

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN PARTISIPATIF, KOMITMEN
AFEKTIF, *THE BIG FIVE PERSONALITY* DAN *PERCEIVED
ORGANIZATIONAL SUPPORT* TERHADAP *ORGANIZATIONAL
CITIZENSHIP BEHAVIOUR* PADA BANK MUAMALAT KC
YOGYAKARTA**



UIN

SKRIPSI

**DIAJUKAN KEPADA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA SEBAGAI SALAH SATU SYARAT
MEMPEROLEH GELAR SARJANA STRATA SATU
ILMU EKONOMI ISLAM**

OLEH:

**DEVI RATNA AISA
NIM. 16820019**

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA
2020**

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN PARTISIPATIF, KOMITMEN
AFEKTIF, *THE BIG FIVE PERSONALITY* DAN *PERCEIVED
ORGANIZATIONAL SUPPORT* TERHADAP *ORGANIZATIONAL
CITIZENSHIP BEHAVIOUR* PADA BANK MUAMALAT KC
YOGYAKARTA**



SKRIPSI

**DIAJUKAN KEPADA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA SEBAGAI SALAH SATU SYARAT
MEMPEROLEH GELAR SARJANA STRATA SATU
ILMU EKONOMI ISLAM**

OLEH:

**DEVI RATNA AISA
NIM. 16820019**

DOSEN PEMBIMBING:

**ROSYID NUR ANGGARA PUTRA, S.Pd.,M.Si
NIP. 19880524 201503 1 010**

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA**

2020



PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Nomor: B-154/Un.02/DEB/PP.00.9/02/2020

Tugas Akhir dengan Judul : **PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN PARTISIPATIF, KOMITMEN AFEKTIF, THE BIG FIVE PERSONALITY DAN PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR PADA BANK MUAMALAT KC YOGYAKARTA**

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : DEVI RATNA AISA
Nomor Induk Mahasiswa : 16820019
Telah diujikan pada : Senin, 20 Januari 2020
Nilai Ujian Tugas Akhir : A-

dinyatakan telah diterima oleh Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

TIM UJIAN TUGAS AKHIR

Ketua Sidang

Rosyid Nur Anggara Putra, SPd., M.Si.

NIP. 19880524 201503 1 010

Penguji I

Jauhar Faradis, S.H.I., M.A.

NIP. 19840523 201101 1 008

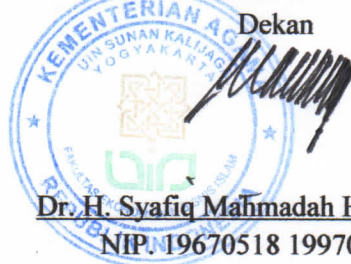
Penguji II

Alex Fahrur Riza, SE., M.Sc.

NIP. 19900412 000000 1 301

Yogyakarta, 12 Februari 2020
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Dekan



Dr. H. Syafiq Mahmadah Hanafi, M.Ag.

NIP. 19670518 199703 1 003



SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

Hal : Skripsi Saudari Devi Ratna Aisa

Kepada

Yth. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

Di Yogyakarta

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Setelah membaca, meneliti, memberikan petunjuk dan mengoreksi serta memperbaiki seperlunya, maka kami berpendapat bahwa skripsi saudara:

Nama : Devi Ratna Aisa

NIM : 16820019

Judul Skripsi : Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif, Komitmen Afektif, *The Big Five Personality* dan *Perceived Organizational Support* terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* pada Bank Muamalat KC Yogyakarta.

Sudah dapat diajukan kembali kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Jurusan/ Program Studi Perbankan Syariah Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu dalam Ilmu Ekonomi Islam.

Dengan ini kami berharap agar skripsi Saudara tersebut di atas dapat segera di munaqasahkan. Atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Yogyakarta, 10 Januari 2020

Pembimbing

Rosyid Nur Anggara Putra, S.Pd., M.Si

NIP. 19880524 201503 1 010

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Devi Ratna Aisa

NIM : 16820019

Prodi : Perbankan Syari'ah

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul “ **Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif, Komitmen Afektif, *The Big Five Personalty* dan *Perceived Organizational Support* terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* pada Bank Muamalat KC Yogyakarta**” adalah benar-benar merupakan hasil karya penulis sendiri, bukan duplikasi ataupun saduran dari karya orang lain, kecuali pada bagian yang telah dirujuk dan disebut dalam bodynote atau daftar pustaka. Apabila di lain waktu terbukti adanya penyimpangan dalam karya ini, maka tanggung jawab sepenuhnya ada pada penulis.

Demikian surat pernyataan ini saya buat agar dapat dimaklumi.

Yogyakarta, 10 Januari 2020

Penyusun



Devi Ratna Aisa
NIM. 16820019

HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI

TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK

Sebagai civitas akademi Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Devi Ratna Aisa
NIM : 16820019
Jurusan : Perbankan Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta **Hak Bebas Royalti Non Eksklusif (*Non-exclusive Royalty-Free Right*)** atas karya ilmiah saya yang berjudul:

“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif, Komitmen Afektif, *The Big Five Personality* dan *Perceived Organizational Support* terhadap

***Organizational Citizenship Behaviour* pada Bank Muamalat Kc Yogyakarta”**

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan) dengan hak bebas Royalti Non Eksklusif ini Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta berhak menyimpan, mengalih media/ formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/ pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya.

Yogyakarta, 10 Januari 2020

Yang menyatakan,



Devi Ratna Aisa
NIM : 16820019

MOTTO

“SABAR”

“SYUKUR”

“IKHLAS”



HALAMAN PERSEMBAHAN

بِسْمِ

Puji syukur kehadiran Allah SWT dan shalawat serta salam
tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW

Skripsi ini saya persembahkan untuk:

Bapak DAELAM SYAFUDI dan Ibu RINDU SUKSMAWATI

Terimakasih telah memberikan do'a, kasih sayang, dukungan serta pengorbanan
yang tak terhingga untuk anak-anaknya.

