

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perkembangan dunia bisnis di negara Indonesia ini semakin menunjukkan persaingan ketat, dengan kondisi bisnis yang sangat kompetitif seperti ini menuntut setiap perusahaan harus siap untuk bersaing dengan perusahaan- perusahaan lainnya, siap bersaing ketat khususnya didunia bisnis pastinya harus menuntut setiap perusahaan memiliki sumber daya manusia yang berkualitas. Perusahaan harus mampu meningkatkan dan mempertahankan kinerja organisasinya yang meliputi kinerja karyawan secara kelompok maupun secara individual. SDM merupakan penopang serta merupakan peran utama dalam suatu organisasi, khususnya untuk mencapai tujuan organisasi. Alasan utama perbaikan kualitas SDM dalam perusahaan karena peran strategis SDM sebagai pelaksana fungsi-fungsi perusahaan tersebut yaitu perencanaan, pengorganisasian, manajemen staff, kepemimpinan, pengendalian dan pengawasan serta sebagian pelaksana operasional Rivai, (2009: 4). Saat ini banyak perusahaan yang menyadari bahwa SDM merupakan masalah perusahaan yang paling penting, karena melalui sumber daya manusialah

yang menyebabkan sumber daya yang lainnya berfungsi, dijalankan atau dilaksanakan. Menurut Rivai, (2009: 14) melalui sumber daya manusia yang efektif mengharuskan manajer atau pimpinan untuk menemukan cara terbaik dalam mendayagunakan orang-orang yang ada dalam lingkungan organisasinya agar tujuan-tujuan yang diinginkan dapat dicapai.

Kualitas sumber daya manusia didalam perusahaan dapat dilihat tidak hanya dari seberapa banyak para karyawan mampu berkontribusi dan mampu menyelesaikan semua tugas-tugasnya dengan baik, akan tetapi dapat dilihat seberapa banyak para karyawan memiliki inisiatif tersendiri dalam menyelesaikan pekerjaan lainnya diluar dari *job description*. Menurut Wright dalam Rahmawati dan Gita (2012: 341) bahwa elemen penting yang perlu diperhatikan dalam organisasi adalah perilaku diluar aturan formal organisasi (*ektra- role*). Perilaku di perusahaan biasanya dikenal dengan *extra- role dan in-role*, yang mana perilaku *in-role* yaitu melakukan pekerjaan sesuai dengan tugas yang ada didalam *job description*. Perilaku seperti ini akan timbul pada setiap individu yang merasa memiliki seutuhnya atas perusahaannya, dan ada beberapa faktor pendorong yang lain, misalnya kepuasan kerja, motivasi serta gaya kepemimpinan dari seorang *leader* perusahaan. Perilaku *extra-role* dalam organisasi sering disebut dengan istilah OCB *organizational citizenship behaviour*. Organ dalam Dimitriades dan Meylia (2012) mendefinisikan OCB sebagai perilaku individu bebas, tidak berkaitan secara langsung atau eksplisit dengan sistem reward dan dapat meningkatkan fungsi efektif

perusahaan. Organisasi tidak akan berhasil jika tidak membentuk *good citizen*, dan harus mempertahankannya, karena *good citizen* memiliki peran gerak utama dalam suatu perusahaan.

Menurut (Meylia et.al., 2012) *organizational citizenship behaviuor* (OCB) merupakan kontribusi individu yang mendalam melebihi tuntutan peran di tempat kerja dan diberikan *reward* oleh perolehan kinerja tugas. OCB ini bisa dilihat ketika seorang karyawan mau menolong rekan kerjanya, menjadi *volunteer* untuk tugas-tugas extra, patuh terhadap aturan-aturan dan prosedur-prosedur ditempat kerja. Perilaku-perilaku seperti ini menunjukkan adanya nilai tambah pada karyawan dan salah satu bentuk perilaku sosial yang positif dan bermakna membantu. OCB memiliki peran penting dalam suatu organisasi, khususnya dalam memperbaiki, meningkatkan keefektifan dan keefisienan organisasi melalui transformasi sumber daya manusia.

