

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Obyek Penelitian

1. BPRS Madina Mandiri Sejahtera

1.1 Sejarah berdiri

Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Madina Mandiri Sejahtera yang didirikan pada tahun 2007, dari inisiatif para pemegang saham BMT Al Ikhlas Yogyakarta yang ingin mendirikan BPRS untuk lebih menguatkan pemberdayaan sektor riil dan dunia usaha mikro melalui lembaga keuangan yang gesit, kredibel dan segmen yang lebih luas. Pendiannya dilatar belakangi oleh keinginan yang tidak terlepas dari pencetus ide-ide orang yang ingin mendirikan BPRS dan untuk inspirator dari BPRS Madina Mandiri Sejahtera adalah para pemegang saham dari BMT Al Ikhlas yaitu Ahmad Sumiyanto, SE, Msi (Ketua Pengelola BMT Al Ikhlas), Edi Susilo, SE (Sekretaris BMT Al Ikhlas) dan Muh. Nurdin Susanto, SE (Bendahara BMT Al Ikhlas), serta menggandeng pengusaha mantan anggota DPR RI yaitu Habib Aboe Bakar Al Habsyi, dan Prof. Dr. H. Amir Muallim, Msi selaku dosen pasca sarjana MSI (Magister Studi Islam) UII (Universitas Islam Indonesia).

Berdasarkan latar belakang tersebut dana yang terkumpul untuk mendirikan BPRS Madina Mandiri Sejahtera dari para pemegang saham sebesar Rp. 750.000.000,00 dan kemudian diserahkan ke Bank Indonesia (BI) untuk permohonan pembukaan BPRS Madina Mandiri Sejahtera. Dengan diturunkannya izin prinsip No. 8/2411/DPbs tanggal 27 November 2006 dan izin operasional dari keputusan Gubernur Bank Indonesia pada tanggal 8 November 2007 dengan No. 9/57/KEP.GBI/2007, maka sejak bulan November 2007 BPRS Madina Mandiri Sejahtera mulai beroperasi.

Di dalam dunia perbankan khususnya perbankan syariah, ada berbagai faktor yang cukup berpengaruh terhadap jumlah nasabah diantaranya adalah kepercayaan nasabah atau masyarakat terhadap lembaga keuangan serta strategi pemasaran yang diterapkan oleh lembaga keuangan itu sendiri. Bila dilihat dari kondisi riil, BPRS Madina Mandiri Sejahtera berbeda dengan BPRS lainnya, selain karena BPRS Madina Mandiri Sejahtera termasuk cukup muda usianya sehingga harus lebih keras mensosialisasikan kepada masyarakat tentang keberadaan serta kualitas pelayanannya, sehingga dapat diterima oleh masyarakat dan masyarakat pun tidak ragu untuk menggunakan produk BPRS Madina Mandiri Sejahtera. Nasabah BPRS Madina Mandiri Sejahtera merupakan nasabah yang yang kebanyakan adalah kerabat dari karyawan BPRS Madina Mandiri

Sejahtera. Kantor PT. BPRS Madina Mandiri Sejahtera terletak di JL. Parangtritis No. 184 Km. 3,5. Sewon, Bantul, Yogyakarta.

1.2 Visi dan Misi

1.2.1 Visi

Bertekad untuk mengembangkan diri menjadi BPRS terdepan di Indonesia dan *uswah* (teladan) bagi lembaga keuangan lainnya.

1.2.2 Misi

- Memberikan layanan produk perbankan berdasarkan pola syariah dengan menggunakan asas *prudential banking*.
- Berperan aktif meningkatkan kesejahteraan pengusaha kecil dan menengah dengan prinsip keadilan dan saling menguntungkan.
- Senantiasa menjaga dan menjunjung tinggi citra Bank Madina Syariah (PT. BPRS MADINA MANDIRI SEJAHTERA) sebagai Lembaga Keuangan Syariah kepercayaan masyarakat, khususnya di wilayah Daerah Istimewa Yogyakarta.

2. BPRS Bangun Drajat Warga

2.1 Sejarah Berdiri

PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Bangun Drajat Warga berdiri berawal dari munculnya Bank Muamalat Indonesia, dan atas dorongan moral HS Projo Kusumo mantan pimpinan pusat Muhammadiyah dan dari Majelis Ekonomi Pimpinan Wilayah Daerah Istimewa Yogyakarta. Kemudian orang-orang yang tergabung dalam keanggotaan Muhammadiyah sebanyak kurang lebih 42 orang berkumpul berusaha merintis dan memprakarsai sebuah lembaga keuangan yang dalam operasionalnya berdasarkan syariat Islam tanpa bunga dengan sistem bagi hasil dan jual beli.

BPRS BDW didirikan berdasarkan Akte Notaris Muhammad Agus Hanafi, SH No. 33 Tanggal 24 Februari 1993, dengan Akte perubahan No.18 tanggal 15 Mei 1993 dari Notaris yang sama. Kedudukan perseroan sebagai badan hukum telah disahkan dengan SK Menteri Kehakiman No. C2-4475.HT.01.01.th.1993 pada tanggal 10 juni 1993 dan dimuat dalam Tambahan Berita Negara RI No. 95 Tanggal 26 Nopember 1993. Selanjutnya izin usaha diturunkan pada tanggal 7 Desember 1992 dan diperoleh dari Menteri Keuangan RI setelah melengkapi persyaratan yang telah ditentukan pada tanggal 30 Nopember 1993. Izin Operasional tersebut turun dengan nomor : 275/KM17/1993.

Pada hari Rabu, tanggal 2 Februari 1994 akhirnya operasional BPRS BDW mulai berjalan dan diresmikan oleh Ketua PP Muhammadiyah KH. Akhmad Azhar Basyir, MA (Almarhum). Dan setelah menempuh perjalanan operasionalnya selama beberapa tahun akhirnya pada tanggal 8 Desember 2003 diresmikan penggunaan kantor baru di Jl Gedongkuning 131 Yogyakarta, sekaligus telah dibuka Kantor Pelayanan Kas di Baturetno Banguntapan Bantul oleh Pemimpin Bank Indonesia Yogyakarta (Anril Arief) dan PP Muhammadiyah (Prof. Drs. H. Asymuni Abdurrahman).

Maksud dan tujuan dari lembaga keuangan syariah ini adalah untuk menjalankan usaha dalam bidang usaha sebagai Bank Pembiayaan Rakyat Syariah yang semata-mata beroperasi dengan sistem bagi hasil, baik terhadap pihak debitur maupun krediturnya. Selain itu juga menghimpun dana dari masyarakat dalam bentuk deposito berjangka dan tabungan, serta memberikan pembiayaan bagi pengusaha kecil atau masyarakat pedesaan.

2.2. Visi dan Misi

2.2.1 Visi

Menjadikan BPR Syariah Bangun Drajat Warga Sebagai Lembaga Keuangan Syariah yang unggul dan terpercaya.

2.2.2 Misi

- Mengembangkan dan mensosialisasikan pola, sistem dan konsep perbankan syariah.
- Memajukan BPRS BDW dengan prinsip bagi hasil yang saling menguntungkan antara nasabah dan BPRS BDW dalam kerangka amar *ma'ruf nahi munkar*.
- Mendapatkan profit sesuai dengan target yang ditetapkan.
- Memberikan kesejahteraan kepada pengguna jasa, pemilik, pengurus dan pengelola BPRS BDW secara layak.

3 . BPRS Dana Hidayatullah

3.1 Sejarah Berdirinya

PT. BPR Syariah Dana Hidayatullah ini beralamatkan di Jl. Ngasem No. 50 Yogyakarta telp (0274) 375819, 418594 dibawah pimpinan Lilis Erwiyati, SE selaku Direktur Utama dan di bantu oleh Ita Yulistiyani, SH sebagai Direktur dan karyawan sebanyak 16 orang.

PT. BPR Syariah Dana Hidayatullah berdiri berdasarkan Akte Pendirian tertanggal 29 Maret 2006 Nomor 64 yang dibuat dihadapan Wahyu Wiryono, Sarjana Hukum Notaris/PPAT di Yogyakarta dan telah disyahkan oleh menteri kehakiman dan Hak Asasi Manusia RI tanggal 9 Juni 2006 No. C 16799 HT.01.01. Tahun 2006.

PT. BPR Syariah Dana Hidayatullah mulai melakukan operasional setelah mendapat ijin dari Bank Indonesia No.

8/2088/DPbS tertanggal 30 Agustus 2006 tentang Pemberian ijin usaha PT. BPR Syariah Dana Hidayatullah. Setelah mendapatkan ijin tersebut baru pada tanggal 11 September 2006 PT. BPR Syariah Dana Hidayatullah melakukan *Soft Opening* dan *Grand Opening* yang dilakukan pada tanggal 18 september 2006 yang selanjutnya diperingati sebagai hari berdirinya PT. BPR Syariah Dana Hidayatullah.