Hanya balasan doa yang dapat saya panjatkan dan permohonan maaf atas segala
sikap, tingkah laku dan tutur kata yang salah.

Mas Taufik Imaduddin Baisa, Kak Dini Aldila Aisa , Mas Yusrizal Rizki dan
Adikku Dimas Anwar Choliq yang selalu memberi dukungan dan semangat dalam
penyelesaian tugas akhir.

Sahabat-sahabatku :

Miftah, Yayuk, Annaya, Hani, Eka, Aulia, Putri, Nova dan Ami yang selalu
memberi semangat dan doa kepada penulis.

Dan tidak lupa Almamater Tercinta
UIN SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB LATIN

Transliterasi kata-kata arab yang dipakai dalam penyusunan skripsi ini berpedoman pada Surat Keputusan Bersama Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor: 158/1987 dan 0543b/U/1987.

A. Konsonan Tunggal

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Ba'	B	Be
ت	Ta'	T	Te
ث	Sa'	Ś	Es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	Ha'	H	Ha (dengan titik di bawah)
خ	Kha'	Kh	Ka dan ha
د	Dal	D	De
ذ	Dzal	Z	Zet
ر	Ra'	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	Es dan ye
ص	Shad	Sh	Es (dengan titik di bawah)
ض	Dhad	Dh	De (dengan titik di bawah)
ط	Tha'	Th	Te (dengan titik di bawah)
ظ	Zha'	Zh	Zet (dengan titik di bawah)
ع	'ain	'	Koma terbalik di atas
غ	Gain	Gh	Ge dan ha
ف	Fa'	F	Ef
ق	Qaf	Q	Ki

ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Min	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Waw	W	We
ه	Ha'	H	Ha
ء	Hamzah	'	Apostref
ي	Ya	Y	Ye

B. Konsonan Rangkap karena *Syaddah* Ditulis Rangkap

متعددة	Ditulis	<i>Muta'addidah</i>
عدة	Ditulis	<i>'iddah</i>

C. Ta'Marbuttah

Semua *ta'* marbuttah ditulis dengan *h*, baik berada pada kata tunggal ataupun berada di tengah penggabungan kata (kata yang diikuti oleh kata sandang“al”). Ketentuan ini tidak diperlukan bagi kata-kata arab yang sudah terserap dalam bahasa Indonesia, seperti shalat, zakat dan sebagainya kecuali dikehendaki kata aslinya.

حكمة	Ditulis	<i>Hikmah</i>
علة	Ditulis	<i>'illah</i>
الأولياء كرامة	Ditulis	<i>Karamah al auliya'</i>

D. Vokal Pendek dan Penerapannya

--- َ ---	Fathah	Ditulis	A
--- ِ ---	Kasrah	Ditulis	I
--- ُ ---	Dammah	Ditulis	U
فعل	Fathah	Ditulis	<i>Fa'ala</i>
ذكر	Kasrah	Ditulis	<i>Zukira</i>
يذهب	Dammah	Ditulis	<i>Yazhabu</i>

E. Vokal Panjang

1. fathah + alif	Ditulis	A
جاهلية	Ditulis	<i>Jahiliyyah</i>
2. fathah + ya' mati	Ditulis	A
تنسى	Ditulis	<i>Tansa</i>
3. kasrah + ya' mati	Ditulis	I
كريم	Ditulis	<i>Karim</i>

4. dhammah + wawu mati	Ditulis	U
فروض	Ditulis	<i>Furud</i>

F. Vokal Rangkap

1. fathah + ya' mati	Ditulis	<i>Ai</i>
بينكم	Ditulis	<i>Bainakum</i>
2. fathah + wawu mati	Ditulis	<i>Au</i>
قول	Ditulis	<i>Qaul</i>

G. Vokal Pendek yang Berurutan dalam Satu Kata yang Dipisahkan dengan Apostof

أنتم	Ditulis	<i>a'antum</i>
أعدت	Ditulis	<i>u'iddat</i>
شكرتم لئن	Ditulis	<i>la'in syakartum</i>

H. Kata Sandang Alif + Lam

1. Bila diikuti huruf *qamariyyah* maka ditulis menggunakan huruf awal "al"

القرآن	Ditulis	<i>Al-Quran</i>
القياس	Ditulis	<i>Al-Qiyas</i>

2. Bila diikuti huruf *Syamsiyyah* maka ditulis sesuai dengan huruf pertama *Syamsiyyah* tersebut

السماء	Ditulis	<i>As-sama'</i>
الشمس	Ditulis	<i>Asy-syams</i>

I. Penulisan Kata-Kata dalam Rangkaian Kalimat

ذوي الفروض	Ditulis	<i>Zawi al-furud</i>
أهل السنة	Ditulis	<i>Ahl as-sunnah</i>

KATA PENGANTAR

Segala Puji bagi Allah SWTatas segala rahmat, taufiq, hidayah dan inayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan lancar dan sesuai dengan yang diharapkan. Sholawat beserta salam senantiasa tetap tercurahkan keharibaan Nabi Agung Muhammad SAW. Beliau adalah nabi yang patut kita teladani akhlaqnya sampai datangnya hari kiamat. Semoga kita semua dapat mengikuti teladan beliau, aamiin.

