

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KOMPENSASI
TERHADAP ORGANIZATONAL CITIZENDHIP BEHAVIOR
FROM ISLAMIC PERSPECTIVE (OCBIP)**

**THE EFFECT OF ORGANIZATIONAL CULTURE AND
COMPENSATION TOWARDS ORGANIZATIONAL
CITIZENSHIP BEHAVIOR FROM ISLAMIC PERSPECTIVE
(OCBIP)**

Arinda Nur Aeni dan Muhammad Zakiy

*Fakultas Agama Islam, Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, Jl. Ring Road Barat, Tamantirto,
Kasihan, Bantul, Daerah Istimewa Yogyakarta 55184*

aeinarinda@gmail.com

zakiy_ishak@yahoo.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap OCBIP dan pengaruh kompensasi terhadap OCBIP. Objek penelitian ini adalah karyawan pada PT BPRS Bangun Drajat Warga Yogyakarta. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif asosiatif. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner yang disebarkan kepada responden sebanyak 40, akan tetapi kuesioner yang kembali hanya 36. Analisis data dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS 16. Hasil penelitian menunjukkan bahwa : 1) Budaya organisasi berpengaruh terhadap OCBIP dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. 2) Kompensasi tidak berpengaruh terhadap OCBIP dengan nilai signifikansi sebesar 0,265.

Kata Kunci: Budaya Organisasi, kompensasi, OCBIP

Abstract

This study aims to find out the effect of organizational culture towards Organizational Citizenship Behavior from Islamic Perspective (OCBIP) as well as the effect of compensation towards OCBIP. The object of this study was the staff of PT BPRS BangunDrajatWarga Yogyakarta. This study was an associative quantitative research. The data were collected through questionnaire distributed to as much as 40 respondents. However, the returned and responded questionnaire was only 36. The data analysis was conducted by using SPSS 16 software application. Result shows that: 1) organizational culture has correlation with OCBIP, the significance value is 0,000. 2) Compensation has no correlation with OCBIP, the significance value is 0,265.

Key Words: Organizational Culture, Compensation, OCBIP

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) adalah kemampuan yang dimiliki oleh seseorang yang terkombinasi dari daya pikir dan daya fisiknya¹. SDM merupakan salah satu *asset* yang tidak dapat diukur dengan uang (*Intangible asset*). *Intangible asset* mampu memberikan keuntungan atau *profit* pada perusahaan dalam jangka panjang². Dapat dikatakan bahwa sebuah perusahaan yang memiliki SDM yang baik akan meningkatkan *profit* dalam jangka panjang.

SDM yang baik tidak hanya melakukan pekerjaan yang bersifat *in-role* dengan baik dan cepat, tetapi SDM juga dinilai berdasarkan perilaku *extra-role*. Perilaku *In-role* adalah pekerjaan yang memang benar-benar sudah menjadi kewajibannya di perusahaan tersebut. Seorang pekerja menerima sebuah gaji atau upah dari perilaku *in-role*. Sedangkan perilaku *extra-role* hanya sebagai perilaku tambahan yang dilakukan di dalam sebuah perusahaan yang dilakukan antar karyawan. *Extra-role* sering dikenal dengan istilah *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*³.

Munculnya *OCB* membuat ilmuwan Al-Attas berpendapat dan menciptakan buku yang berjudul *Prolegomena to the metaphysics of Islamic* pada tahun 2001, dengan tujuan untuk mendimensikan segala perilaku sesuai dengan Islam⁴. Dalam buku tersebut Al-Attas tidak menuliskan mengenai konsep duniawi, tetapi semuanya dipandang sesuai Islam. Misalnya bahwa kehidupan dunia hanyalah kehidupan sementara, kehidupan yang kekal sesungguhnya adalah di akhirat. Segala sesuatu

¹Malayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT Bumi Aksara, 2000, hlm. 241.

²Dermawan Wibisono, *Manajemen Kinerja*, Jakarta: Erlangga, 2006, hlm. 130.

³Alifah Rahmadiyah Putri, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Kompensasi terhadap Organizational Citizenship Behaviour (OCB) Studi Kasus BMT BIF Yogyakarta*, Skripsi Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, 2016, hlm. 2.