PT. BPR Syariah Dana Hidayatullah merupakan BPR Syariah yang ketiga di Daerah Istimewa Yogyakarta. Adapun yang menjadi konsep berdirinya BPRS adalah QS. An-Nisa : 29 yang artinya :

" Hai orang-orang yang beriman, janganlah kamu saling memakan harta sesamamu dengan jalan yang batil, kecuali dengan jalan perniagaan yang Berlaku dengan suka sama-suka di antara kamu. dan janganlah kamu membunuh dirimu; Sesungguhnya Allah adalah Maha Penyayang kepadamu."

Berdasarkan konsep tersebut PT. BPR Syariah Dana Hidayatullah hadir sebagai lembaga intermediasi Syariah yang menghubungkan kepentingan antara pemilik dana dengan pengguna dana dengan pola kerjasama saling menguntungkan dan sesuai dengan prinsip syariah. Disamping itu seluruh produk yang ditawarkan dan dijalankan harus sudah mendapat persetujuan dari Dewan Pengawas Syariah, sehingga Insyaallah memberikan rasa aman dan nyaman dunia akhhirat sesuai dengan motto nya HALAL, BERKAH dan MENGUNTUNGAN.

3.2 Visi dan Misi

3.2.1 Visi

Menjadi BPR Syariah yang dapat dibanggakan, sehat, profitable, dan mempunyai jaringan yang luas.

3.2.2 Misi

- a. Ikut berperan serta dalam pembangunan ekonomi bangsa
- b. Memberikan keuntungan yang wajar bagi para pemegang saham.
- c. Memaksimalkan laju pertumbuhan perusahaan

B. Hasil Penyebaran Kuesioner

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner yang dilakukan maka diperoleh data sebagaimana terlihat dalam tabel berikut, menunjukkan jumlah dan tingkat pengembalian kuesioner. Adapun pembagian objek adalah sebagai berikut:

- a. Objek 1 merupakan BPRS Bangun Drajat Warga
- b. Objek 2 merupakan BPRS Madina Mandiri Sejahtera
- c. Objek 3 merupakan BPRS Dana Hidayatullah.

1. Responden tingkat pengembalian kuesioner

Tabel 2
Responden Tingkat Pengembalian Kuisisioner

Keterangan	Jumlah Penyebaran Obyek 1	Jumlah Penyebaran Obyek 2	Jumlah Penyebaran Obyek 3
Total penyebaran	26	19	15
Total Pengembalian	20	19	10
Jumlah yang tidak dikembalikan	6	-	5
Tingkat pengembalian	76.92%	100%	66.66%
Jumlah responden	20	19	10
Total kuesioner yang tidak dapat diolah	-	-	-
Total Koesioner	20	19	10

Sumber: Data Primer Diolah

Total penyebaran pada objek 1 yaitu 26 kuisisioner (jumlah kuisisioner sesuai dengan jumlah karyawan yang telah dikonfirmasi kepihak kantor) dan respon ratenya mencapai 76.92% yaitu dengan pengembalian kuisisioner berjumlah 20 dapat diolah seluruhnya. Objek 2 mencapai respon rate 100%, dengan penyebaran kuisisioner 19 dan kuisisioner kembali dengan jumlah yang sama dan dapat diolah. Sedangkan pada objek 3, mempunyai respon rate terendah dari keseluruhan objek, yakni hanya mencapai 66.66% dengan penyebaran kuisisioner berjumlah 15 dan kembali hanya 10 kuisisioner, keseluruhan dapat diolah. Sehingga seluruh kuisisioner dari tiga objek di atas jika diakumulasikan berjumlah 49 kuisisioner dan dapat diolah.

2. Karakteristik Responden

Karakteristik responden dibagi menjadi 4 yakni jenis kelamin, usia, pendidikan dan lama bekerja. Data divisualisasikan pada tabel 3, sebagai berikut:

Tabel 3
Karakteristik Responden

Karakteristik	Objek 1		Objek 2		Objek 3	
	f	%	f	%	f	%
Jenis Kelamin						
Laki-laki	13	65%	11	57.89%	2	20%
Perempuan	7	35%	8	42.10%	8	80%
Total	20	100%	19	100%	10	100%
Usia						
18-25 tahun	6	30%	5	26.31%	-	-
26-35 tahun	7	35%	10	52.63%	10	100%
36-45 tahun	5	25%	4	21.05%	-	-
> 46 tahun	2	10%	-	-	-	-
Total	20	100%	19	100%	10	100%
Pendidikan						
Pascasarjana	-	-	-	-	1	10%
Sarjana	10	50%	15	78.94%	7	70%
Diploma	3	15%	1	5.26%	1	10%
SMA/ sdrajat	6	30%	3	15.78%	1	10%
SMP/ sdrajat	1	5%	-	-	-	-
Total	20	100%	19	100%	10	100%
Lama bekerja						
< 1 th	3	15%	5	26.31%	1	10%
1 th - 2 th	5	25%	4	21.05%	2	20%
2 th - 3 th	2	10%	3	15.78%	2	20%
3 th - 4 th	2	10%	5	26.31%	1	10%
4 th - 5 th	1	5%	2	10.52%	4	40%
>5 th	7	35%	-	-	-	-
Total	20	100%	19	100%	10	100%

Sumber: Data Primer Diolah

Responden berdasarkan jenis kelamin pada tabel 3, objek 1 menggambarkan bahwa jumlah karyawan laki-laki lebih banyak dari pada

perempuan dengan persentase laki-laki mencapai 65% yakni 13 karyawan, selebihnya perempuan, dengan jumlah total karyawan mencapai 20. Dari data pada tabel, dapat kita lihat bahwa pada objek 2, karyawan laki-laki lebih banyak daripada karyawan perempuan, yakni karyawan laki-laki berjumlah 11 sedangkan selebihnya adalah perempuan, dengan jumlah keseluruhan adalah 19 karyawan. Pada objek 3, dapat dijelaskan bahwa mayoritas karyawan adalah perempuan, yakni sebanyak 8 orang. Sedangkan, karyawan laki-laki hanya 2 orang.

Berdasarkan data tabel responden berdasarkan tingkat usia untuk objek 1 dapat dijelaskan bahwa mayoritas karyawan berusia antara 26 hingga 35 tahun, yaitu mencapai persentase 35% dengan jumlah 7 karyawan. Selanjutnya untuk usia 18 hingga 25 tahun menduduki urutan terbanyak kedua dengan jumlah karyawan 6 dan persentase mencapai 30%, usia antara 36 hingga 45 tahun hanya terdapat 5 karyawan dengan persentase 25% selebihnya yakni 10% untuk karyawan usia lebih dari 46 tahun berjumlah 2. Mayoritas karyawan di objek 2 berusia 26 hingga 35 tahun, yakni berjumlah hingga 10 karyawan, selebihnya berusia 18 hingga 25 tahun sebanyak 5 orang, dan paling sedikit karyawan yang berusia 35 hingga 45 tahun hanya berjumlah 4 karyawan. Berdasarkan tingkat usia, pada objek 3 seluruh karyawan berusia antara 26 hingga 35 tahun.

Berdasarkan tabel, objek 1 dengan jumlah keseluruhan 20 karyawan, mayoritas berpendidikan Sarjana (S1) mencapai 10 karyawan dengan persentase 50%, pendidikan Diploma hanya 3 karyawan dengan

persentase 15%, 6 karyawan berpendidikan SMA/ sederajat mencapai persentase 30% dan terakhir karyawan dengan jumlah paling sedikit yakni 1 orang berpendidikan SMP/ sederajat hanya 5%. Dari objek 2 dapat dijelaskan bahwa mayoritas karyawan berpendidikan Sarjana (S1), 1 karyawan berpendidikan Diploma, dan sisanya berpendidikan SMA/ sederajat berjumlah 3 karyawan. Pada objek 3, dapat dijelaskan bahwa mayoritas karyawan pada BPRS Dana Hidayatullah berpendidikan Sarjana (S1) yaitu berjumlah 7 karyawan. Sedangkan, untuk pendidikan SMA, Diploma dan Pascasarjana masing-masing berjumlah 1 karyawan.