Skripsi ini merupakan wujud karya terakhir saya sebagai mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. Penulisan tugas akhir ini tidak mungkin dapat penulis selesaikan sendiri, pasti ada banyak sekali bantuan dari pihak lain selain diri sendiri. Untuk itu penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Yudian Wahyudi, M.A, Ph. D selaku Rektor UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Bapak Dr. Syafiq Mahmadah Hanafi, M. Ag selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.
3. Bapak Joko Setyono, SE., M.Si selaku Ketua Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Yogyakarta,
4. Bapak Rosyid Nur Anggara Putra, S.Pd.,M.Si selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah memberikan bimbingan, arahan, perbaikan dengan penuh kesabaran serta memberi dukungan dari awal proses skripsi sampai tahap akhir skripsi.

5. Bapak Alex Fahrur Riza, SE.,M.Sc. selaku Dosen Pembimbing Akademik yang selalu mengarahkan, membimbing penulis selama menempuh pendidikan, meluangkan waktu, dan memberikan semangat kepada penulis dalam proses penyelesaian skripsi ini.
6. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta yang telah memberikan pengetahuan dan wawasan untuk penulis selama menempuh pendidikan.
7. Seluruh pegawai dan staf tata usaha Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
8. Pemimpin dan seluruh karyawan PT Bank Muamalat Indonesia Cabang Yogyakarta yang telah memberikan kesempatan kepada saya untuk melaksanakan penelitian dan meluangkan waktunya untuk mengisi kuesioner.
9. Bapak Daelam Syafudi dan Ibu Rindu Suksmawati beserta keluarga atas segala doa restu, dukungan, motivasi, pengorbanan dan kasih sayang serta menjadi keluarga terbaik bagi penulis.
10. Kepada seluruh keluarga besar yang memberikan semangat dan doa kepada penulis untuk menyelesaikan skripsi ini.
11. Kepada Yusrizal Rizki Darmawan yang selalu memberikan doa, dukungan, motivasi dan senantiasa mendampingi penulis dalam menyelesaikan skripsi.
12. Sahabat- sahabatku yaitu Miftahul Jannah, Yayuk Gustika Ningsih, Khairatul Ainnayah, Faizatul Haniyah, Eka Putri dan Aulia Lestari yang selalu memberikan dukungan dan doa kepada penulis.

13. Segenap teman-teman penulis yang memberikan doa serta motivasi kepada penulis yaitu Putri Monalisa, Nidia Fadhilah, Gusti Andriani, Aradhea Nofriandhini, Ratna Dwi Lestari, Nova Alifah, Aulia Nur Azizah, Wigo Anggoro dan Siti Aminah.
14. Keluarga Besar Perbankan Syariah 2016 khususnya PS A yang telah berbagi suka dan duka dari awal hingga akhir perkuliahan.
15. Keluarga Besar PMII Rayon Ekuilibrium, DEMA FEBI UIN Sunan Kaliaga Yogyakarta dan Febipreneur sebagai tempat berproses dan berbagi pengalaman bagi penulis

Semoga Allah SWT membalas semua kebaikan mereka. Akhir kata, penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat.

Yogyakarta, 10 Januari 2020
Hormat Saya,



Devi Ratna Aisa
NIM: 16820019

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMBUNG	i
SURAT PENGESAHAN TUGAS AKHIR	ii
SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI	iii
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN	iv
SURAT PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI	v
HALAMAN MOTTO	vi
HALAMAN PERSEMBAHAN	vii
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB LATIN	viii
KATA PENGANTAR	xi
DAFTAR ISI	xiv
DAFTAR TABEL	xvi
DAFTAR GAMBAR	xvii
DAFTAR LAMPIRAN	xviii
ABSTRAK	xix
ABSTRACT	xx
BAB I. PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	11
C. Tujuan Penelitian	12
D. Manfaat Penelitian	12
E. Sistematika Penulisan.....	13
BAB II. LANDASAN TEORI	15
A. Teori Pertukaran Sosial	15
B. <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	17
C. Gaya Kepemimpinan Partisipatif	21
D. Komitmen Afektif	26
E. <i>The Big Five Personality</i>	28
F. <i>Perceived Organizational Support</i>	30

G.	Telaah Pustaka	33
H.	Pengembangan Hipotesis.....	37
I.	Kerangka Berfikir.....	41
BAB III.	METODE PENELITIAN	42
A.	Jenis dan Sumber Penelitian	42
B.	Populasi dan Sampel	43
C.	Metode Pengumpulan Data.....	44
D.	Definisi Operasional Variabel	45
E.	Skala Pengukuran Penelitian	48
F.	Teknik Analisis Data.....	49
BAB IV.	ANALISIS DAN PEMBAHASAN	55
A.	Gambaran Objek Penelitian.....	55
B.	Analisis Deskriptif Responden	55
C.	Analisis Statistik Deskriptif.....	59
D.	Uji Validitas dan Reliabilitas	61
1.	Uji Validitas.....	62
2.	Uji Reliabilitas	62
E.	Analisis Data.....	63
1.	Uji Asumsi Klasik	63
2.	Uji Statistik Analisis Linier Berganda.....	65
3.	Uji Hipotesis	67
F.	Pembahasan	70
BAB V.	PENUTUP.....	83
A.	Kesimpulan	83
B.	Keterbatasan Penelitian	84
C.	Saran.....	85
DAFTAR PUSTAKA	86	
LAMPIRAN	90	