Perilaku karyawan dalam sebuah perusahaan sangat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan. Perilaku *extra* sangat menguntungkan bagi perusahaan sehingga perusahaan akan memiliki nilai lebih. Berhasil atau tidak suatu organisasi dapat di lihat dari bagaimana gaya kepemimpinan seorang pemimpin terhadap para karyawannya. Seorang pemimpin adalah orang pertama yang sangat dihormati, disegani, dan di takuti oleh para karyawannya. Kegagalan dan keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai target dan tujuannya, sangat tergantung kepada kemampuan pemimpinnya dalam mengatur dan mengendalikan roda

kepemimpinannya. Dalam (Fakih, 2001:3) kepemimpinan adalah hubungan dimana di dalamnya antara orang dan pemimpin saling mempengaruhi agar mau bekerjasama berbagai tugas untuk mencapai keinginan sang pemimpin. Adapun lockte et al.(1991) dalam Fakih, (2001:3) mendefinisikan kepemimpinan sebagai proses membujuk orang lain untuk mengambil langkah menuju suatu sasaran bersama. Dari beberapa definisi di atas dapat diketahui tugas seorang pemimpin dalam menjalankan kepemimpinannya tidak hanya terbatas pada kemampuannya dalam melaksanakan program-program yang ada, akan tetapi lebih dari itu ia harus mampu melibatkan seluruh lapisan organisasi untuk turut adil berperan aktif, sehingga akan memberikan kontribusi dan menciptakan hasil yang positif bagi perusahaan.

Budaya organisasi juga mempengaruhi perilaku *extra* seorang karyawan, karena budaya organisasi merupakan kebiasaan-kebiasaan yang terjadi dalam organisasi yang mewakili norma-norma perilaku yang diikuti oleh para anggota organisasi. Budaya organisasi merupakan falsafah, ideologi, nilai-nilai, anggapan, keyakinan, harapan, sikap dan norma-norma yang dimiliki secara bersama serta mengikat dalam suatu komunitas tertentu, secara spesifik budaya dalam organisasi akan ditentukan oleh kondisi *team work*, *leaders* dan *characteristic of organization* serta *administration process* yang berlaku Koesmono, (2005:164).

Budaya organisasi dapat membentuk identitas tertentu organisasi, karena setiap organisasi pasti memiliki identitas yang berbeda. Selain membentuk identitas organisasi, budaya organisasi juga membentuk perilaku bagi para karyawan. Fungsi budaya organisasi yang seperti ini dimaksudkan agar para karyawan dapat memahami bagaimana mencapai tujuan organisasi. Seperti yang sudah dijelaskan diatas oleh beberapa penulis bahwasannya budaya organisasi menjadi suatu identitas tertentu dan yang membedakan dari organisasi- organisasi lainnya, maka budaya organisasi sangatlah penting bagi suatu perusahaan yang ingin memiliki produktifitas dan kinerja karyawan yang baik. Suatu perusahaan dipastikan akan mudah mencapai tujuan yang diinginkannya, serta target-terger dengan adanya budaya organisasi yang jelas dalam perusahaan tersebut. Budaya organisasi bersifat turun temurun (*legency*), hal ini dikarenakan budaya organisasi dapat dijadikan suatu pedoman berperilaku oleh seluruh karyawan dalam suatu perusahaan. Sudah sangat jelaslah bawa budaya organisasi sangat berperan penting dalam pembentukan perilaku karyawan, serta menentukan bagaimana kinerja karyawan serta produktifitas sehingga perusahaan tersebut dapat mencapai tujuannya. Menurut (Robert Kreitner dan Angelo Kinick, 2005:83) ada empat fungsi dari budaya organisasi dalam suatu perusahaan, yaitu ; memberikan identitas organisasi kepada karyawan, memudahkan komitmen kolektif, mempromosikan stabilitas sistem sosial, dan membentuk perilaku dengan membantu manajer merasakan keberadaanya.

Kompensasi dalam sebuah perusahaan menjadi hal utama yang terkadang bisa mempengaruhi para karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya, kompensasi dapat dilihat secara langsung maupun tidak langsung sangat berpengaruh dalam suatu perusahaan. Dewasa ini banyak para karyawan yang mengutamakan faktor kompensasi, mereka lebih memperhatikan perusahaan mana yang akan memberikan kompensasi yang menjanjikan.