⁴Naail Mohammed Kamil, Mohamed Sulaiman, et.al, Investigating The Dimensionality of Organisational Citizenship Behaviour from Islamic Perspective (OCBIP): Empirical Analysis of Business Organisations In Southeast Asia, *Asian Academy of Management Journal*. Vol 19, 2014, hlm. 25.

yang dilakukan oleh manusia di dunia pasti akan mendapat balasan di akhirat. Dapat dikatakan bahwa kehidupan dunia adalah persiapan menuju kehidupan akhirat.

OCB dalam penelitian ini menurut pandangan Islam atau lebih dikenal dengan *Organizational Citizenship Behavior From Islamic Perspective (OCBIP)*. Dimensi-dimensi *OCBIP* meliputi a) *Al-Truism*, b) *Civic Virtue*, c) *Advocating High Moral*, d) *Removal of Harm*⁵. Mengingat pentingnya *OCBIP*, maka terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi *OCBIP* seperti budaya organisasi dan kompensasi.

Budaya organisasi merupakan kebiasaan-kebiasaan yang dilakukan oleh SDM di dalam organisasi tersebut. Dengan adanya budaya organisasi, berarti akan membentuk sebuah perilaku karyawan dalam sebuah organisasi. Salah satu cara menilai baik buruknya sebuah organisasi atau perusahaan dapat terlihat dari budaya organisasinya. Semakin banyak karyawan yang mematuhi komponen di dalam budaya organisasi, maka akan semakin baik *citra* perusahaan tersebut dalam masyarakat⁶. Sebuah budaya organisasi yang dikehendaki oleh suatu perusahaan adalah budaya organisasi yang kuat, semua karyawannya diharapkan mampu mengikuti dan mematuhi budaya tersebut.

Selain budaya organisasi, faktor lain yang mempengaruhi *OCBIP* adalah kompensasi. Kompensasi merupakan hal yang penting dalam sebuah perusahaan, karena dengan adanya kompensasi dapat mempengaruhi perilaku karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya dan mematuhi segala peraturan yang terdapat dalam perusahaan. Untuk sekarang ini, banyak karyawan memilih perusahaan yang mampu memberikan kompensasi yang tinggi terhadap dirinya. Kompensasi yang diberikan tidak hanya berupa uang, tetapi bisa dalam bentuk *reward*, promosi jabatan, dan lain sebagainya.

⁵Naail Mohammed Kamil, Mohamed Sulaiman, et.al, Investigating The Dimensionality of Organisational Citizenship Behaviour from Islamic Perspective (OCBIP): Empirical Analysis of Business Organisations In Southeast Asia, *Asian Academy of Management Journal*. Vol 19, 2014, hlm. 32.

⁶Taliziduhu Ndraha, *Budaya Organisasi*, Jakarta: PT Rineka Cipta, 2003, hlm. 44.

Perusahaan harus memiliki karyawan dengan tingkat *OCBIP* yang tinggi, karena jika tingkat *OCBIP* tinggi maka akan berpengaruh terhadap kualitas kerja. Saat kualitas kerja baik, maka akan mendapatkan hasil yang baik juga. Seperti salah satu perusahaan yang sedang berkembang di wilayah Yogyakarta yaitu PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Bangun Drajat Warga yang mendapatkan penghargaan dari Biro Riset Infobank yaitu *The Best Sharia Finance Institution* dengan predikat sangat bagus atas kinerja keuangan tahun 2012, 2013, 2015, dan 2016.

Penghargaan yang diterima oleh PT BPRS BDW tidak akan terlepas dari perilaku SDM yang dimilikinya. Seseorang akan berperilaku ketika terdapat beberapa faktor diantaranya adalah budaya organisasi dan kompensasi. Ketika budaya organisasi yang diterapkan dalam sebuah perusahaan baik dan kompensasi yang diberikan perusahaan juga sesuai dengan harapan karyawan maka akan meningkatkan *OCBIP*. Hal tersebut juga didukung dengan teori yang dikembangkan oleh Blau yaitu teori pertukaran sosial dan mendefinisikan bahwa teori pertukaran sosial merupakan hubungan sukarela yang terjadi antara kedua belah pihak dengan saling mempengaruhi atau saling memuaskan.