Responden berdasarkan lama kerja untuk objek 1 yang merupakan objek yang lebih dahulu berdiri jika dibandingkan dengan objek 2 dan 3 maka dapat dilihat pada tingkat lama bekerja mayoritas karyawannya bekerja selama lebih dari 5 tahun, yakni berjumlah 7 karyawan dengan persentase 35%. Urutan terbanyak kedua adalah karyawan dengan lama bekerja antara 1 hingga 2 tahun yaitu 5 karyawan dengan persentase 25%, karyawan yang bekerja selama kurang dari 1 tahun berjumlah 3 orang dengan persentase 15%, untuk lama kerja antara 2 hingga 3 tahun dan 3 hingga 4 tahun masing-masing 2 karyawan dan sisanya 1 karyawan bekerja antara 4 hingga 5 tahun. Pada objek 2, berdasarkan lama kerja terlihat sangat *variatif*, jumlah terbanyak lama bekerja di BPRS Madina Mandiri Sejahtera yakni kurang dari 1 tahun dan 3 hingga 4 tahun dengan jumlah masing-masing 5 karyawan, lama bekerja selama 1 hingga 2 tahun sebanyak 4 karyawan, sedangkan 2 hingga 3 tahun hanya berjumlah 3

karyawan dan yang terakhir dan paling sedikit yaitu yang bekerja selama 4 hingga 5 tahun, yaitu hanya berjumlah 2 karyawan. Berdasarkan tabel di atas, pada objek 3 dapat dijelaskan bahwa mayoritas karyawan telah bekerja selama 4 hingga 5 tahun, yaitu sebanyak 4 karyawan. Paling sedikit yaitu karyawan yang bekerja selama 3 hingga 4 tahun yakni hanya 1 karyawan, sedangkan karyawan yang bekerja selama 1 hingga 2 tahun dan 2 hingga 3 tahun masing-masing 2 karyawan.

C. Uji Instrumen

Untuk menguji konsistensi dan akurasi data yang dikumpulkan dari penggunaan instrumen, maka dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas. Uji validitas digunakan untuk menguji kemampuan suatu instrumen dalam mengukur suatu konstruk tentang apa yang seharusnya diukur (Sakaran 2003, dalam Wahyono, 2007). Uji validitas dilakukan menggunakan *Pearson correlation product moment*. Perhitungan menggunakan SPSS 16.00 *for windows* untuk mengetahui apakah variabel yang digunakan valid atau tidak.

a. Uji Validitas Variabel

Tabel 4
Uji validitas Instrumen

Variabel	Representasi item pertanyaan berdasarkan nomer	Pearson	Sign	Keterangan
<i>Helping Behavior</i>	1	0,513**	.000	Valid
	2	0,703**	.000	Valid
	3	0,705**	.000	Valid
	4	0,799**	.000	Valid
	5	0,589**	.000	Valid
	6	0,667**	.000	Valid
	7	0,471**	.001	Valid
<i>Sportmanship</i>	8	0,833**	.000	Valid
	9	0,733**	.000	Valid
	10	0,693**	.000	Valid
	11	0,595**	.000	Valid
<i>Conscientiousness</i>	12	0,678**	.000	Valid
	13	0,535**	.000	Valid
	14	0,716**	.000	Valid
	15	0,656**	.000	Valid
	16	0,518**	.000	Valid
<i>Participation in organization</i>	17	0,902**	.000	Valid
	18	0,924**	.000	Valid
	19	0,785**	.000	Valid
<i>Keeping informed</i>	20	0,803**	.000	Valid
	21	0,831**	.000	Valid
	22	0,730**	.000	Valid

Sumber: hasil uji validitas

Semua item pertanyaan yang berjumlah 22 item dinyatakan valid. Secara keseluruhan dari tabel di atas maka dapat diketahui bahwa tingkat validitas tertinggi adalah pada item pertanyaan ke 18 yaitu mencapai tingkat validitas 0,924. Sedangkan untuk tingkat validitas terendah dari keseluruhan item pertanyaan terdapat pada item nomor 7 yakni 0,471. Jika tingkat validitas per variabel, yang pertama yakni *Helping Behavior* validitas tertinggi terdapat pada item nomor 4 dengan jumlah 0,799 sedangkan terendah pada item pertanyaan nomor 7 dengan jumlah 0,471, sedangkan item pertanyaan variabel ini terdapat pada nomor 1 hingga nomor 7. Pada variabel kedua *Sportmanship* yang item pertanyaannya terdapat pada nomor 8 hingga nomor 11 tingkat validitas tertinggi terdapat pada nomor 8 dengan jumlah 0,833 dengan tingkat terendah terdapat pada item nomor 11 dengan jumlah 0,595. Variabel ketiga *Conscientiousness* tingkat validitas tertinggi berjumlah 0,716 pada item pertanyaan nomor 14, terendah 0,518 pada item nomor 16 dengan item pertanyaan variabel ketiga adalah nomor 12 hingga nomor 16. Variabel keempat *Participation in organization* dengan nomor item pertanyaan 17 hingga 19, tingkat validitas tertingginya adalah item pertanyaan nomor 18 yakni 0,924 dan terendah yakni 0,785 pada item pertanyaan nomor 19. Variabel terakhir yakni *Keeping Informed* dengan item pertanyaan terdapat pada nomor 20 hingga 22, tingkat validitas tertingginya yakni terdapat pada nomor 21 dengan jumlah 0,831 dan terendah pada item pertanyaan nomor 22 yakni berjumlah 0,730.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah pengujian untuk menunjukkan kehandalan suatu kuisioner. Tingkat kehandalan dan kemampuan suatu kuisioner dalam menghasilkan data dapat ditunjukkan dengan nilai *Cronbach Alpha* yang dimiliki. Semakin tinggi *Cronbach Alpha* yang dimiliki maka semakin tinggi pula tingkat reliabilitasnya atau semakin dapat dipercaya suatu kuisioner dalam memperoleh data. Pengujian dilakukan dari hasil kuisioner yang sesungguhnya. Berdasarkan uji reliabilitas menggunakan SPSS 16.00 for windows seperti terlihat pada tabel 5 menunjukkan bahwa pengukuran setiap variabel memiliki nilai di atas 0.60 (>0.60) selaras dengan teori bahwa Instrumen dapat dikatakan handal (*reliable*) bila mempunyai koefisien *Cronbach alpha* $>0,6$ (Ghozali, 2005:46).

Tabel 5

Hasil Analisis Uji Reliabilitas

No	Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Keterangan
1	<i>Helping Behavior</i>	0.753	Reliabel
2	<i>Sportmanship</i>	0.675	Reliabel
3	<i>Conscientiousness</i>	0.610	Reliabel
4	<i>Participant in Organization</i>	0.839	Reliabel
5	<i>Keeping informed</i>	0.695	Reliabel

Sumber: hasil uji reliabilitas

Hasil analisis uji reliabilitas pada tabel di atas, menunjukkan bahwa untuk variabel *helping behavior* nilai *Cronbach Alpha* di atas 0.60 yaitu 0.753. Hal ini menggambarkan bahwa item-item pertanyaan yang digunakan

untuk mengukur variabel *helping behavior* dinyatakan reliabel. Hasil pengujian untuk variabel *Sportmanship* ditunjukkan dengan nilai *Cronbach Alpha* di atas 0.60 yaitu sebesar 0.675, Hal ini menggambarkan bahwa item-item pertanyaan yang digunakan untuk mengukur variabel *Sportmanship* dinyatakan reliabel. Hasil pengujian untuk variabel *Conscientiousness* ditunjukkan dengan nilai *Cronbach Alpha* di atas 0.60 yaitu 0.610 yang dapat diartikan bahwa variabel ini handal. Hasil pengujian untuk variable *Participant in Organization* ditunjukkan dengan nilai *Cronbach Alpha* sebesar 0.839, hal ini menggambarkan bahwa pertanyaan untuk mengukur *Participant in Organization* dinyatakan reliabel. Variabel terakhir yakni *Keeping informed* dengan hasil pengujian *Cronbach Alpha* di atas 0.60 yaitu sebesar 0.695 dapat menjelaskan bahwa pertanyaan untuk mengukur *Keeping informed* dinyatakan handal/reliabel.

D. Hasil Penelitian

1. Kuisisioner

Berdasarkan hasil penelitian selama satu bulan setengah, terhadap tingkat OCB karyawan (tiga) BPRS dengan 5 (lima) variabel dapat divisualisasikan pada tabel berikut ini:

