasil komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*. Begitu juga dengan penelitian dari Takdir & Ali (2020) yang dilakukan di Yapis pada Tanah Papua Cabang Kabupaten Jayawijaya menyatakan bahwa hasil komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*.

Peneliti memilih KSPPS BMT NU Jombang sebagai obyek dalam penelitian ini karena obyek dalam penelitian ini memiliki kemiripan pada obyek penelitian terdahulu yaitu menggunakan obyek di lembaga keuangan. Alasan lain peneliti memilih KSPPS BMT NU Jombang sebagai obyek dalam penelitian ini adalah karena KSPPS BMT NU Jombang merupakan koperasi syariah yang berkembang pesat di Jombang. Hal ini dapat dilihat dari berdirinya kantor-kantor cabang KSPPS BMT NU Jombang di setiap kecamatan yang ada di Jombang. Dengan berdirinya kantor-kantor cabang, menunjukkan bahwa manajemen BMT mampu membuat kinerja karyawan meningkat. Kinerja karyawan meningkat dapat dilihat dari adanya perilaku sukarela (*organizational citizenship behavior*) dari para karyawannya. Perilaku sukarela (*organizational citizenship behavior*) ini penting karena

mencakup perilaku karyawan yang melebihi tugas formal karyawan, seperti membantu rekan kerja dan menunjukkan komitmen tinggi terhadap organisasi, yang pada akhirnya berkontribusi pada keberhasilan dan pertumbuhan organisasi.

Di Indonesia, sudah banyak lembaga keuangan yang berprinsip syariah. Pada tabel 1.1 dapat dilihat contoh beberapa lembaga keuangan yang berprinsip syariah.

Tabel 1.1 Lembaga Keuangan Berprinsip Syariah

No.	Lembaga Keuangan Berprinsip Syariah
1.	KSPPS BMT NU Jombang
2.	BMT An-Nur
3.	Koperasi Syariah Maslahat
4.	KSPPS BMT Tabrizz
5.	KSPPS Aisyiyah Ar-Roudhoh
6.	KSPPS BMT Rizqona Ikabu
7.	BMT As-Salam
8.	Koperasi LKMS Tebuireng Mitra Sejahtera

Sumber: Jombangkab.go.id (2024)

Dari beberapa lembaga keuangan berprinsip syariah, salah satu yang berkembang pesat di Jombang adalah KSPPS BMT NU Jombang. KSPPS (Koperasi Simpan Pinjam Pembiayaan Syariah) yang bernama BMT (Baitul Maal wa Tamwil) NU merupakan koperasi yang berlandaskan pada prinsip syariah. Perbedaan antara KSPPS dengan koperasi konvensional yakni dari cara menghimpun dan menyalurkan dananya. Cara menghimpun dan menyalurkan dana KSPPS dijalankan sesuai dengan prinsip-prinsip syariah yang ada. Untuk menjalankan peran tersebut, KSPPS BMT NU Jombang menawarkan berbagai produk yang menarik untuk nasabah.

Produk-produk yang ditawarkan oleh KSPPS BMT NU Jombang adalah produk pendanaan yang berupa simpanan dan produk penyaluran dana yang berupa pembiayaan. Produk-produk tersebut diharapkan dapat membantu perekonomian

masyarakat Jombang yang ingin menggunakan lembaga keuangan yang sesuai dengan prinsip-prinsip syariah. Selain itu, produk-produk yang ditawarkan diharapkan dapat bersaing dengan lembaga keuangan lainnya baik dari konvensional maupun syariah.

Untuk dapat bersaing dengan lembaga keuangan lainnya, BMT NU Jombang perlu menciptakan lingkungan organisasi yang nyaman bagi karyawan agar dapat meningkatkan kinerja karyawan. Lingkungan yang nyaman bagi karyawan dapat menjadikan pondasi bagi organisasi sehingga karyawan termotivasi untuk bekerja dengan lebih efektif dan efisien. Selain itu, karyawan dalam organisasi juga dapat bekerja lebih kompak dan lebih semangat sehingga tujuan organisasi dapat lebih cepat tercapai.

Berdasarkan penjelasan di atas, menunjukkan bahwa masih terdapat inkonsisten pada beberapa hasil penelitian terdahulu. Oleh karena itu, peneliti tertarik mengambil judul **“Pengaruh Keadilan Organisasi dan Komitmen organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Studi pada KSPPS BMT NU Jombang)”**.

1.2 Rumusan Masalah

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

1. Apakah keadilan organisasi berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* pada karyawan KSPPS BMT NU Jombang?
2. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* pada karyawan KSPPS BMT NU Jombang?

1.3 Batasan Masalah

Batasan masalah pada penelitian ini pada faktor yang memengaruhi *organizational citizenship behavior* yaitu keadilan organisasi dan komitmen organisasi. Untuk tempat penelitian berfokus pada karyawan yang bekerja di KSPPS BMT NU Jombang.

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang di atas, maka tujuan penelitian dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh keadilan organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* pada karyawan KSPPS BMT NU Jombang
2. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* pada karyawan KSPPS BMT NU Jombang

1.5 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pihak-pihak lain, manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis dalam penelitian ini diharapkan dapat mengembangkan ilmu pengetahuan dalam bidang manajemen sumber daya manusia tentang *organizational citizenship behavior*, keadilan organisasi dan komitmen organisasi. Selain itu, penelitian ini juga dapat dijadikan referensi tambahan untuk penelitian selanjutnya dengan tema yang berhubungan dengan penelitian ini.

2. Manfaat Praktis

Manfaat praktis dalam penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi bagi perusahaan khususnya bagi KSPPS BMT NU Jombang yang berkaitan dengan *organizational citizenship behavior*, keadilan organisasi dan komitmen organisasi.