Penentuan standarisasi kompensasi finansial khususnya sangatlah penting bagi sebuah organisasi, karna bagi setiap karyawan yang ada didalam perusahaan kompensasi merupakan satu-satunya alat untuk kelangsungan hidup secara ekonomis. Dampak dari pemberian kompensasi yang baik terhadap para karyawan merupakan salah satu cara untuk memberikan kepuasan para karyawan terhadap pekerjaannya, jika seperti ini dampak dari kompensasi yang sesuai dan memiliki tingkat yang baik secara tidak langsung juga akan meningkatkan kinerja para karyawan yang ada didalam perusahaan tersebut.

Kompensasi bukan hanya gaji tetapi juga berasal dari tunjangan dan juga penghargaan atau *reward* yang diberikan oleh perusahaan kepada para karyawannya, Ika Retnowati (2012:4). Cara yang digunakan suatu perusahaan dalam meningkatkan produktivitas serta kinerja para karyawan adalah dengan memberikan *reward* dalam hal tertentu, seperti contoh seorang manager atau pemimpin perusahaan produk dan jasa memberikan bonus tiap tiga bulannya kepada para marketing yang bisa mencapai lebih

dari target yang telah ditentukan. Hal seperti ini sangat memberikan dampak positif terhadap para karyawan, mereka akan merasa puas dengan pekerjaannya. Kepuasan kerja seorang karyawan pada perusahaan bisa mendorong karyawan untuk melakukan *extra rol* atau *helping behaviour*.

Dewasa ini perkembangan lembaga keuangan syariah di Indonesia sedang mengalami perkembangan yang terus meningkat. Jika dilihat dari sejarah pendirian lembaga keuangan syariah yang dimulai pada tahun 1991 telah berdiri dua bank syariah ,yaitu BPRS Dana Mardhotillah dan BPRS Berkah Amal Sejahtera yang keduanya berada di Bandung. Pada tahun 1992 UU Perbankan No. 7 tahun 1992, yang isinya tentang bank bagi hasil, ditahun 1998 UU No.7 tahun 1992 mengalami perubahan dan pembaharuan yaitu UU No.10 tahun 1998. Dengan adanya UU No.10 tahun 1998 ini dapat membawa kesegaran baru bagi para dunia perbankan, khususnya dunia lembaga keuangan syari'ah di Indonesia, seperti yang sudah berdiri dan beroperasi saat ini : Bank Umum Syariah, BPR syariah, dan Baitul Mal wa Tamwil (Muhammad 2002 : 21).

Dari berbagai macam lembaga keuangan syariah yang ada di Indonesia salah satunya adalah *Baitul Maal wa Tamwil* (BMT). BMT merupakan salah satu lembaga keuangan syariah yang beroperasi sesuai dengan ketentuan syariah yang bergerak dibidang mikro. Di Yogyakarta pada saat ini sudah banyak lembaga keuangan syariah yang berdiri dan beroperasi salah satunya adalah BMT Bina Ihsanul Fikri Yogyakarta.

BMT Bina Ihsanul Fikri (BIF) merupakan lembaga keuangan syariah yang menitik beratkan pada lembaga keuangan syariah pada pemberdayaan ekonomi kelas bawah yang didirikan pada tahun 1996 di daerah Gedong Kuning Yogyakarta. Pendirian BMT BIF ini diawali dengan melihat adanya beberapa pedagang potensial pada saat itu akan tetapi tidak terjamah oleh bank, sehingga kebutuhan modal para pedagang kelas menengah ke bawah dibantu oleh para rentenir yang suku bunganya sangat besar yang sangat memberatkan para pedagang pada saat itu, hal inilah yang menjadi hal utama untuk mendirikan BMT BIF pada saat itu, serta menghilangkan praktek riba yang sudah sangat jelas haram hukumnya. (www.bmt-bif.co.id)

Pembentukan BMT BIF didirikan oleh sekumpulan panitia kecil yang diketuai oleh ir. Meidi Syaflan sehingga pada tanggal 1 Maret 1996 ditetapkanlah sebagai tanggal operasional BMT BIF akan tetapi pada tanggal 1 Maret BMT BIF belum bisa beroperasi dikarenakan adanya beberapa kendala. Hingga pada akhirnya BMT BIF mendeklarasikan diri berdiri dan mulai beroperasi pada tanggal 11 Maret 1996, dan pada tanggal 15 Mei 1997 BMT BIF memperoleh badan hukum No. 159/BH/KWK.12/V/1997.