LANDASAN TEORI

Teori utama yang digunakan dalam penelitian ini adalah teori pertukaran sosial atau *Social Exchange Theory*. Teori ini dikembangkan oleh Blau. Berdasarkan teori ini, seseorang masuk ke dalam hubungan pertukaran dengan orang lain karena dari padanya orang tersebut akan memperoleh imbalan. Dengan kata lain hubungan pertukaran dengan orang lain akan menghasilkan suatu imbalan bagi diri sendiri. Dalam hubungan tersebut terdapat unsur imbalan (*reward*), pengorbanan (*cost*) dan keuntungan (*profit*). Imbalan merupakan segala hal yang diperoleh melalui adanya pengorbanan, pengorbanan merupakan semua hal yang dihindarkan, dan keuntungan adalah imbalan dikurangi oleh pengorbanan. Jadi perilaku sosial terdiri atas pertukaran palingsedikit antar dua orang berdasarkan perhitungan untung-rugi. Perilaku seseorang dimunculkan karena berdasarkan perhitungannya, akan menguntungkan bagi dirinya, demikian pula sebaliknya jika merugikan maka perilaku

tersebut tidak ditampilkan⁷. Inti dari teori ini menjelaskan mengenai hubungan sukarela yang terjadi antara kedua belah pihak dengan saling mempengaruhi atau saling memuaskan. Kedua belah pihak tersebut adalah karyawan dan organisasi.

Pengaruh budaya organisasi terhadap *OCBIP*

Keberhasilan suatu organisasi tidak akan terlepas dari penerapan budaya organisasi oleh seluruh elemen organisasi tersebut. Nilai-nilai budaya organisasi tersebut akan menjadi perilaku atau sikap sehari-hari karyawan sehingga menimbulkan *OCBIP* dalam organisasi. Budaya organisasi merupakan faktor yang penting untuk mempengaruhi seseorang melakukan *OCBIP*. Semakin tinggi atau semakin baik budaya organisasi yang diterapkan dalam sebuah perusahaan, maka akan semakin tinggi pula seseorang melakukan *OCBIP*. Sebuah organisasi yang membentuk budaya organisasi yang baik maka karyawan akan berperilaku baik pula. Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Erna menunjukkan bahwa sikap pada budaya organisasi berpengaruh positif terhadap *OCB*⁸. Penelitian yang dilakukan oleh Oemar juga menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap *OCB*⁹. Berdasarkan penelitian-penelitian tersebut maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

Hipotesis 1 : Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap *OCBIP*.

Pengaruh kompensasi terhadap *OCBIP*

Kompensasi merupakan faktor yang penting dalam sebuah perusahaan. Pemberian kompensasi yang sesuai dengan harapan karyawan, hal tersebut akan mempengaruhi perilaku antar karyawan dalam organisasi tersebut. Dari hasil penelitian yang

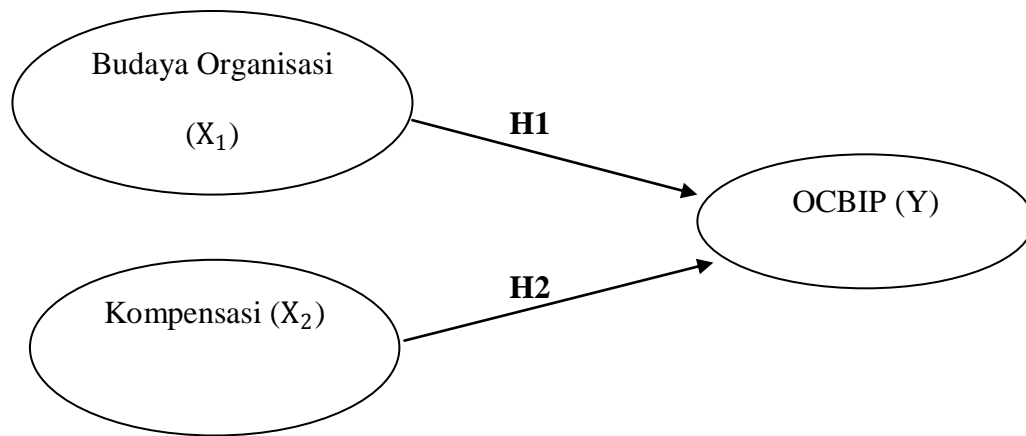
⁷Hasan Mustafa, Perilaku Manusia Dalam Perspektif Psikologi Sosial, *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol 7, 2011, hlm. 148.