DAFTAR TABEL

Tabel I.1 Data Statistik Perbankan Syariah	2
Tabel II.1 Telaah Pustaka	33
Tabel III.1 Definisi Operasional Variabel	47
Tabel III.2 Skala Pengukuran Penelitian	49
Tabel IV.1 Jenis Kelamin Responden	56
Tabel IV.2 Umur Responden	56
Tabel IV.3 Pendidikan Terakhir Responden	57
Tabel IV.4 Masa Kerja Responden	58
Tabel IV.5 Posisi Kerja Responden	58
Tabel IV.6 Hasil Analisis Statistik Deskriptif	59
Tabel IV.7 Hasil Uji Validitas	62
Tabel IV.8 Hasil Uji Reliabilitas	63
Tabel IV.9 One Sample Kolmogorov-Smirnov Test	64
Tabel IV.10 Hasil Uji Multikolinieritas	64
Tabel IV.11 Hasil Uji Park	65
Tabel IV.12 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda	66
Tabel IV.13 Koefisien Determinasi	67
Tabel IV.14 Hasil Uji Simultan (F)	68
Tabel IV.15 Hasil Uji t	69
Tabel IV.16 Jawaban Responden	71
Tabel IV.17 Jawaban Responden	74
Tabel IV.18 Jawaban Responden	77
Tabel IV.19 Jawaban Responden	80

DAFTAR GAMBAR

Gambar I.1 Kinerja Keuangan BMI Tahun 2016-2018	3
Gambar II.1 Kerangka Berfikir	41



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian	90
Lampiran 2. Karakteristik Responden	94
Lampiran 3. Output Hasil SPSS 20.00	106
Lampiran 4. Surat Keterangan Penelitian.....	113
Lampiran 5. Wawancara Penelitian	114
Lampiran 6. Dokumentasi Penelitian.....	118
Lampiran 7. Curiculume Vitae	119



ABSTRAK

OCB merupakan perilaku seseorang yang secara sukarela melakukan pekerjaan di luar tugasnya dan apabila dilakukan terus-menerus dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi suatu organisasi dalam mencapai tujuan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan partisipatif, komitmen afektif, *the big five personality* dan *perceived organizational support* terhadap *organizational citizenship behaviour* (OCB) karyawan Bank Muamalat KC Yogyakarta. Populasi penelitian ini adalah semua karyawan Bank Muamalat KC Yogyakarta, termasuk Kantor Cabang Pembantu dan Kantor Kas Bank Muamalat yang ada di Yogyakarta. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *non-probability sampling* dengan metode *purposive sampling*. Data primer dalam penelitian ini menggunakan 65 kuesioner yang diolah. Selain itu, wawancara juga dilakukan untuk mendukung data. Regresi OLS digunakan untuk menjawab pertanyaan penelitian dengan bantuan alat analisis data IBM SPSS *Statistics* 20.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan partisipatif, komitmen afektif, *the big five personality* dan *perceived organizational support* secara simultan berpengaruh positif terhadap OCB. Secara parsial, gaya kepemimpinan partisipatif berpengaruh positif terhadap OCB dengan t hitung sebesar $2,808 > 1,998$ dan nilai sig 0,07. *The big five personality* berpengaruh positif terhadap OCB dengan t hitung sebesar $2,504 > 1,998$ dan nilai sig 0,015. Dan *perceived organizational support* berpengaruh positif terhadap OCB dengan t hitung sebesar $2,727 > 1,998$ dan nilai sig 0,009. Namun, komitmen afektif tidak berpengaruh terhadap OCB dengan nilai t hitung sebesar $1,541 < 1,998$ dan nilai sig 0,129.

Kata Kunci : *Organizational Citizenship Behavior*, Gaya Kepemimpinan Partisipatif, Komitmen Afektif, *The Big Five Personality*, *Perceived Organizational Support*.

ABSTRACT

Organizational citizenship Behaviour (OCB) is the behavior of someone who voluntarily does work outside of their duties and if done continuously can increase the effectiveness and efficiency of an organization in achieving its goals. This study aims to determine the effect of participative leadership style, affective commitment, the big five personality and perceived organizational support on organizational citizenship behavior (OCB) employees of Branch Office Bank Muamalat in Yogyakarta. The population of this study were all employees of Bank Muamalat in Yogyakarta, including the Sub-Branch Offices and Cash Offices of Bank Muamalat in Yogyakarta. Sampling in this study used non-probability sampling techniques with purposive sampling method. The primary data in this study used 65 processed questionnaires. In addition, interviews were also conducted to support the data. OLS regression is used to answer research questions with the help of IBM SPSS data analysis tools Statistics 20.

The results show that participatory leadership style, affective commitment, the big five personality and perceived organizational support simultaneously have a positive effect on OCB. Partially, the participative leadership style has a positive effect on OCB with a t count of $2.808 > 1.998$ and a sig value of 0.07. The big five personality has a positive effect on OCB with t arithmetic of $2.504 > 1.998$ and sig value of 0.015. And perceived organizational support has a positive effect on OCB with t count of $2.727 > 1.998$ and sig 0.009. However, affective commitment had no effect on OCB with a t value of $1.541 < 1.998$ and a sig value of 0.129.

Keywords: *Organizational Citizenship Behavior, Participatory Leadership Style, Affective Commitment, The Big Five Personality, Perceived Organizational Support.*

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perkembangan perekonomian di Indonesia saat ini sudah mengarah kearah spiritual, segala hal sudah mulai mempertimbangkan nilai baik, buruk, halal dan haram. Hal ini memicu pertumbuhan lembaga keuangan berbasis syariah, seperti Perbankan Syariah. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 21 tahun 2008 tentang Perbankan Syariah, Perbankan Syariah merupakan segala sesuatu yang menyangkut tentang Bank Syariah dan Unit Usaha Syariah, mencakup kelembagaan, kegiatan usaha, serta cara dan proses dalam melaksanakan kegiatan usahanya. Sedangkan pengertian Bank Syariah itu sendiri adalah bank yang menjalankan kegiatan usaha berdasarkan prinsip-prinsip syariah. Undang-Undang Nomor 21 tahun 2008 yang ditetapkan pada tanggal 16 Juli 2008 merupakan landasan hukum yang sah mengatur tentang Perbankan Syariah di Indonesia. Setelah ditetapkannya undang-undang tersebut, pertumbuhan industri perbankan syariah di Indonesia menjadi sangat pesat. Hal ini dapat dilihat pada data statistik Otoritas Jasa Keuangan (OJK) di Tabel 1.1.