Tabel 6

Analisis Rata-rata tingkat OCB per-variabel

NO	INSTRUMEN	BPRS Bangun Drajat Warga			BPRS Madina Mandiri Sejahtera			BPRS Dana Hidayatullah		
		Min	Max	Mean	Min	Max	Mean	Min	Max	Mean
	Variabel <i>Helping Behavior</i>	1.57	5.00	3.17	1.57	4.85	3.59	1.42	5.00	3.00
1	Secara sukarela menggantikan peran/tugas karyawan lain yang sedang tidak hadir/sedang istirahat.	2.00	5.00	3.30	2.00	5.00	3.05	2.00	5.00	3.60
2	Menolong karyawan lain yang mempunyai beban pekerjaan berat menyangkut tugas dari kantor.	1.00	5.00	3.00	2.00	5.00	4.05	2.00	5.00	2.80
3	Membantu penyesuaian diri karyawan baru tersebut dalam menyelesaikan pekerjaannya.	2.00	5.00	3.55	2.00	5.00	4.00	1.00	5.00	3.00
4	Meluangkan waktu untuk menolong karyawan lain dalam menyelesaikan pekerjaannya.	1.00	5.00	3.10	2.00	5.00	3.57	2.00	5.00	3.00
5	Secara sukarela mengerjakan pekerjaan-pekerjaan kantor yang belum dikerjakan walaupun tidak diminta.	1.00	5.00	3.35	2.00	5.00	3.73	2.00	5.00	2.60
6	Menolong karyawan lain diluar divisi/bagian Saya tatkala mereka mempunyai masalah.	1.00	5.00	2.50	1.00	5.00	3.42	1.00	5.00	3.10
7	Menolong masyarakat yang membutuhkan pelayanan jika mereka membutuhkan pertolongan.	2.00	5.00	3.39	2.00	4.00	3.36	2.00	5.00	2.90
	Variabel <i>Sportmanship</i>	1.50	5.00	3.20	2.00	5.00	3.91	2.00	5.00	3.70
8	Jika terjadi masalah di kantor, Saya bisa memandang masalah yang terjadi di tempat kerja sebagai hal positif.	2.00	5.00	3.85	2.00	5.00	4.00	2.00	5.00	3.80
9	Melakukan evaluasi terlebih dahulu sebelum memutuskan apakah kebijakan instansi benar atau salah.	2.00	5.00	3.50	2.00	5.00	3.89	2.00	5.00	3.80
10	Mendahulukan kepentingan organisasi (pekerjaan) dari pada kepentingan saya pribadi.	1.00	5.00	4.05	2.00	5.00	3.89	2.00	5.00	4.10
11	Responden adalah sosok yang tidak mengeluh bila terjadi sesuatu yang tidak menyenangkan di tempat kerja.	1.00	5.00	3.40	2.00	5.00	3.89	2.00	5.00	3.10
	Variabel <i>Conscienciusnes</i>	1.20	5.00	3.69	3.00	4.60	3.92	1.80	5.00	3.62

NO	INSTRUMEN	BPRS Bangun Drajat Warga			BPRS Madina Mandiri Sejahtera			BPRS Dana Hidayatullah		
		Min	Max	Mean	Min	Max	Mean	Min	Max	Mean
12	Datang pada waktu yang awal sehingga saya siap bekerja tatkala pekerjaan/jam kerja dimulai.	1.00	5.00	3.90	4.00	5.00	4.36	2.00	5.00	3.80
13	Setiap hari selalu datang tepat waktu dalam keadaan cuaca/kesibukan lalu lintas apapun.	2.00	5.00	3.40	3.00	5.00	4.36	2.00	5.00	4.10
14	Tidak suka menghabiskan waktu untuk pembicaraan telpon yang bersifat pribadi di kantor atau di jam kerja.	2.00	5.00	4.05	2.00	5.00	4.15	2.00	5.00	4.00
15	Tidak menghabiskan waktu untuk pembicaraan yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan.	1.00	5.00	3.65	2.00	4.00	3.52	2.00	5.00	3.30
16	Tidak mengambil waktu lebih untuk tidak bekerja meskipun mempunyai waktu-waktu ekstra untuk tidak masuk karena sakit.	1.00	5.00	3.45	2.00	4.00	3.21	1.00	5.00	2.90
	Variabel <i>Participation in Organization</i>	1.33	5.00	3.45	1.33	4.66	3.83	1.33	5.00	3.43
17	Menghadiri pertemuan-pertemuan secara sukarela yang dapat membantu menaikkan imej instansi.	1.00	5.00	3.10	1.00	5.00	3.73	1.00	5.00	2.00
18	Menghadiri pertemuan-pertemuan secara sukarela yang dipandang penting untuk pekerjaan dan tempat kerja.	1.00	5.00	3.35	1.00	5.00	4.05	1.00	5.00	2.30
19	Menolong urusan yang tujuannya untuk membantu kekompakan instansi.	2.00	5.00	3.90	2.00	4.00	3.73	2.00	5.00	3.00
	Variabel <i>Keeping Informed</i>	2.33	5.00	4.13	3.00	5.00	4.10	1.66	5.00	3.46
20	Selalu mengikuti perubahan-perubahan perkembangan dalam pusat instansi.	3.00	5.00	4.30	2.00	5.00	3.94	2.00	5.00	3.70
21	Selalu membaca dan mengikuti pengumuman-pengumuman instansi.	2.00	5.00	4.15	3.00	5.00	4.31	1.00	5.00	3.80
22	Menggunakan penilaian untuk mengukur apa yang terbaik untuk instansi.	2.00	5.00	3.95	4.00	5.00	4.05	2.00	5.00	2.90
	RATA-RATA OCB			3.55			3.83			3.25

Berdasarkan visualisasi hasil statistik deskriptif di atas, dapat dijelaskan bahwa untuk Objek 1 yaitu BPRS Bangun Drajat Warga secara keseluruhan dengan nilai seluruh variabel maka memiliki rata-rata sebesar 3.55 berarti tingkat OCB yang tinggi. Objek 2 yaitu BPRS Madina Mandiri Sejahtera secara keseluruhan dengan nilai seluruh variabel maka memiliki rata-rata sebesar 3.83 berarti tingkat OCB yang tinggi. Sedangkan untuk objek 3 yaitu BPRS Dana Hidayatullah secara keseluruhan dengan nilai seluruh variabel maka memiliki rata-rata sebesar 3.25 berarti tingkat OCB yang cukup tinggi. Selanjutnya tingkat pervariabel perobjeknya dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. Objek 1: BPRS Bangun Drajat Warga

Hasil pengujian pada instrumen *helping behavior* pada Objek 1 yaitu BPRS Bangun Drajat Warga menunjukkan bahwa tingkat sifat *helping behavior* karyawan tergolong cukup tinggi, hal ini ditunjukkan dengan nilai rata-rata sebesar 3.17. Sedangkan nilai rata-rata terendah terdapat pada instrumen nomor 6 dengan rata-rata 2.50 yang tergolong rendah, hal ini menunjukkan bahwa karyawan tidak terbiasa menolong karyawan lain diluar divisi atau bagian mereka disaat karyawan divisi lain tersebut mempunyai suatu masalah atau kendala. Instrumen yang memiliki nilai rata-rata tertinggi yaitu instrumen nomor 3 dengan rata-rata 3.55 yang tergolong tinggi, hal ini menunjukkan bahwa karyawan terbiasa membantu penyesuaian diri karyawan baru dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Hasil pengujian pada variabel 2 yaitu *Sportmanship* pada BPRS Bangun Drajat Warga sebagai objek 1 menunjukkan rata-rata 3.20 yang tergolong cukup tinggi, dan instrumen terendah terdapat pada nomor 9 yaitu sebesar 3.50, hal ini menunjukkan bahwa karyawan tidak begitu tertarik untuk melakukan evaluasi terlebih dahulu sebelum memutuskan apakah kebijakan instansi benar atau salah. Sedangkan nilai rata-rata tertinggi terdapat pada instrumen nomor 10 yaitu sebesar 4.05. hal ini menunjukkan bahwa karyawan mendahulukan kepentingan organisasi daripada kepentingan pribadi.

Hasil penelitian variabel *Conscienciousness* pada BPRS Bangun Drajat Warga sebagai objek 1 tergolong tinggi dengan nilai rata-rata sebesar 3.69. dari lima instrumen yang digunakan terdapat rata-rata terendah yaitu sebesar 3.40 untuk nomor 13, di mana pernyataan nomor 13 adalah mengenai kehadiran tepat waktu disaat cuaca tidak bagus atau macet, hal ini menggambarkan bahwa karyawan datang tidak tepat waktu disaat cuaca buruk atau macet. Sedangkan rata-rata tertinggi adalah nomor 14 sebesar 4.05, hal ini menjelaskan bahwa karyawan tidak suka menghabiskan waktu untuk pembicaraan telpon yang bersifat pribadi dikantor atau jam kerja.

Hasil pengujian variabel *Participation in Organization* pada objek 1 yaitu BPRS Bangun Drajat Warga memiliki nilai rata-rata 3.45 dan tergolong tinggi. Dari ketiga instrumen dalam variabel ini instrumen nomor 19 memiliki nilai rata-rata paling tinggi yaitu 3.90 hal

ini menggambarkan bahwa karyawan terbiasa untuk menolong urusan yang bertujuan untuk membantu kekompakan instansi. Sedangkan rata-rata paling rendah terdapat pada nomor 17 yaitu 3.10 hal ini menunjukkan bahwa karyawan tidak terbiasa untuk menghadiri pertemuan-pertemuan secara sukarela yang dapat membantu menaikkan imej instansi.