BMT BIF memiliki budaya dalam organisasinya yaitu setiap hari Jumat pagi selalu menjalankan kegiatan pengajian sebelum dimulainya jam kerja. Kebiasaan ini dibangun berdasarkan nilai-nilai keagamaan. Pada saat ini BMT BIF sudah mendirikan 9 kantor cabang di Yogyakarta.

Selama ± 19 tahun BMT BIF sudah berhasil mendirikan 9 kantor cabang diseluruh daerah yang ada di Yogyakarta. Memiliki 9 kantor cabang di Yogyakarta yang mana setiap kantor cabang tidak lebih dari 5-8 karyawan yang ada didalamnya, akan tetapi BMT BIF disetiap cabangnya mampu menarik nasabah yang tidak sedikit untuk menggunakan produk dan jasa yang ada didalam BMT BIF. Jika melihat setiap kantor cabang yang memiliki tidak lebih dari 5-8 karyawan sudah dipastikan bahwa setiap karyawan harus mengerjakan pekerjaan yang mana bukan termasuk *job descriptionnya*. Seperti contoh, *teller* merangkap pekerjaan *Customer Service*, begitupun dengan bagian-bagian lainnya. Melihat fakta yang ada dilapangan, sudah sangat jelas adanya perilaku *extra* atau OCB di BMT BIF.

Keberhasilan BMT BIF mendirikan 9 kantor cabang dengan kurun waktu 19 tahun sudah pasti dilandasi dengan sistem manajerial dan kinerja karyawan yang baik. Jika kita melihat dari sejarah awal pendirian BMT BIF yang dibentuk dengan panitia kecil hingga bisa mengembangkan dan mendirikan 9 kantor cabang di Yogyakarta ini merupakan suatu apresiasi tersendiri. Akan tetapi ada dari beberapa karyawan BMT BIF Yogyakarta yang sudah lama menjadi karyawan tetap mengalami penurunan etos kerja maupun kinerja. Hal ini merupakan suatu permasalahan, sebagai karyawan yang sudah lama bekerja pada suatu perusahaan seharusnya memiliki loyalitas kerja yang kuat terhadap perusahaan, akan tetapi berbeda dengan beberapa karyawan BMT BIF Yogyakarta. Perkembangan BMT BIF yang

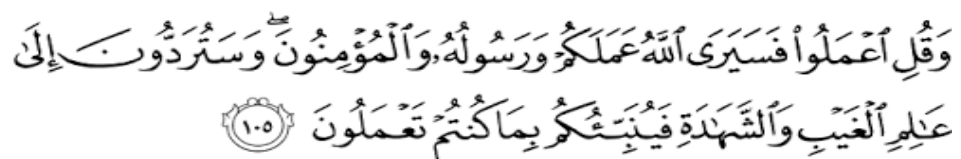
signifikan ini harus dijaga dan dilestarikan. Perkembangan suatu perusahaan tidak lepas dari produktifitas dan kinerja karyawan yang sangat baik, kinerja yang baik dari karyawan dapat membantu perkembangan suatu perusahaan. Suatu perusahaan tidak hanya memandang kualitas karyawan dari satu sisi, melainkan harus dari beberapa sudut pandang. Keahlian seorang karyawan dalam suatu bidang *soft skill* maupun *hard skill* haruslah di pertahankan. Suatu karyawan yang berada di perusahaan yang memiliki sifat *helping behaviour* atau perilaku *extra* dalam pekerjaannya akan sangat membantu kemajuan suatu perusahaan. penciptaan perilaku *extra* atau *organizational citizenship behaviour* (OCB) dalam suatu perusahaan dapat dipengaruhi dari beberapa faktor tertentu.