Pertumbuhan pesat perbankan syariah di Indonesia dapat dilihat dari berdirinya lembaga-lembaga berbasis syariah yang terdiri dari Bank Umum Syariah (BUS), Unit Usaha Syariah (UUS) dan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) (Soemitra, 2009). Berdasarkan data Otoritas Jasa Keuangan (OJK) data jaringan kantor pada Juli 2008 hingga Juli 2019 adalah sebagai berikut.

Tabel I.1 Data Statistik Perbankan Syariah

Jenis Perbankan Syariah	Juli 2008	Juli 2010	Juli 2013	Juli 2016	Juli 2019
BUS					
Jumlah Bank	3	10	11	12	14
Jumlah Kantor	414	1.113	1.871	1.799	1.881
UUS					
Jumlah Bank Umum yang Membuka Unit Usaha Syariah	-	23	24	22	20
Jumlah Kantor	216	251	426	328	370
BPRS					
Jumlah Bank	128	146	160	165	164
Jumlah Kantor	128	276	238	435	507
Total Jumlah Kantor BUS, UUS dan BPRS	758	1.640	2.535	2.562	2.758

Sumber : Data Statistik Otoritas Jasa Keuangan (OJK), 2019

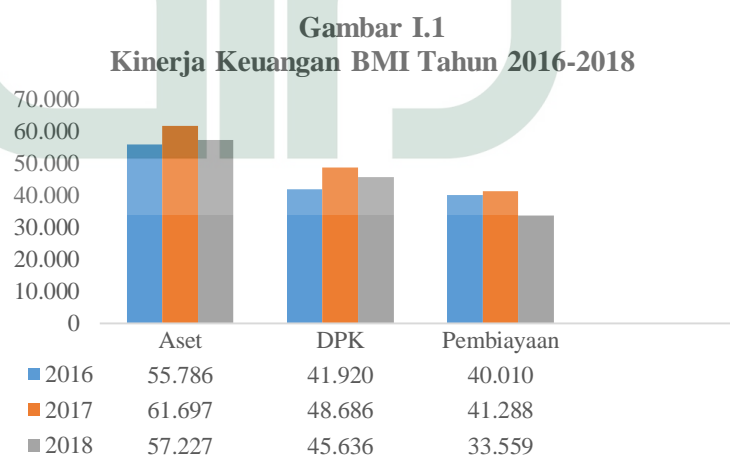
Perkembangan pesat sektor tersebut mendorong pesatnya minat tenaga kerja dalam dunia perbankan syariah. Berdasarkan data statistik Otoritas Jasa Keuangan (OJK) total tenaga kerja Bank Umum Syariah (BUS) dan Unit Usaha Syariah (UUS) hingga Juli 2019 mencapai 54.740 tenaga kerja, ditambah dengan jumlah tenaga kerja yang ada di BPRS sebesar 5.291 tenaga kerja. Peningkatan jumlah tenaga kerja tersebut sejalan dengan apa yang dikemukakan oleh Edy Setyadi, Direktur Kepala Departemen Perbankan Syariah Bank Indonesia (BI), bahwa tenaga kerja di Bank Umum Syariah (BUS) mengalami peningkatan hingga lima kali lipat dan melonjak 400,1 % sejak tahun 2007, sedangkan di Unit Usaha Syariah (UUS) meningkat sebanyak dua kali lipat.¹

Bank Muamalat Indonesia adalah bank syariah pertama di Indonesia yang didirikan berdasarkan inisiatif Majelis Ulama Indonesia (MUI) dan Pemerintah Indonesia. Bank Muamalat Indonesia berdiri pada tanggal 1 November 1991 dan

¹ <https://keuangan.kontan.co.id/news/bank-syariah-butuh-banyak-pegawai>. Diakses pada 28 September 2019.

mulai beroperasi pada tanggal 1 Mei 1992. Sejak awal beroperasi, Bank Muamalat telah memperlihatkan eksistensinya sebagai bank syariah yang unggul. Terbukti pada tanggal 27 Oktober 1994 Bank Muamalat mendapatkan penghargaan sebagai Bank Devisa. Penghargaan ini memperkuat posisi Bank Muamalat sebagai bank syariah pertama dan terkemuka di Indonesia.²

Dengan menyangand sebagai Bank Syariah Islami, Modern dan Profesional, Bank Muamalat terus berusaha mendapatkan berbagai pencapaian, penghargaan maupun prestasi yang diakui secara nasional dan internasional. Penghargaan yang diterima oleh Bank Muamalat Indonesia meliputi *Best Islamic Finance Awards 2019* Kategori *Best Islamic Wealth Management Bank*, *Best Sharia Product 2019* dari VISA, *The Best Digital Brand Syariah Periode 2014-2018*, dll. Akan tetapi, dilihat dari kinerja keuangan Bank Muamalat Indonesia pada tahun 2018 mengalami penurunan yang sangat drastis dibandingkan dua tahun sebelumnya.