⁸Erna Setyawanti, Pengaruh Tingkat Kecerdasan Emosi dan Sikap pada Budaya Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pegawai PT. PLN (PERSERO) Area Pelayanan dan Jaringan (APJ) Purwokerto, *Jurnal Probisnis*, Vol 5, 2012, hlm. 56.

⁹Yohanas Oemar, Pengaruh Budaya Organisasi, Kemampuan Kerja, dan Komitmen Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pegawai pada BAPPEDA Kota Pekanbaru. *Jurnal Aplikasi Manajemen*. Vol 11, 2013, hlm. 75.

dilakukan oleh Putri menyatakan menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap *OCB*¹⁰. Penelitian tentang kompensasi terhadap *OCB* juga dilakukan oleh Dini, Nimran, *et.al* yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap *OCB*¹¹. Berdasarkan penelitian-penelitian di atas maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

Hipotesis 2 : Kompensasi berpengaruh positif terhadap *OCBIP*.



Gambar 1
Kerangka Berpikir

METODE PENELITIAN

Sampel dan Prosedur

Responden dalam penelitian ini adalah karyawan PT BPRS BDW Yogyakarta. Peneliti membagikan 40 kuesioner secara *offline* yang dititipkan pada salah satu karyawan PT BPRS BDW Yogyakarta. Kuesioner terkumpul sebanyak 36 dan semuanya dapat diolah. Dalam penelitian ini, responden dengan jenis kelamin laki-laki sebanyak 20 responden (55,6%) dan sisanya 16 responden (44,4%) berjenis

¹⁰Alifah Rahmadiyah Putri, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Kompensasi terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Studi Kasus BMT Bina Ihsanul Fikri Yogyakarta*, Skripsi Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, 2015, hlm. 80.

¹¹Dini Fitrianasari, Umar Nimran, *et.al*, Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap Organizational Citizenship Behaviour (OCB) dan Kinerja Karyawan, *Jurnal Profit*, Vol 7, (tanpa tahun), hlm. 22.

kelamin perempuan. Untuk usia responden terbanyak yaitu berkisar antara 26 tahun sampai 37 tahun sebanyak 20 responden (55,6%), dan untuk usia kisaran 20 tahun sampai 25 tahun sebanyak 9 responden (25%), dan terakhir usia > 37 tahun sebanyak 7 responden (19,4%). Untuk jabatan atau posisi kerja responden terbanyak yaitu marketing dan account officer sejumlah 14 responden (38,9%), posisi kerja sebagai teller sejumlah 5 responden (13,9%), posisi kerja manager sejumlah 3 responden (8,3%), dan yang paling sedikit yaitu posisi kerja sebagai customer service sejumlah 2 responden (5,6%), dan sisanya posisi kerja sebagai lainnya yang tidak tercantum dalam kuesioner sejumlah 12 responden (33,3%). Untuk masa kerja responden dalam tahun terbanyak yaitu > 3 tahun sejumlah 18 responden (50%), masa kerja 1 tahun – 3 tahun sejumlah 11 responden (30,6%), dan terakhir dengan masa kerja < 1 tahun sejumlah 7 responden (19,4%). Untuk pendapatan perbulan 1 juta sampai 2 juta sejumlah 12 responden (33,3%), sedangkan pendapatan perbulan 2 juta sampai 3 juta sejumlah 18 responden (50%), terakhir pendapatan > 3 juta sejumlah 6 responden (16,7%).

Pengukuran

Seluruh pengukuran kuesioner dalam penelitian ini menggunakan skala likert 5 point. Variabel budaya organisasi, kompensasi, dan OCBIP dalam penelitian ini skor “1” mewakili sangat tidak setuju dan skor “5” mewakili sangat setuju.

a. Budaya Organisasi (X_1)

Indikator-indikator budaya organisasi meliputi¹²:

- 1) Stabilitas
- 2) Agresif
- 3) Orientasi terhadap kelompok
- 4) Orientasi hasil
- 5) Teliti

¹²Tia Luthfiah, *Pengaruh Lingkungan Kerja, Rotasi Kerja, Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Baitul Maal Wat Tamwil*, Skripsi Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, 2016, hlm. 23.