OCB merupakan atau yang dikenal dengan *helping behaviour* yang di dalamnya terdapat perilaku saling tolong- menolong. Dalam pandangan religiusitas juga sangat ditekankan perilaku saling tolong- menolong satu sama lain. Agama Islam memerintahkan setiap umatnya untuk saling tolong- menolong kepada sesama, hal ini dijelaskan di dalam Al- Quran yaitu pada surat Al- Maidah (5) Ayat 2 :

يَتَأَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا لَا تَحِلُّوا شَعْبِيرَ اللَّهِ وَلَا الشَّهْرَ الْحَرَامَ وَلَا
 الْهَدْيَ وَلَا الْقَلَائِدَ وَلَا ءَامِينَ الْبَيْتِ الْحَرَامِ يَبْتَغُونَ فَضْلًا مِّن رَّبِّهِمْ
 وَرِضْوَانًا وَإِذَا حَلَلْتُمْ فَاصْطَادُوا وَلَا يَجْرِمَنَّكُمْ شَنَاٰنُ قَوْمٍ أَن
 صَدُّوكُمْ عَنِ الْمَسْجِدِ الْحَرَامِ أَن تَعْتَدُوا وَتَعَاوَنُوا عَلَى الْبِرِّ
 وَالتَّقْوَىٰ وَلَا تَعَاوَنُوا عَلَى الْإِثْمِ وَالْعُدْوَانِ وَاتَّقُوا اللَّهَ إِنَّ اللَّهَ شَدِيدُ
 الْعِقَابِ ﴿٢﴾

“Hai orang-orang yang beriman, janganlah kamu melanggar syi'ar-syi'ar Allah, dan jangan melanggar kehormatan bulan-bulan haram, jangan (mengganggu) binatang-binatang had-ya, dan binatang-binatang qalaa-id, dan jangan (pula) mengganggu orang-orang yang mengunjungi Baitullah sedang mereka mencari kurnia dan keridhaan dari Tuhannya dan apabila kamu telah menyelesaikan ibadah haji, maka bolehlah berburu. Dan janganlah sekali-kali kebencian(mu) kepada sesuatu kaum karena mereka menghalang-halangi kamu dari Masjidil haram, mendorongmu berbuat aniaya (kepada mereka). Dan tolong-menolonglah kamu dalam (mengerjakan) kebajikan dan takwa, dan jangan tolong-menolong dalam berbuat dosa dan pelanggaran. Dan bertakwalah kamu kepada Allah, sesungguhnya Allah amat berat siksa-Nya.” (QS.5:33)

Dari ayat tersebut dapat dilihat adanya perintah untuk saling tolong- menolong dalam kehidupan sehari- hari, menolong sesama tanpa mengharapkannya sebuah imbalan. Islam juga menganjurkan kepada para umatnya untuk bekerja dan memiliki etos kerja yang tinggi sehingga pekerja mampu bekerja secara *extra role* dan semata- mata hanya untuk mengabdikan kepada Tuhannya, dalam surat At- Taubah ayat 105 Allah SWT berfirman :



 وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ
 عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

“ Dan katakanlah, “ Bekerjalah kamu maka Allah akan melihat pekerjaanmu, begitu juga Rasul-Nya dan orang- orang yang mu'min dan akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakannya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.” (QS.9 : 105).

Dari ayat tersebut dapat disimpulkan bahwasannya Islam merupakan agama yang memerintahkan kepada umatnya agar bekerja semata- mata untuk mengabdikan kepada Allah SWT sehingga dengan demikian pekerjaan yang dilakukan dapat selesai dengan maksimal, hal ini

sesuai dengan perilaku *extra role* atau *organizational citizenship behaviour* (OCB).

Setiap perusahaan pasti memiliki ketentuan-ketentuan yang berbeda, budaya yang berbeda, gaya kepemimpinan yang berbeda, sehingga bisa menjadikan karyawannya menjadi karyawan yang handal serta dapat menguntungkan perusahaan.

BMT BIF pada saat ini sudah dapat maju dan berkembang di daerah Yogyakarta, perkembangan suatu instansi khususnya lembaga keuangan syariah pasti didasari oleh sistem manajemen yang sangat baik. Sistem manajemen pada suatu perusahaan memiliki makna yang luas. Manajemen yang baik biasanya dapat diciptakan dari seorang pemimpin yang baik, memiliki gaya kepemimpinan yang dapat mengayomi seluruh lapisan karyawan yang ada, sehingga seorang pemimpin dapat menciptakan budaya organisasi pada setiap instansinya. Seorang pemimpin dalam sebuah organisasi juga harus bisa menjadi motivator bagi para karyawannya, memotivasi dari tindakan, memberikan wejangan, bahkan sistem program-program kompensasi juga dapat memotivasi para karyawan dalam meningkatkan kinerja. BMT BIF pada saat ini sudah mendirikan 9 kantor cabang di Yogyakarta dengan jumlah karyawan di setiap kantor cabang tidak lebih dari 5-8 orang. Memiliki jumlah karyawan yang bisa dikatakan cukup minim dengan pekerjaan yang banyak, sangat dipastikan dan diharuskan untuk para karyawan melakukan perilaku *exta* ataupun OCB didalam perusahaan tersebut demi