Pengujian variabel terakhir pada objek 1, BPRS Bangun Drajat Warga memiliki rata-rata 4.13 dan tergolong tinggi nyaris sangat tinggi, nilai rata-rata tertinggi terdapat pada instrumen nomor 20 yaitu 4.20 hal ini menggambarkan bahwa tingkat keikutsertaan karyawan dalam mengikuti perubahan-perubahan perkembangan dalam pusat instansi sangat tinggi. Sedangkan terendah terdapat pada instrumen nomor 22 yaitu 3.95 di mana hal ini menggambarkan bahwa karyawan tidak selalu menggunakan penilaian untuk mengukur apa yang terbaik untuk instansi.

b. Objek 2: BPRS Madina Mandiri Sejahtera

Berdasarkan tabel dapat dijelaskan untuk Objek 2 yaitu BPRS Madina Mandiri Sejahtera nilai instrumen *helping behavior* memiliki rata-rata 3.59, hal ini menunjukkan bahwa sifat menolong karyawan tergolong tinggi. Nilai rata-rata paling rendah terdapat pada instrumen nomor 1 dengan rata-rata 3.05, hal ini dapat menunjukkan bahwa karyawan tidak terbiasa untuk sukarela menggantikan peran/tugas

karyawan lain yang sedang hadir atau sedang istirahat. Sedangkan nilai rata-rata tertinggi terdapat pada instrumen nomor 2 yaitu 4.05 yang tergolong tinggi dan menunjukkan bahwa karyawan terbiasa menolong karyawan lain yang mempunyai beban berat menyangkut tugas dari kantor.

Hasil pengujian pada variabel *sportmanship* Sejahtera menunjukkan nilai rata-rata sebesar 3.91 yang tergolong tinggi. Dari ke empat instrumen hanya 1 instrumen yang memiliki rata-rata sebesar 4.00 sedangkan instrumen lain sebesar 3.89 hal ini dapat dijelaskan bahwa dari keempat instrumen mayoritas memberikan kontribusi yang sama besar.

Pada variabel *Conscienciousness* mencapai 3.92 dan tergolong tinggi, dengan nilai rata-rata paling rendah terdapat pada nomor 16 yaitu 3.21, hal ini menjelaskan bahwa karyawan mengambil waktu lebih untuk tidak bekerja meskipun mempunyai waktu-waktu ekstra untuk tidak masuk karena sakit. Sedangkan rata-rata paling tinggi terdapat pada nomor 12 dan 13 yakni sebesar 4.36 yang menggambarkan bahwa karyawan terbiasa untuk datang pada waktu yang awal sehingga siap bekerja tatkala pekerjaan/jam kerja dimulai, dan karyawan selalu berusaha datang tepat waktu dalam keadaan cuaca/kesibukan lalu lintas apapun.

Pengujian variabel *Participation in Organization* pada BPRS Madina Mandiri Sejahtera sebagai objek penelitian ke dua memiliki nilai rata-rata 3.83 tergolong tinggi. Instrumen yang memiliki nilai rata-rata tertinggi terdapat pada nomor 18 yaitu 4.05 hal ini menggambarkan bahwa karyawan secara sukarela menghadiri pertemuan-pertemuan yang dipandang penting untuk pekerjaan dan tempat kerja secara sukarela. Sedangkan instrumen lainnya mempunyai nilai rata-rata sama yaitu 3.73.

Pengujian pada variabel *Keeping Informed* memiliki rata-rata sebesar 4.10 tergolong sangat tinggi. Nilai rata-rata terendahnya terdapat pada instrumen nomor 20 yaitu 3.94 hal ini menjelaskan bahwa dari ketiga instrumen karyawan tidak begitu terbiasa untuk mengikuti perubahan-perubahan perkembangan dalam pusat instansi. Sedangkan nilai rata-rata tertinggi terdapat pada instrumen nomor 21 yaitu 4.31 hal ini menjelaskan bahwa karyawan sangat sering/selalu membaca dan mengikuti pengumuman-pengumuman instansi.

c. Objek 3: BPRS Dana Hidayatullah

Pada variabel *helping behavior* mempunyai rata-rata yang tergolong cukup tinggi, dengan rata-rata 3.00. Sedangkan nilai rata-rata terendah terdapat pada instrumen nomor 5 yaitu 2.60, hal ini menunjukkan bahwa karyawan tidak terbiasa mengerjakan pekerjaan kantor yang belum terselesaikan jika tidak diminta. Nilai tertinggi

terdapat pada instrumen nomor 1 yaitu 3.60 hal ini menunjukkan bahwa karyawan terbiasa mengantikan peran atau tugas karyawan lain yang sedang tidak hadir atau sedang istirahat.

Pada variabel *sportmanship* nilai rata-rata terendah terdapat pada instrumen nomor 11 sebesar 3.10, hal ini menunjukkan bahwa karyawan mengeluh jika ada sesuatu yang tidak menyenangkan ditempat kerja. Sedangkan nilai tertinggi terdapat pada instrumen nomor 10 sebesar 4.10, hal ini menunjukkan bahwa karyawan mendahulukan kepentingan organisasi daripada kepentingan pribadi.

Sedangkan variabel *conscienciousness* memiliki nilai rata-rata sebesar 3.62 tergolong tinggi. Sedangkan pada instrumen ini nilai rata-rata terendah terdapat pada nomor 16 yaitu 2.90, hal ini menjelaskan bahwa karyawan mengambil waktu lebih untuk tidak bekerja meskipun mempunyai waktu ekstra untuk tidak bekerja karena sakit. Rata-rata nilai instrumen paling tinggi terdapat pada nomor 13 yaitu 4.10 di mana karyawan berusaha untuk datang setiap hari tepat waktu dalam keadaan cuaca/lalu lintas sesibuk apapun.

Pengujian variabel *Participation in Organization* pada BPRS Dana Hidayatullah sebagai objek ketiga pada penelitian ini memiliki nilai rata-rata 2.43 dan tergolong cukup tinggi. Nilai rata-rata tertinggi terdapat pada instrumen nomor 19 yaitu 3.00 hal ini menunjukkan bahwa diantara ketiga instrumen, instrumen ini lebih sering dilakukan oleh karyawan yaitu menolong urusan yang tujuannya untuk

membantu kekompakan instansi. Sedangkan instrumen yang memiliki rata-rata terendah adalah nomor 17 yaitu 2.00 hal ini menggambarkan bahwa karyawan tidak terbiasa menghadiri pertemuan-pertemuan yang dapat membantu menaikkan imej instansi.

Pengujian variabel *Keeping Informed* pada objek ketiga, yaitu BPRS Dana Hidayatullah memiliki rata-rata 3.46 termasuk tinggi. Instrumen yang memiliki nilai rata-rata terendah terdapat pada nomor 22 yaitu 2.90 di mana pada instrumen ini menggambarkan karyawan yang menggunakan penilaian untuk mengukur apa yang terbaik untuk instansi, sedangkan instrumen dengan rata-rata tertinggi adalah nomor 21 yaitu 3.80 di mana hal ini menggambarkan bahwa dari etiga instrumen, instrumen yang paling sering dilakukan karyawan adalah membaca dan mengikuti pengumuman-pengumuman instansi.

2. Wawancara

Data wawancara pada penelitian ini bertujuan untuk mengkomparasikan antara jawaban dari masing-masing karyawan dengan pendapat dari kepala bagian agar mendukung data dan mempertajam hasil penelitian. Dari hasil wawancara kepada kepala bagian operasional masing-masing objek penelitian atau BPRS yang dilakukan pada tanggal dan waktu yang berbeda-beda, antara lain BPRS Bangun Drajat Warga wawancara dilakukan pada tanggal 27 Maret 2010, selama 18.45 menit. Pada BPRS Madina

Mandiri Sejahtera wawancara dilakukan pada tanggal 21 Maret 2012, selama 25.18 menit. Pada BPRS Dana Hidayatullah dilakukan pada tanggal 24 Maret 2012 selama 20.31 menit. Dari wawancara tersebut didapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 7
Hasil Wawancara