Sumber: Laporan Keuangan Tahunan Bank Muamalat Indonesia

² <http://www.bankmuamalat.co.id/profil-bank-muamalat> . Diakses pada 16 September 2019

Pada gambar I.1 di atas menunjukkan bahwa kinerja keuangan Bank Muamalat Indonesia pada tahun 2018 mengalami penurunan yang drastis dibandingkan tahun 2016 dan 2017. Berdasarkan Laporan Tahunan Bank Muamalat, pada tahun 2016-2017 Bank Muamalat mengalami peningkatan Asset sebesar 10,6%, Dana Pihak Ketiga sebesar 16,1 % dan Pembiayaan sebesar 3,8 %. Akan tetapi, pada tahun 2017-2018 bank mengalami penurunan Asset sebesar 7,24% yaitu dari 61.697 triliun menjadi 57.227 triliun dan Dana Pihak Ketiga sebesar 6,27% yaitu dari 418.686 triliun menjadi 45.636 triliun. Sedangkan, pembiayaan menurun sebesar 18,89% yaitu dari 41.288 triliun menjadi 33.559 triliun. Hal ini menunjukkan bahwa Bank Muamalat perlu meningkatkan lagi kinerja keuangannya agar dapat bertahan di tengah persaingan bisnis.

Dalam satu tahun terakhir, Bank Muamalat berusaha melakukan peningkatan Asset, Dana Pihak Ketiga (DPK) dan Pembiayaan melalui kampanye tabungan #AyoHijrah, proposisi Pendidikan, *Islamic Micro Finance Institution*, ZIS dan Masjid, Program Solusi Edukasi Bank dan Program terpadu Bank dengan LAZ. Pada Bank Muamalat Kantor Cabang Yogyakarta, usaha peningkatan Dana Pihak Ketiga dan pembiayaan di lakukan dengan berbagai cara. Salah satunya dengan meluncurkan kartu *bundling football club*³ ternama untuk membidik sasaran generasi muda dengan harapan mereka tertarik menabung sejak dini di Bank Muamalat KC Yogyakarta. Selain itu Bank

³<https://ekbis.sindonews.com/read/1177171/178/bank-muamalat-indonesia-bidik-nasabah-muda-148628887>. Diakses pada 15 Desember 2019.

Muamalat KC Yogyakarta juga membangun kerja sama strategis dengan PP Muhammadiyah Yogyakarta.⁴

Akan tetapi, usaha tersebut tidak cukup untuk dapat bertahan dalam dunia bisnis yang dinamis. Terlebih lagi, Yogyakarta merupakan kota dengan penduduk yang padat memiliki tingkat persaingan bisnis tinggi. Menurut Kepala Bagian Pengawasan Perbankan OJK Jogja, Fikri Ausyah mengatakan OJK mencatat jumlah UUS di Yogyakarta sebanyak 59 Unit. Menurutnya, ini dikarenakan potensi masyarakat Yogyakarta yang gemar menabung meningkatkan rasio pembiayaan sebesar 72,3% sehingga memperluas ruang gerak ekspansi lembaga syariah di Yogyakarta.⁵ Oleh karena itu, Bank Muamalat harus mampu meningkatkan efektivitas perusahaan dan bertahan menghadapi persaingan.

Sumber Daya Manusia (SDM) memegang peran penting dalam peningkatan efektivitas perusahaan dan mencapai tujuan perusahaan. Saat ini, tugas-tugas atau beban kerja akan semakin banyak dilakukan oleh tim maka perusahaan membutuhkan karyawan yang mampu bekerja sama, tolong-menolong melakukan pekerjaan yang berada di luar *job description* nya dan memiliki kinerja lebih dari yang perusahaan harapkan. Perilaku yang dapat meningkatkan efektivitas organisasi atau perusahaan dan tidak terdapat dalam *job description* karyawan tetapi mempengaruhi kelangsungan organisasi disebut

⁴<https://medan.tribunnews.com/2016/06/11/bank-muamalat-luncurkan-kerjasama-strategis-dengan-pp-muhammadiyah>. Diakses pada 15 Desember 2019.

⁵ <https://joss.co.id/2018/10/industri-keuangan-syariah-di-jogja-terus-meningkat/>

sebagai perilaku *extra-role* (Katz, 1964). Perilaku *extra-role* disebut juga sebagai perilaku kewarganegaraan atau OCB. Organ, Podsakoff, & MacKenzie (2006) mengungkapkan bahwa *Organizational Citizen Behavior* (OCB) adalah perilaku individu yang bersifat sukarela, tidak langsung mendapat imbalan formal dan dapat mendorong efektivitas dan efisiensi fungsi-fungsi organisasi. Seseorang yang tidak berperilaku OCB tidak akan mendapatkan hukuman apabila tidak melakukan, karena OCB merupakan perilaku bebas memilih.

Organ et al (2006) mengemukakan bahwa contoh perilaku yang menggambarkan OCB adalah membantu rekan kerja, sukarela bekerja lebih di tempat kerja, menghindari konflik, melindungi kekayaan perusahaan, toleransi yang tinggi, memberi saran yang membangun, dan tidak buang-buang waktu. Dalam suatu perusahaan, tidak semua karyawan memiliki perilaku *organizational citizenship behavior* (OCB). Menurut Organ (1990) ada dua faktor yang mendorong perilaku OCB, diantaranya faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal yang mempengaruhi OCB seperti kepuasan kerja, komitmen organisasi, kepribadian, persepsi karyawan dan motivasi. Sedangkan faktor eksternal diantaranya gaya kepemimpinan, kepercayaan pada pimpinan dan budaya organisasi. Sedangkan, Podsakoff & MacKenzie (1997) mengelompokkan faktor yang mempengaruhi OCB terdiri dari perbedaan individu yaitu kepribadian, sikap kerja yaitu komitmen organisasi dan persepsi dukungan dan faktor-faktor kontekstual yang berasal dari pengaruh eksternal yaitu gaya kepemimpinan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi OCB sangat kompleks dan berkaitan satu-sama lain. Dalam penelitian ini peneliti mencoba mengidentifikasi faktor-faktor yang dikemukakan oleh Podsakoff & MacKenzie (1997) dengan pendekatan *Social Exchange Theory* atau Teori Pertukaran Sosial oleh Blau (1964). Berdasarkan teori pertukaran sosial terdapat hubungan yang saling mempengaruhi antara perilaku individu dengan individu yang lain dalam suatu kelompok. Dalam teori pertukaran sosial terdapat norma timbal-balik (*norm of reciprocity*) antara individu dalam kelompok. Blau (1964) mengungkapkan bahwa teori pertukaran sosial menjelaskan bahwa sesuatu yang diterima dari pihak lain akan lebih dihargai jika dikarenakan kerelaan hati (sukarela) bukan karena kewajiban membalas berdasar tuntutan situasi.