keberhasilan perusahaan tersebut khususnya BMT BIF Yogyakarta. Melihat adanya perilaku *extra* atau OCB pada BMT BIF, akan tetapi peneliti ingin mengetahui faktor apa sajakah yang mempengaruhi OCB pada karyawan BMT BIF Yogyakarta. Maka peneliti pun tertarik untuk menjadikan BMT BIF Yogyakarta sebagai objek penelitian.

Berdasarkan penjelasan yang telah diuraikan sebelumnya, maka peneliti ingin meneliti **“PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, BUDAYA ORGANISASI DAN KOMPENSASI TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR PADA BMT BINA IHSANUL FIKRI (BIF) YOGYAKARTA”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang sudah dijelaskan diatas, maka peneliti dapat mengemukakan beberapa rumusan masalahnya sebagai berikut:

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap *organizational citizenship behaviour* (OCB) pada karyawan BMT Bina Ihsanul Fikri Yogyakarta?
2. Apakah budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap *organizational citizenship behaviour* (OCB) pada karyawan BMT Bina Ihsanul Fikri Yogyakarta?

3. Apakah kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap *organizational citizenship behaviour* (OCB) pada karyawan BMT Bina Ihsanul Fikri Yogyakarta?

C. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap *organizational citizenship behaviour* (OCB) di BMT Bina Ihsanul Fikri Yogyakarta.
2. Untuk menganalisis apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap *organizational citizenship behaviour* (OCB) di BMT Bina Ihsanul Fikri Yogyakarta.
3. Untuk menganalisis apakah kompensasi berpengaruh terhadap *organizational citizenship behaviour* (OCB) di BMT Bina Ihsanul Fikri Yogyakarta.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dalam penelitian ini adalah :

1. Manfaat Teoritis

Memberikan kontribusi terhadap perkembangan ilmu pengetahuan, sebagai sarana informasi dengan artian dapat

memperkuat teori- teori dan praktik tentang gaya kepemimpinan, budaya organisasi, motivasi, kompensasi dan *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) pada karyawan BMT Bina Ihsanul Fikri Yogyakarta. Selain itu juga memberikan kontribusi sebagai bahan refrensi untuk penelitian sejenis.

2. Kegunaan Praktis

a. Bagi peneliti

Penelitian ini bermanfaat untuk menambah pengetahuan, pengalaman praktis, khususnya di bidang lembaga keuangan syariah dan sumber daya manusi, serta melatih agar mampu menganalisis permasalahan dan mencari pemecahan permasalahannya dengan teori dan konsep yang telah diperoleh. Mengaplikasikan ilmu yang peneliti peroleh baik yang diperoleh di bangku perkuliahan ataupun dari penelitian ini ke dalam dunia kerja.

b. Bagi lembaga pendidikan

Manfaat penelitian ini bagi lembaga pendidikan yaitu hasil dari penelitian ini dapat dijadikan bahan acuan untuk penelitian selanjutnya, serta sebagai acuan bagi kinerja lembaga pendidikan yang semakin modern.

c. Bagi lembaga keuangan syariah atau instansi

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sarana informasi, serta memberikan masukan kepada BMT BIF

maupun lembaga keuangan lainnya untuk memperhatikan dan mendorong timbulnya perilaku *extra* (OCB) *Organizational Citizenship Behaviour* pada karyawan. Agar dapat meningkatkan efektifitas, terutama dalam manajemen sumber daya manusia yang ada di BMT BIF sehingga dapat meningkatkan kinerja dan menciptakan prestasi dan kemajuan yang baik di BMT BIF Yogyakarta.