6) Inovasi dan pengambilan risiko

Alat ukur yang digunakan untuk mengukur tingkat budaya organisasi adalah 6 item pernyataan yang dikembangkan oleh Robbins dan Judge dan diambil dari penelitian yang dilakukan oleh Kartika¹³. Contoh pernyataannya adalah “Dalam bekerja saya dituntut untuk berpikir inovatif dan berani dalam mengambil resiko kerja”. Koefisien *Cronbach Alpha* dalam variabel ini sebesar 0,903.

b. Kompensasi (X_2)

Indikator-indikator kompensasi meliputi¹⁴:

- 1) Gaji dan upah
- 2) Insentif
- 3) Tunjangan
- 4) Fasilitas

Alat ukur yang digunakan untuk mengukur kompensasi terhadap *OCBIP* menggunakan 8 item pernyataan yang dikembangkan oleh Simamora dan diambil dari penelitian yang dilakukan oleh Dito. Contoh pernyataannya adalah “Gaji yang saya terima sesuai dengan harapan”. Koefisien *Cronbach Alpha* dalam variabel ini sebesar 0,888.

c. *OCBIP* (Y)

Dimensi-dimensi *OCBIP* meliputi¹⁵ :

- 1) *Altruism*
- 2) *Civic Virtue*

¹³Destynatza Kartika Asih, *Analisis Pengaruh Pemberdayaan dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Greentex Indonesia Utama*, Skripsi Universitas Bina Nusantara, 2012, tanpa halaman.

¹⁴Anoki Herdian Dito, *Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Slamet Langgeng Purbalingga dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening*, Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro, 2010, hlm. 40.

¹⁵Naail Mohammed Kamil, Mohamed Sulaiman, et.al, Investigating The Dimensionality of Organisational Citizenship Behaviour from Islamic Perspective (OCBIP): Empirical Analysis of Business Organisations In Southeast Asia, *Asian Academy of Management Journal*, Vol. 19, 2014, hlm. 32.

3) *Advocating High Moral Standards*

4) *Removal of Harm*

Alat ukur yang digunakan untuk mengukur tingkat *OCBIP* adalah 15 item pernyataan yang dikembangkan oleh Byrne, Hair, *et.al* dan diambil dalam penelitian yang dilakukan oleh Kamil, Sulaiman, *et.at*¹⁶. Contoh pernyataannya adalah “Saya melakukan pekerjaan saya dengan cara terbaik untuk mendapatkan pahala dari Allah”. Koefisien *Cronbach Alpha* dalam variabel ini sebesar 0,922.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Total item pernyataan dalam kuesioner penelitian ini adalah 29 item pernyataan, yang terdiri dari 6 item pernyataan dari variabel budaya organisasi, 8 item pernyataan dari variabel kompensasi, dan 15 item pernyataan variabel *OCBIP*. Pada dasarnya, peneliti memberikan sejumlah 40 item pernyataan dalam kuesioner. Tetapi saat hasil jawaban responden dalam kuesioner tersebut diolah menggunakan aplikasi SPSS 16 sejumlah 11 item pernyataan tidak valid diantaranya 1 pada variabel budaya organisasi, dan 10 pada variabel *OCBIP*. Kuesioner yang disebar sebanyak 40 kuesioner kepada responden yang merupakan karyawan PT BPRS BDW. Pengisian kuesioner dilakukan selama 18 hari yaitu dari tanggal 30 Oktober 2017 – 17 November 2017.

Tabel 1
Statistik Deskriptif

Variabel	Mean	BO	KOMP	OCBIP
BO	4,22			
KOMP	3,38	-0,115		
OCBIP	3,92	0,579**	-0,223	

** . Correlation significant at the 0,01 level (2-tailed).

¹⁶Naail Mohammed Kamil, Mohamed Sulaiman, *et.al*, Investigating The Dimensionality of Organisational Citizenship Behaviour from Islamic Perspective (OCBIP): Empirical Analysis of Business Organisations In Southeast Asia, *Asian Academy of Management Journal*, Vol. 19, 2014, hlm. 32.