No.	Pertanyaan	Tanggapan Narasumber		
		BPRS Bangun Drajat Warga	BPRS Madina Mandiri Sejahtera	BPRS Dana Hidayatulla
1	Menurut Anda, apakah staf yang Anda miliki mempunyai kebiasaan untuk saling membantu disaat rekan kerjanya mengalami suatu kendala?	Iya, mereka terbiasa membantu. staf disini biasa saling membantu karena memang ditanamkan sebagai budaya kerja. Selagi bisa membantu tanpa harus diminta.	Sebagian besar iya,	Saling membantu jika pekerjaannya saling berkaitan, misalnya <i>back office</i> dengan <i>teller</i> . Karena memang jika <i>teller</i> belum selesai <i>back office</i> pun belum selesai. Tetapi jika dituar bagian mereka meminta bantuan dahulu.
2	Apakah menurut Anda, karyawan yang Anda miliki mampu mengelola konflik-konflik interpersonal yang terjadi?	Ada proses penyelesaian, biasanya salah komunikasi dan biasanya langsung diselesaikan	Pasti ada pengaruhnya, dan mempengaruhi kinerja mereka, tetapi mereka bilang atau mengadu kepada saya, keduanya tetapi dikesempatan yang berbeda, mereka curhat karena setiap koordinasi pasti saya ingatkan untuk menyelesaikan jika ada masalah	Kalau disini saya tidak menemukan konflik-konflik pribadi
3	Apakah karyawan dikantor ini mampu menjaga keharmonisan dengan baik?	Mampu menjaga keharmonisan	Iyaa sejauh ini, karena memang prinsip kekeluargaan diterapkan disini	Iya, mampu menjaga keharmonisan
4	Apakah karyawan yang Anda miliki selalu menerima kebijakan yang diterapkan di organisasi?	Sebagian besar iya, karena sebelumnya pasti di draf dan disosialisasikan	Positif dan menerima saja sebagian besar, sebagian kecil ada yang kritis. Walaupun pada akhirnya sepakat juga	Ada yang kritis, tetapi hanya mempertanyakan saja. Lebih lanjut nurut-nurut saja
5	Apakah menurut Anda karyawan dikantor ini selalu positif dalam menghadapi masalah?	Ada beberapa macam tanggapan karyawan, ada yang negatif dulu setelah itu menjadi positif setelah dijelaskan.	Iya,	Iya...rata-rata
6	Apakah menurut Anda karyawan dikantor ini selalu positif dalam menghadapi	Positif-positif saja	Iya, justru saya lihat semangat	Positif koq

No.	Pertanyaan	Tanggapan Narasumber BPRS Bangun Drajat Warga	Tanggapan Narasumber BPRS Madina Mandiri Sejahtera	Tanggapan Narasumber BPRS Dana Hidayatulla
	tantangan?			
7	Apakah aturan-aturan dikantor ini selalu mengikuti peraturan yang diterapkan?	Aturan diberlakukan dengan tegas, telat sedikitpun misalnya tp saya tetap mengangapnya terlambat, awalnya mereka belum terbiasa tetapi lama-lama terbiasa	Sebagian besar mengikuti atau nurut-nurut aja, walaupun ada yang tidak terbiasa nurut itu kembali kepada personal yang memang keras dan melakukannya dengan terpaksa	Iya, dituntut untuk disiplin
8	Apakah karyawan dikantor ini memanfaatkan waktu kerja yang ada dengan baik?	Sepengetahuan saya, iya	Secara keseluruhan iya	Sejauh ini iya
9	Apakah karyawan dikantor ini selalu mengikuti perkembangan organisasi yang terjadi?	Iya, karena tuntutan dari kantor meeka harus selalu <i>update</i>	Dari yang saya ihat mereka terbiasa untuk mengkuti perkembangan	Tuntutan kantor seperti itu
10	Apakah karyawan secara sukarela berusaha untuk meningkatkan pengetahuan?	Iya, karena dikantor ini terbiasa untuk <i>roling</i> pekerjaan, jadi secara tidak langsung dituntut untuk bisa melakukan pekerjaan disetiap devisi.	Lebih karena himbauan dari atasan	Karena sistem <i>roling</i> sehingga mereka dituntut untuk mempelajari pengetahuan lain
11	Apakah karyawan dengan sukarela berusaha meningkatkan keterampilan?	Lebih banyak karena tuntutan kantor karena sistem <i>roling</i> pekerjaan.	Lebih karena himbauan dari atasan	Belum ada inisiatif sendiri lebih karena tuntutan dari kantor
12	Apakah Karyawan dengan sukarela mempelajari keterampilan lain yang belum dimiliki untuk pencapaian tujuan organisasi?	Lebih banyak karena saran dari atasan, tetapi apabila dikantor kas itu lebih memaksa setiap karyawan untuk bisa banyak pekerjaan, karena keterbatasan SDM, selain itu setiap tahunnya ada pelatihan sesuai permintaan dari karyawan kira-kira ingin belajar apa.. lalu kita realissikan sesuai kebutuhan.	Lebih karena himbauan dari atasan dep kebutuhan organisasi. Kalau mengenai pelatihan mengenai pekerjaan atau motivasi, biasanya dilakukan 3 bulan sekali, kemarin kami mengadakan pelatihan dikaluarang, pelatihan sekaligus motivasi dan liburan untuk meningkatkan kebersamaan. Termasuk refresing, motivasi, <i>upgrade</i> atau <i>review</i> , dan materi, dan efeknya bagus untuk kedepannya.	Mereka senang-senang aja mempelajari hal-hal baru/pekerjaan baru walaupun itu karena tuntutan dari kantor bukan inisiatif pribadi. Mendatangkan dari luar sekali dalam program pendidikan. Pelatihan biasanya kami mengirim perwakilan keluar, dalam persatuan bank-bank syariah seluruh Indonesia, gantian yang dikirim untuk mewakili.

sumber: data primer diolah

E. Pembahasan

Tingkat OCB bisa dijadikan sebagai representasi dari sebuah komitmen. Di mana komitmen yang tinggi memberikan banyak kontribusi pada kinerja. Oleh sebab itu, dewasa ini banyak pengukuran kinerja karyawan bukan hanya dari apa yang seharusnya karyawan selesaikan sesuai tanggung jawab pekerjaannya tetapi juga apa yang karyawan kerjakan diluar tanggung jawabnya tetapi bermanfaat dan dapat meningkatkan kinerja rekan kerjanya sendiri tanpa paksaan dan *reward*. Sesuai dengan pendapat Organ (1988, dalam Debora 2004:12), OCB merupakan bentuk perilaku yang merupakan pilihan dan inisiatif individual, tidak berkaitan dengan sistem *reward* formal organisasi tetapi secara agregat meningkatkan efektivitas organisasi.

OCB memiliki elemen perilaku yang saling berhubungan namun berbeda sasaran dan tujuannya. Diyakini bahwa sasaran tidak langsung OCB adalah manfaatnya pada pencapaian sasaran-sasaran organisasi (Organ, dalam Widyastutie 2010:4). Dengan demikian karyawan yang memiliki tingkat OCB yang tinggi akan peduli dengan rekan kerjanya yang sedang mengalami kesulitan. Sehingga perusahaan yang memiliki banyak karyawan dengan tingkat OCB yang tinggi akan dapat membangun perusahaan yang kuat dan berkembang lebih pesat daripada yang lainnya.

Pada dasarnya yang dibutuhkan BPRS adalah karyawan-karyawan yang mempunyai tingkat OCB yang tinggi guna meningkatkan efektivitas organisasinya, serta tidak hanya untuk meningkatkan eksistensinya saja tetapi juga bertahan dalam persaingan, bukan hanya persaingan antar

sesama BPR Syariah tetapi juga BPR yang di Indonesia ini semakin berkembang. Karyawan yang memiliki tingkat OCB yang tinggi sangat bermanfaat untuk perkembangan perusahaan.

Berdasarkan tingkat OCB karyawan 3 (tiga) BPRS yang telah dianalisis, dapat diketahui bahwa dari 3 objek didapatkan nilai rata-rata yang berbeda, yaitu objek 1 BRRS Bangun Drajat Warga memiliki rata-rata sebesar 3.55 berarti tingkat OCB yang tinggi. Objek 2 yaitu BPRS Madina Mandiri Sejahtera memiliki rata-rata sebesar 3.83 berarti tingkat OCB yang tinggi. Sedangkan, untuk objek 3 yaitu BPRS Dana Hidayatullah memiliki rata-rata sebesar 3.25 berarti tingkat OCB yang cukup tinggi. Berdasarkan hasil penelitian tersebut jika diurutkan maka, BPRS yang memiliki tingkat OCB paling tinggi adalah BPRS Madina Mandiri Sejahtera, yang kedua yakni BPRS Bangun Drajat Warga dan terakhir adalah BPRS Dana Hidayatullah.

BPRS sebagai Bank yang memberikan pelayanan syariah yang sekaligus memberikan kontribusi terhadap perkembangan perbankan syariah di Indonesia, maka dari itu agar dapat memberikan kontribusi yang semakin besar, diharapkan karyawan-karyawan BPRS mampu memberikan kontribusi yang besar pula untuk mewujudkan perkembangan BPRS maupun perbankan syariah secara keseluruhan di Indonesia. Berdasarkan hal tersebut, maka dilihat penting untuk karyawan BPRS mempunyai tingkat OCB yang tinggi. Karena, OCB memberikan kontribusi yang cukup besar terhadap kinerja karyawan dan sebagai

pendorong meningkatnya perkembangan perusahaan. Adapun implikasi-implikasi dari OCB antara lain mampu meningkatkan kualitas pelayanan, meningkatkan kinerja kelompok, serta mampu mengurangi tingkat *turnover*. Jika pelayanan di BPRS tergolong baik maka hal tersebut akan menimbulkan kepuasan nasabah, sedangkan jika karyawan mempunyai tingkat OCB yang tinggi bekerja didalam tim, maka memungkinkan sebuah kelompok bekerja secara kompak dan efektif untuk saling menutupi kekurangan masing-masing. Senada dengan temuan George dan Bettenhausen dalam Ferry (2008) menemukan keterkaitan erat antara OCB dengan kinerja kelompok. Keterkaitan erat antara OCB dengan tingginya hasil kerja kelompok secara kuantitas, sementara kualitas hasil kerja tidak ditemukan keterkaitan yang erat. Jika karyawan memiliki tingkat OCB yang tinggi maka tidak cenderung untuk meninggalkan organisasi, jika karyawan merasa *betah* untuk bekerja di BPRS tersebut maka karyawan tentunya merasa nyaman dan tidak mempunyai keinginan atau berusaha untuk mencari pekerjaan lain sehingga tidak mengganggu konsentrasinya dalam bekerja.