Gaya kepemimpinan merupakan faktor eksternal yang mempengaruhi OCB (Dennis W. Organ, 1990);(Podsakoff & MacKenzie, 1997). Pada teori pertukaran sosial, ketika pimpinan dapat memberikan kepercayaan kepada bawhaannya dengan interaksi yang diberikan cukup baik maka akan muncul perasaan kewajiban bagi individu tersebut untuk membalas dengan perlakuan yang baik (Blau, 1964). Gaya kepemimpinan partisipatif merupakan salah satu gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan partisipatif adalah gaya kepemimpinan yang melibatkan bawahan dalam proses pengambilan keputusan dan pemecahan masalah (Badeni, 2013). Pemimpin yang partisipatif mendesentralisasikan otoritas kepada karyawan sehingga keputusan yang dibuat tidak sepihak dari pemimpin (Badeni, 2013). Keputusan yang diambil

berdasarkan keputusan bersama akan membuat karyawan tidak terpaksa dalam bekerja sehingga kerjasama tim akan lebih optimal.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sağnak (2016) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan partisipatif berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior* pegawai. Hasil serupa juga dikemukakan oleh Miao et al. (2014) bahwa gaya kepemimpinan partisipatif berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB).

Faktor lain yang dapat memunculkan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yaitu komitmen karyawan dalam suatu organisasi. Meyer, et al (1993) menyatakan bahwa karyawan yang memiliki komitmen akan bekerja dengan dedikasi penuh, memiliki kekuatan dan keinginan untuk memberikan lebih banyak tanggung jawab dalam mendukung kesejahteraan dan kesuksesan organisasi. Komitmen afektif merupakan salah satu bagian dari komitmen organisasi. Komitmen ini merupakan ikatan secara emosional yang melekat pada seorang karyawan untuk mengidentifikasi dan melibatkan dirinya dengan organisasi (Meyer et al., 1993). Berdasarkan teori pertukaran sosial, akan selalu terjadi pertukaran kebaikan dengan kebaikan (Blau, 1964). Komitmen bisa dianggap sebagai bentuk timbal balik karyawan terhadap apa yang mereka terima dari organisasi. Komitmen afektif tergantung pada tantangan pekerjaan, kejelasan peran, penerimaan manajemen, kebersamaan rekan kerja, persepsi yang sama, terdapat umpan balik dan mendapat kesempatan yang sama untuk berpartisipasi. Jika karyawan telah menerima segala yang dia butuhkan dari organisasi maka ia akan berkomitmen afektif dan memberikan timbal balik pada

organisasi. Karyawan dengan komitmen afektif yang tinggi cenderung telah mendapatkan *reward intrinsik* seperti rasa senang dan rasa dihormati sehingga mendorong mereka untuk berperilaku lebih untuk mencapai tujuan perusahaan.

Penelitian yang dilakukan oleh Purba & Seniati (2004) menunjukkan bahwa komitmen afektif mempengaruhi OCB. Hasil serupa juga dinyatakan oleh Sjahrudin & Sudiro (2013), Meyer, Allen, & Smith (1993) dan Jain (2016) bahwa adanya pengaruh positif antara komitmen afektif dengan OCB. Pendapat berbeda dikemukakan oleh Kurniawan (2015), meski komitmen organisasi secara simultan berpengaruh terhadap OCB tetapi tidak ditemukan adanya pengaruh yang signifikan antara komitmen afektif terhadap OCB.

Hal lain yang menjadi faktor penting dalam meningkatkan OCB adalah kepribadian karyawan. Dalam pertukaran sosial seorang individu senang membangun hubungan dengan orang lain yang memberikan keuntungan baik berupa *reward intrinsik* maupun *reward ekstrinsik*. Sehingga, kepribadian individu menjadi hal penting untuk menciptakan dan mempertahankan hubungan yang pada akhirnya membuat kedua belah pihak lebih bersedia terlibat dalam kegiatan bersama (Nahapiet & Ghosal, 1998). Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan model kepribadian *the big five personality*.

Organ (1994) menyatakan bahwa perbedaan dalam individu berperan penting dalam menunjukkan OCB mereka. Penelitian yang dilakukan oleh Purba & Seniati (2004) menunjukkan bahwa kepribadian secara simultan berpengaruh positif terhadap OCB. Penelitian lain dilakukan Sambung (2014), Suberli (2011)

dan Soepono & Srimulyani (2017) juga menunjukkan bahwa lima tipe kepribadian berpengaruh positif terhadap OCB.