Keterangan:
 BO : Budaya Organisasi
 KOMP : Kompensasi
OCBIP : Organizational Citizenship Behavior from Islamic Perspective
 Sumber : data primer diolah 2017

Berdasarkan tabel 1 diatas dapat dilihat bahwa variabel *OCBIP* memiliki nilai rata-rata sebesar 3,92. Nilai tersebut menunjukkan bahwa rata-rata skor dari jawaban-jawaban responden pada kuesioner penelitian cukup tinggi, dan mengindikasikan bahwa *OCBIP* yang dirasakan oleh karyawan PT BPRS BDW cukup baik. Nilai rata-rata dari variabel budaya organisasi sebesar 4,22 berarti nilai tersebut menunjukkan bahwa rata-rata skor dari jawaban-jawaban responden pada kuesioner penelitian sangat tinggikan mengindikasikan bahwa budaya organisasi yang dirasakan oleh karyawan BPRS BDW sangat baik. Nilai rata-rata variabel kompensasi sebesar 3,38 berarti nilai tersebut menunjukkan bahwa rata-rata skor dari jawaban-jawaban responden pada kuesioner penelitian cukup rendah karena di bawah 3,7. Hal ini mengindikasikan bahwa kompensasi yang dirasakan oleh karyawan BPRS BDW rendah.

Selain menunjukkan nilai rata-rata dari tiap variabel, tabel 4 juga menunjukkan nilai koefisien korelasi antar variabel dalam penelitian ini. Berdasarkan tabel 4 di atas menunjukkan bahwa budaya organisasi berkorelasi positif signifikan dengan *OCBIP* ($r = 0,579$; $p < 0,01$). Sedangkan kompensasi tidak berkorelasi dengan *OCBIP* ($r = -0,223$; $p < 0,01$). Hal tersebut mengindikasikan adanya hubungan positif signifikan antara budaya organisasi dengan *OCBIP*, sedangkan kompensasi tidak memiliki hubungan dengan *OCBIP*.

Tabel 2
Hasil Uji Koefisien Determinasi (*AdjustedR*²)

R	R²	<i>AdjustedR</i>²
0,600	0,360	0,321

Sumber: data primer diolah 2017

Tabel 2 di atas dapat dijelaskan bahwa nilai dari *AdjustedR*² sebesar 0,321 yang artinya bahwa budaya organisasi dan kompensasi mempengaruhi *OCBIP* sebesar 32,1 %, dan sisanya sebesar 67,9 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Tabel 3
Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	820,962	2	410,481	9,283	0,001
Residual	1459,260	33	44,220		
Total	2280,222	35			

Sumber: data primer diolah 2017

Tabel 3 di atas menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi dan kompensasi memiliki nilai F sebesar 9,283 dengan nilai signifikansi sebesar 0,001. Berdasarkan tabel diatas dapat dikatakan bahwa budaya organisasi dan kompensasi secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap *OCBIP*.

Tabel 4
Hasil Uji Hipotesis

Variabel	Koefisien Regresi (B)	Sig.
Budaya Organisasi	1,444	0,000
Kompensasi	-0,319	0,265
Konstanta	30,858	0,020

Sumber: data primer diolah 2017

Berdasarkan hasil uji hipotesis pada tabel 4 di atas bahwa budaya organisasi menunjukkan nilai signifikansinya sebesar 0,000. Hal ini berarti budaya organisasi mempunyai pengaruh terhadap *OCBIP*, sehingga hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh budaya organisasi terhadap *OCBIP* didukung. Pada dasarnya budaya

organisasi merupakan kebiasaan yang dilakukan dalam sebuah organisasi. Budaya organisasi yang diterapkan di dalam BPRS BDW dan di laksanakan oleh para karyawan berdampak pada *OCBIP*. Didukungnya hipotesis ini juga diduga karena mayoritas karyawan memiliki masa kerja > 3 tahun. Hal tersebut berarti mayoritas karyawan telah paham dan mengimplementasikan internalisasi budaya yang terdapat dalam PT BPRS BDW. Budaya organisasi dalam PT BPRS BDW dapat dikatakan bagus, karena ditandai dengan cara berpakaian yang sesuai syariat Islam dalam diri karyawan, dan juga selalu mengutamakan pelayanan terhadap nasabah atau tamu yang datang ke perusahaan.

Terdapat enam budaya organisasi yang diterapkan dalam PT BPRS BDW meliputi : (1) mengutamakan pelayanan kepada nasabah dengan sopan, ramah, simpatik dan memuaskan baik kepada nasabah penabung maupun nasabah pembiayaan, (2) Pelayanan memuaskan dengan proses analisa maksimal satu minggu, (3) Bekerja dengan jujur, teliti, serius, bersemangat, serta cepat dalam membuat analisa dan proses, (4) Menciptakan suasana ukhwah Islamiyah di lingkungan perusahaan, (5) Taat pada peraturan dan pimpinan tanpa mengurangi kreatifitas yang positif, (6) Kompak dan saling menghormati dalam *team work* yang utuh¹⁷. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Erna (2012), Indhira (2013), Rini dan Rusdarti *et.al* (2013) yang menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap *OCB*. Budaya organisasi terbukti berpengaruh terhadap *OCB* maupun *OCBIP*.