Pada BPRS Bangun Drajat Warga, secara keseluruhan dengan nilai seluruh variabel maka memiliki rata-rata sebesar 3.55 berarti tingkat OCB yang tinggi. Sedangkan pada variabel *helping behavior* memiliki rata-rata sebesar 3.17, sedangkan nilai rata-rata paling rendahnya sebesar 2.50 pada instrumen nomor 6, hal ini menggambarkan bahwa pada variabel *helping behavior* upaya yang harus dilakukan dan diperhatikan oleh

BPRS Bangun Drajat Warga adalah memotivasi karyawan untuk lebih toleransi terhadap sesama karyawan meskipun berbeda divisi atau bagian. Jika karyawan lebih bertoleransi dan mau menolong karyawan lain jika mereka mempunyai masalah dalam pekerjaannya maka diharapkan akan meningkatkan tingkat keharmonisan dan kinerja karyawan lain. Sedangkan pada variabel *sportmanship* didapatkan hasil rata-rata sebesar 3.20 tetapi terdapat nilai rata-rata paling rendah sebesar 3.40 di mana hal ini menggambarkan bahwa karyawan masih mengeluh jika terjadi sesuatu yang tidak menyenangkan di kantor, maka dari pihak manajemen sebaiknya memberikan sugesti untuk tidak mengeluh ataupun menerima apapun keadaan dengan lapang dada, keiklasan dan tidak banyak mengeluh agar tidak tercipta keadaan yang semakin tidak menyenangkan. Hasil pengujian pada variabel *conscienciousness* memiliki rata-rata sebesar 3.69 sedangkan untuk rata-rata terendahnya yakni sebesar 3.40 di mana hal ini menggambarkan bahwa jika ada kesibukan lalu lintas ataupun cuaca yang tidak mendukung karyawan cenderung lebih tidak datang tepat pada waktunya, hal ini menjadikan tata tertib menjadi fleksibel dan kurang tegas, harus adanya penerapan tata tertip yang tegas agar karyawan lebih disiplin. Tetapi pada hasil wawancara terhadap kepala bagian operasional, beliau memaparkan bahwa aturan-aturan diberlakukan dengan tegas, termasuk keterlambatan hadir. Pada variabel selanjutnya, *Participation in Organization* memiliki rata-rata sebesar 3.45 dengan rata-rata paling rendah adalah 3.10 yang menggambarkan

bahwa untuk menghadiri pertemuan-pertemuan yang dapat meningkatkan imej instansi mereka cenderung harus diperintah atau ditunjuk dan diutus untuk menghadirinya, ini menggambarkan bahwa rasa memiliki organisasi belum melekat pada karyawan. Seharusnya rasa memiliki organisasi ditanamkan agar karyawan dapat bekerja semakin maksimal karena rasa memiliki perusahaan dan menginginkan yang terbaik atau disebut komitmen organisasi. Nilai rata-rata pada variabel terakhir yakni *keeping informed* sebesar 4.13 dengan nilai rata-rata terendah adalah 3.95 di mana pada instrumen menggunakan penilaian untuk mengukur apa yang terbaik untuk organisasi. Dari hasil wawancara didapatkan bahwa karyawan BPRS Bangun Drajat Warga jika ada perubahan dalam organisasi, atau kebijakan baru mereka menerimanya karena diawali dengan pemberitahuan dan juga sosialisasi terlebih dahulu.

Pada BPRS Madina Mandiri Sejahtera, Objek 2 yaitu BPRS Madina Mandiri Sejahtera secara keseluruhan dengan nilai seluruh variabel maka memiliki rata-rata sebesar 3.83 berarti tingkat OCB yang tinggi. Hasil penelitian untuk variabel *helping behavior* menunjukkan nilai rata-rata 3.59 sedangkan rata-rata paling rendah sebesar 3.05 terdapat pada instrumen nomor 1. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan BPRS Madina Mandiri Sejahtera dalam pelaksanaannya membutuhkan motivasi agar terbiasa dan secara sukarela menyelesaikan tugas karyawan yang sedang tidak hadir ataupun membantu menyelesaikan demi terselesaikannya pekerjaan dan demi mendukung kemajuan perusahaan,

karena target kerja yang tercapai. Sedangkan pada variabel kedua, *sportsmanship* memiliki nilai rata-rata sebesar 3.91 yang tergolong tinggi. Dari keempat instrumen hanya 1 instrumen yang memiliki rata-rata sebesar 4.00 sedangkan instrumen lain sebesar 3.89 hal ini dapat dijelaskan bahwa dari keempat instrumen mayoritas memberikan kontribusi yang sama besar. Selanjutnya rata-rata variabel *Conscienciousness* mencapai 3.92 dan tergolong tinggi, dengan nilai rata-rata paling rendah terdapat pada nomor 16 yaitu 3.21, hal ini menjelaskan bahwa karyawan mengambil waktu lebih untuk tidak bekerja meskipun mempunyai waktu-waktu ekstra untuk tidak masuk karena sakit. Kerelaan terhadap organisasinya tergolong kurang, diharapkan karyawan tidak membuang-buang waktu dan dapat maksimal bekerja. Motivasi karyawan untuk meningkatkan sifat kerelaan terhadap organisasi yang akan meningkatkan komitmen organisasi. Komitmen organisasi dalam kasus ini dapat dimulai dari atasan yang memberi contoh, agar dapat menginspirasi ataupun memberi semangat. Pengujian variabel *Participation in Organization* memiliki nilai rata-rata 3.83 tergolong tinggi. Instrumen yang memiliki nilai rendah yaitu pada instrumen nomor 17 dan 19 mempunyai nilai rata-rata sama yaitu 3.73 menunjukkan bahwa karyawan termasuk selalu mengetahui perkembangan organisasi. Upaya untuk meningkatkan kesadaran untuk lebih aktif untuk mengetahui perkembangan organisasi ataupun kepedulian terhadap organisasi dengan meningkatkan komitmen organisasi mereka.

Pada variabel terakhir yaitu *Keeping informed* memiliki rata-rata sebesar 4.10 tergolong sangat tinggi. Nilai rata-rata terendahnya terdapat pada instrumen nomor 20 yaitu 3.94 hal ini menjelaskan bahwa dari ketiga instrumen karyawan tidak begitu terbiasa untuk mengikuti perubahan-perubahan perkembangan dalam pusat instansi. Upaya untuk meningkatkan ketertarikan karyawan pada pengembangan diri agar karyawan secara sukarela mengikuti perkembangan dan mengembangkan pengetahuan dan juga ketrampilan. Rasa memiliki organisasi atau komitmen organisasi yang terus dipupuk agar menimbulkan rasa ingin mengembangkan organisasi dengan cara mengembangkan kemampuan, pengetahuan dan ketrampilan yang dapat meningkatkan kinerja dalam organisasi.

Sedangkan untuk objek 3 yaitu BPRS Dana Hidayatullah secara keseluruhan dengan nilai seluruh variabel maka memiliki rata-rata sebesar 3.25 berarti tingkat OCB yang cukup tinggi. Sedangkan untuk nilai per variabelnya, adalah sebagai berikut, pada variabel *helping behavior* nilai rata-ratanya sebesar 3.00 dan nilai rata-rata terendah terdapat pada instrumen nomor 5, hal ini menggambarkan bahwa karyawan hanya mengerjakan apa yang menjadi tanggungjawabnya saja, mereka tidak menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan yang mereka ketahui belum diselesaikan jika tidak diperintahkan. Membutuhkan motivasi agar karyawan memiliki tingkat komitmen organisasi yang tinggi, di mana merasa memiliki organisasi dan dapat mempunyai keinginan untuk

menyelesaikan target-target atau pekerjaan yang belum terselesaikan secara sukarela. Hal seperti ini sangat membantu meningkatkan kinerja perusahaan, karyawan hendaknya tidak hanya mengerjakan apa yang terdapat pada diskripsi pekerjaanya saja. Disinilah pentingnya meningkatkan tingkat OCB karyawan, agar mendorong tingkat laju kinerja yang mengakibatkan meningkatnya kinerja perusahaan.