Tabel 4 di atas juga menunjukkan bahwa kompensasi memiliki nilai signifikansi sebesar 0,106. Hal ini berarti kompensasi tidak mempunyai pengaruh terhadap *OCBIP*, sehingga hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh budaya organisasi terhadap *OCBIP* tidak didukung. Pada awalnya peneliti menduga bahwa perilaku seseorang tidak akan terlepas dari kompensasi. Semua perilaku manusia akan dipengaruhi jika ia mendapatkan apa yang dia inginkan, misalnya kompensasi. Pada

¹⁷www.bprs-bdw.co.id

kenyataannya dugaan peneliti kurang tepat, tidak semua perilaku manusia dapat dipengaruhi oleh kompensasi.

Tidak didukungnya hipotesis ini sejalan dengan *Self Determination Theory* atau teori penentuan nasib sendiri. *Self Determination Theory* menjelaskan bahwa seseorang akan senang jika bisa mengendalikan perilakunya, dan senang melakukan sesuatu berdasarkan keinginan sendiri tanpa merasa terbebani. Jika karyawan diberikan kompensasi yang tinggi, maka karyawan tersebut akan merasa dikontrol oleh organisasi, sehingga akan menimbulkan ketidaknyamanan dalam bekerja. Apabila karyawan telah merasa tidak nyaman, maka tidak akan melakukan *OCBIP*. Karyawan PT BPRS BDW melakukan *OCBIP* karena memang berdasarkan keinginan diri sendiri, bukan karena motivasi ekstrinsik yang diberikan oleh perusahaan. Seperti dalam hadistriwayat Bukhari yang berbunyi *Nabi bersabda: Amal apakah di hari ini yang paling mulia ? Mereka menjawab "jihad", Nabi bersabda, "bukan jihad" tetapi seseorang yang keluar dengan mengorbankan diri dan hartanya dengan tanpa mengharapkan imbalan apapun*¹⁸. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Putri dan Suwandana (2016), Danendra dan Mujiati (2016), Putri (2016), Fitrianasari dan Nimran *et.al*.

KESIMPULAN

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji hipotesis mengenai pentingnya *OCBIP*. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan mengenai pengaruh variabel-variabel yang dilakukan dalam penelitian ini yaitu budaya organisasi dan kompensasi terhadap *OCBIP* pada PT. BPRS BDW Yogyakarta. Berdasarkan analisis dan pembahasan dalam penelitian ini maka peneliti menarik kesimpulan yaitu :

1. Hasil dari analisa budaya organisasi dalam penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap *OCBIP*. Hal ini berarti semakin baik

¹⁸Ilfi Nur Diana, Organizational Citizenship Behavior (OCB) dalam Islam, *Jurnal Ilmu Ekonomi dan Sosial*, Jilid 1, 2012, hlm. 144.

budaya organisasi dalam PT BPRS BDW maka semakin tinggi juga tingkat *OCBIP* dalam karyawan.

2. Hasil dari analisa kompensasi dalam penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap *OCBIP*.
3. Hasil dari analisa dalam penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi dan kompensasi berpengaruh secara simultan atau bersama-sama terhadap *OCBIP*.

KELEMAHAN DAN SARAN PENELITI SELANJUTNYA

Peneliti sangat menyadari bahwa penelitian ini jauh dari kata sempurna, diantaranya adalah :

1. Peneliti melakukan penelitian ini hanya menggunakan penilaian pribadi atau *self report* dalam pengumpulan data sehingga dapat menimbulkan bias. Untuk peneliti selanjutnya diharapkan menambah konfirmasi guna memperkuat jawaban responden.
2. Objek dalam penelitian ini dilakukan hanya pada PT BPRS BDW Yogyakarta. Untuk peneliti selanjutnya diharapkan dapat memperluas objek penelitian, misalkan BPRS se Yogyakarta atau yang lainnya.
3. Penelitian ini hanya menggunakan dua variabel bebas dan satu variabel terikat. Untuk peneliti selanjutnya diharapkan menggunakan lebih banyak lagi variabel bebas dan dapat pula menambah variabel mediasi atau yang lainnya.
4. Penelitian ini hanya menggunakan salah satu contoh motivasi ekstrinsik, yaitu kompensasi. Untuk peneliti selanjutnya diharapkan menggunakan variabel motivasi intrinsik di penelitian selanjutnya.

IMPLIKASI MANAJERIAL

Pemimpin pada PT BPRS BDW Yogyakarta diharapkan meningkatkan kembali budaya yang diterapkan dalam perusahaan atau minimal dapat mempertahankan budaya-budaya tersebut. Dengan budaya-budaya organisasi yang diterapkan dalam organisasi, hal ini akan berpengaruh terhadap tingkat *OCBIP*

karyawan. Efek positif lainnya adalah agar karyawan tidak perlu beradaptasi kembali dengan budaya-budaya organisasi yang baru. Kemudian pemimpin perusahaan juga harus sebisa mungkin mempertahankan para karyawannya. Hal ini terbukti bahwa para karyawan tidak terpengaruh oleh kompensasi saat mereka melakukan *OCBIP*. Banyak para karyawan di perusahaan lain yang masih memandang kompensasi saat mereka ingin melakukan *OCBIP*.

REFERENSI

- Asih, Destynatza Kartika. 2012. *Analisis Pengaruh Pemberdayaan dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Greentex Indonesia*. Skripsi Universitas Bina Nusantara.
- Diana, Ilfi Nur. 2012. Organizational Citizenship Behaviour (OCB) dalam Islam. *Jurnal Ilmu Ekonomi dan Sosial*. Jilid 1. No. 2. Hlm. 141 – 148
- Dito, Anoki Herdian. 2010. *Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT Slamet Langgeng Purbalingga dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening*. Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro.
- Fitrianasari Dini., Nimran, Umar.,*et.al.* Tanpatahun. Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Profit*. Vol. 7. No. 1. Hlm. 12 – 24
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*. Semarang: UNDIP.
- Hasibuan, Malayu. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Kamil, Naail Mohammed., Sulaiman, Mohamed.,*et.al.* 2014. Investigating the Dimensionality of Organizational Citizenship Behaviour from Islamic Perspective (OCBIP): Empirical Analysis of Business Organisations In Southeast Asia. *Asian Academy of Management Journal*. Vol. 19. No. 1. Hlm. 17 – 46
- Liliyana., Zain, Desvira., *et.al.* 2011. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Motivasi Kerja, Komitmen dan Kinerja Karyawan di SMA 9 Pontianak. *Jurnal Aplikasi Manajemen*. Vol. 9. No. 2. Hlm. 491 – 499

- Luthfiah, Tia. 2016. *Pengaruh Lingkungan Kerja, Rotasi Kerja, Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Baitul Maal Wat Tamwil Bina Ikhsanul Fikri Yogyakarta*. Skripsi Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.
- Mustafa, Hasan. 2011. Perilaku Manusia Dalam Perspektif Psikologi Sosial. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*. Vol. 7. No. 2. Hlm. 143 – 156
- Ndraha, Taliziduhu. 2003. *Budaya Organisasi*. Jakarta: PT Rineka Cipta
- Noor, Juliansyah. 2015. *Penelitian Ilmu Manajemen*. Jakarta: Prenada media.
- Oemar, Yohanas. 2013. Pengaruh Budaya Organisasi, Kemampuan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behaviour (OCB) Pegawai pada BAPPEDA Kota Pekanbaru. *Jurnal Aplikasi Manajemen*. Vol. 11. No 1. Hlm. 65 – 76
- Putri, Alifah Rahmadiyah. 2016. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Kompensasi terhadap Organizational Citizenship Behaviour (OCB) studi kasus BMT BIF Yogyakarta*. Skripsi Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.
- Setyawanti, Erna. 2012. Pengaruh Tingkat Kecerdasan Emosi dan Sikap pada Budaya Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behaviour (OCB) Pegawai PT. PLN (PERSERO) Area Pelayanan dan Jaringan (APJ) Purwokerto. *Jurnal Probisnis*. Vol. 5. No 2. Hlm. 42 – 59
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sumarsono, Sonny. 2004. *Metode Riset Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

www.bprs-bdw.co.id (Di akses tanggal 25 Desember 2017 pukul 21.05)