Pada variabel kedua yaitu *sportsmanship*, dengan rata-rata sebesar 3.70, Nilai rata-rata terendah terdapat pada instrumen nomor 11 sebesar 3.10, hal ini menunjukkan bahwa karyawan mengeluh jika ada sesuatu yang tidak menyenangkan ditempat kerja. Upaya yang dapat dilakukan agar karyawan dapat menerima perubahan-perubahan yang mungkin saja negatif dan tidak menyenangkan yakni dengan memberikan motivasi mengenai sikap-sikap positif dalam menghadapi masalah. Memberikan dorongan untuk selalu positif dan mengingatkan akan efek negatif dari mengeluh.

Sedangkan, untuk variabel *Conscientiousness* memiliki nilai rata-rata sebesar 3.62 pada instrumen ini nilai rata-rata terendah terdapat pada nomor 16 yaitu 2.90, hal ini menjelaskan bahwa karyawan mengambil waktu lebih untuk tidak bekerja meskipun mempunyai waktu ekstra untuk tidak bekerja karena sakit. hal ini menjelaskan bahwa karyawan mengambil waktu lebih untuk tidak bekerja meskipun mempunyai waktu-waktu ekstra untuk tidak masuk karena sakit. Kerelaan terhadap organisasinya tergolong kurang, diharapkan karyawan tidak membuang-

buang waktu, dan dapat maksimal bekerja. Motivasi karyawan untuk meningkatkan sifat kerelaan terhadap organisasi yang akan meningkatkan komitmen organisasi. Komitmen organisasi dalam kasus ini dapat dimulai dari atasan yang memberi contoh, agar dapat menginspirasi ataupun memberi semangat. Pengujian variabel *Participation in Organization* memiliki nilai rata-rata 2.43 dan tergolong cukup tinggi. Sedangkan instrumen yang memiliki rata-rata paling rendah adalah nomor 17 yaitu 2.00 hal ini menggambarkan bahwa karyawan tidak terbiasa menghadiri pertemuan-pertemuan yang dapat membantu menaikkan imej instansi. Menunjukkan bahwa komitmen organisasi karyawan tidak begitu tinggi. Hal ini sebaiknya segera ditindak lanjuti dengan memberikan motivasi-motivasi mengenai rasa kepemilikan terhadap perusahaan. Variabel terakhir yakni *Keeping Informed* memiliki rata-rata 3.46. Instrumen yang memiliki nilai rata-rata paling rendah terdapat pada nomor 22 yaitu 2.90 di mana pada instrumen ini menggambarkan karyawan yang menggunakan penilaian untuk mengukur apa yang terbaik untuk instansi tergolong rendah, di mana seharusnya karyawan mengutamakan yang terbaik untuk organisasi. Hal ini dapat ditingkatkan dengan cara selalu meningkatkan rasa memiliki atau komitmen organisasi karyawan.

Berdasarkan pembahasan mengenai tingkat OCB karyawan setiap objek maka dapat divisualisasikan bahwa urutan nilai rata-rata dari paling rendah dan tertinggi adalah sebagai berikut:

1. BPRS Bangun Drajat Warga menempati urutan pertama pada variabel *keeping informed*, urutan kedua pada variabel *helping behavior*, *Conscienciousness* dan *participation in organization*. Urutan ketiga pada variabel *sportmanship*.
2. BPRS Madina Mandiri Sejahtera menempati urutan pertama pada variabel *helping behavior*, *sportmanship*, *Conscienciousness* dan *participation in organization*. Sedangkan pada variabel *keeping informed* menempati urutan kedua.
3. BPRS Dana Hidayatullah menempati urutan kedua pada variabel *sportmanship*, sedangkan pada variabel *helping behavior*, *Conscienciousness*, *participation in organization* dan *keeping informed* menempati urutan ketiga.

F. Upaya-upaya untuk meningkatkan OCB karyawan

Berdasarkan hasil analisis data secara deskriptif, pada kelima variabel OCB pada 3 Objek penelitian, 2 diantaranya memiliki tingkat OCB yang tinggi, sedangkan 1 objek memiliki tingkat OCB yang cukup tinggi. Adapun upaya-upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan OCB karyawan pada variabel yang memiliki tingkat OCB rendah, jika diakumulasikan antara lain sebagai berikut:

1. Meningkatkan Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi paling sering didefinisikan yaitu (1) keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu; (2)

keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi; (3) keyakinan tertentu dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi. Dengan kata lain, ini merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan di mana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan (Luthans, 2006).

Griffin (2004 dalam Idham 2010:58), menyatakan bahwa komitmen organisasi adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seorang individu mengenal dan terikat pada organisasinya. Karyawan-karyawan yang merasa lebih berkomitmen pada organisasi memiliki kebiasaan-kebiasaan yang bisa diandalkan, berencana untuk tinggal lebih lama di dalam organisasi dan mencurahkan lebih banyak upaya dalam bekerja.

Dari defenisi di atas maka dapat disimpulkan bahwa berdasarkan analisis hasil penelitian pada ketiga BPRS maka secara garis besar dari instrumen-instrumen yang mempunyai nilai rata-rata rendah karena kurangnya komitmen organisasinya, karena jika diperhatikan komitmen organisasi yang tinggi dapat mendorong tingkat OCB yang tinggi pula.

2. Motivasi oleh Pimpinan

Dalam suatu perusahaan hubungan antara pimpinan dan karyawan tidak dapat diabaikan begitu saja, karena pimpinan tidak

hanya berfungsi mengatur atau memimpin karyawannya untuk mencapai target-target perusahaan tetapi juga harus bias memberikan contoh-contoh yang positif serta memberikan motivasi kepada bawahannya atau karyawannya. Pimpinan harus dapat memotivasi bawahannya agar bekerja secara maksimal serta menumbuhkan komitmen organisasi atau rasa kepemilikan terhadap perusahaan agar meningkatkan OCB karyawan. Demi tercapainya visi misi ataupun target-target perusahaan. Karena manfaat utama motivasi adalah meningkatkan gairah kerja hingga membuat produktifitas meningkat seperti hasil penelitian dari Nana Mustari (2006:51). Karyawan yang termotivasi akan bekerja dengan semangat dan menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu, sedangkan disini motivasi yang dibutuhkan tidak hanya motivasi bekerja sesuai dengan apa yang menjadi tanggung jawabnya tetapi juga mengerjakan pekerjaan yang tidak menjadi tanggung jawabnya tetapi dapat dikerjakan dan belum dikerjakan. Pimpinan diharapkan dapat memotivasi agar karyawan meningkatkan komitmen organisasinya.

3. Pelatihan Motivasi (*Motivation Training*)

Berdasarkan analisis tingkat OCB karyawan pada 3 BPRS didapatkan ada beberapa variabel yang mempunyai tingkat belum cukup tinggi. Upaya untuk meningkatkan tingkat OCB karyawan yang diawali dengan komitmen organisasi yang tinggi serta motivasi

dari pimpinan, dari hasil wawancara didapati BPRS yang melakukan pelatihan motivasi yang dikemas dengan pelatihan-pelatihan khusus lainnya selama minimal 3 bulan sekali, memiliki tingkat OCB yang tinggi. Peneliti melakukan wawancara terhadap kepala bagian operasional pada 3 objek penelitian. Pada objek kedua yaitu BPRS Madina Mandiri Sejahtera didapatkan nilai OCB yang tinggi, tertinggi diantara ketiga objek, yakni 3.83, dari hasil wawancara didapati bahwa BPRS Madina Mandiri Sejahtera mempunyai program untuk mengadakan pelatihan pendidikan ataupun ketrampilan serta motivasi, *upgrade* atau *review* dikemas dalam materi dan juga biasanya *outbond* yang dilakukan diluar kantor sekaligus mempererat kebersamaan, menurut kepala bagian dari BPRS Madina Mandiri Sejahtera, program tersebut bermanfaat dan bagus untuk kedepannya.

Menghindari kekecewaan bagian Sumber Daya Insani yang mungkin merasa bahwa pelatihan motivasi hanya akan membuat karyawan semangat bekerja pada beberapa saat setelah pelatihan, namun selanjutnya kembali kepada kebiasaan tanpa motivasi sesemangat setelah pelatihan, maka pelatihan terkesan tidak begitu bermanfaat, karena yang diharapkan motivasi yang diberikan dapat berlangsung secara kesinambungan. Maka solusi dari hal ini maka, diharapkan motivator yang diundang atau yang mengisi pelatihan adalah motivator yang tidak hanya menceritakan pengalaman dan semangat dari kesuksesan si motivator, melainkan yang diharapkan

adalah motivator yang dapat memberikan 'cermin' bagi masing-masing karyawan sehingga mereka menemukan 'cara respon' sesuai dengan watak dan keunikan masing-masing karyawan. Ibarat seseorang pengguna kacamata yang berusaha meyakinkan orang lain untuk menggunakan kacamata yang cocok bagi dirinya, namun belum tentu cocok bagi orang lain.