Selain ke tiga faktor yang diatas, terdapat faktor lain yang dapat mendorong terciptanya OCB adalah *perceived organizational support* atau persepsi dukungan organisasi. Persepsi dukungan organisasi merupakan keyakinan karyawan tentang sejauh mana organisasi memberikan penghargaan kontribusi dan peduli atas kesejahteraan karyawan (Rhoades & Eisenberger, 2002). Persepsi karyawan yang baik terhadap dukungan organisasi akan menimbulkan rasa “hutang budi” dalam diri karyawan sehingga mereka akan merasa memiliki tanggung jawab untuk membalasnya dengan perilaku *citizenship*.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rhoades & Eisenberger (2002) memperoleh hasil bahwa adanya pengaruh positif persepsi dukungan organisasi terhadap OCB. Penelitian lain dilakukan oleh Putra (2013) dan Intifada & Nurtjahjanti (2013) menjelaskan bahwa adanya pengaruh positif antara *perceived organizational support* dengan OCB. Akan tetapi, penelitian yang dilakukan oleh Mangundjaya (2006) dan Ardi & Sudarma (2015) mengungkapkan bahwa *perceived organizational support* tidak mempengaruhi OCB. Ia menyatakan bahwa meskipun persepsi dukungan organisasi tinggi, tidak menjamin karyawan akan meningkatkan kinerjanya lebih baik lagi.

Berdasarkan penjelasan di atas, upaya yang dilakukan oleh Bank Muamalat KC Yogyakarta belum cukup untuk meningkatkan Dana Pihak Ketiga

dan Pembiayaan. Sehingga, Bank Muamalat KC Yogyakarta memerlukan karyawan yang mampu bekerja lebih di perusahaan agar dapat bertahan ditengah persaingan. Dari penelitian- penelitian terdahulu di atas, belum ada penelitian yang membahas variabel-variabel yang mempengaruhi OCB di Bank Syariah. Selain itu, dalam penelitian ini peneliti melakukan pengembangan terhadap penelitian terdahulu untuk memperluas aspek keilmuan dalam bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam manajemen sumber daya manusia perbankan syariah.

Berdasarkan latar belakang tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN PARTISIPATIF, KOMITMEN AFEKTIF, *THE BIG FIVE PERSONALITY*, DAN *PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT* TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* PADA BANK MUAMALAT KC YOGYAKARTA”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan, maka diperoleh beberapa rumusan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan partisipatif terhadap *organizational citizenship behaviour* (OCB) di Bank Muamalat KC Yogyakarta ?
2. Bagaimana pengaruh komitmen afektif terhadap *organizational citizenship behaviour* (OCB) di Bank Muamalat KC Yogyakarta ?

3. Bagaimana pengaruh *the big five personality* terhadap *organizational citizenship behaviour* (OCB) di Bank Muamalat KC Yogyakarta ?
4. Bagaimana pengaruh *perceived organizational support* terhadap *organizational citizenship behaviour* (OCB) di Bank Muamalat KC Yogyakarta ?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka penelitian ini bertujuan untuk :

1. Untuk menjelaskan pengaruh gaya kepemimpinan partisipatif terhadap *organizational citizenship behaviour* (OCB) karyawan Bank Muamalat KC Yogyakarta.
2. Untuk menjelaskan pengaruh komitmen afektif terhadap *organizational citizenship behaviour* (OCB) karyawan Bank Muamalat KC Yogyakarta.
3. Untuk menjelaskan pengaruh *big five personality* terhadap *organizational citizenship behaviour* (OCB) karyawan Bank Muamalat KC Yogyakarta.
4. Untuk menjelaskan pengaruh *perceived organizational support* terhadap *organizational citizenship behaviour* (OCB) karyawan Bank Muamalat KC Yogyakarta.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan untuk penelitian berikutnya yang berkaitan dengan OCB karyawan serta bermanfaat untuk menambah ilmu pengetahuan, khususnya dalam bidang perbankan syariah.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Bank, penelitian ini diharapkan dapat memberikan arahan bagi Bank Muamalat KC Yogyakarta dalam menjaga dan meningkatkan faktor-faktor yang mendorong terciptanya *organizational citizenship behaviour* (OCB) karyawan.
- b. Bagi peneliti, penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan serta pengalaman peneliti dari teori maupun praktiknya yang berkaitan dengan sumber daya manusia di perbankan syariah.

E. Sistematika Penulisan

Secara garis besar, sistematika penulisan skripsi ini terdiri dari lima bab yang dapat dijelaskan sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisi tentang gambaran umum penelitian yang terdiri dari latar belakang, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan dari penelitian ini.

BAB II LANDASAN TEORI

Bab ini berisi tentang landasan teori yang berasal dari buku dan jurnal. Teori yang digunakan yaitu teori gaya kepemimpinan partisipatif, komitmen afektif, *big five personality*, dan *perceived organizational support* serta *organizational citizen behaviour* (OCB). Selain terdapat telaah pustaka yang dijadikan acuan dan pembeda dari penelitian sebelumnya, pengembangan hipotesis serta kerangka berfikir peneliti.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini berisi tentang metode penelitian yang digunakan peneliti.

Bab ini menjelaskan tentang jenis dan sumber data penelitian, populasi dan sampel, metode pengumpulan data, definisi operasional variabel, skala pengukuran penelitian, dan teknik analisis data.

BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi tentang deskripsi objek penelitian, hasil analisis serta pembahasan secara mendalam hasil pengolahan data penelitian.

BAB V PENUTUP

Bab ini berisi tentang kesimpulan atas pengujian hipotesis dan pendapat singkat dari hasil yang diperoleh. Selain itu juga terdapat implikasi serta saran yang diberikan untuk penelitian selanjutnya.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa :

1. Gaya kepemimpinan partisipatif berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behaviour* (OCB) karyawan Bank Muamalat KC Yogyakarta. Hal ini didasarkan pada hasil t hitung sebesar $2,808 > t$ tabel $2,00030$ dan uji parsial (t) dengan nilai signifikansi sebesar $0,007 \leq 0,05$. Gaya kepemimpinan partisipatif sangat cocok diterapkan pada Bank Muamalat KC Yogyakarta karena dapat meningkatkan OCB karyawan.
2. Komitmen afektif tidak berpengaruh terhadap *organizational citizenship behaviour* (OCB) karyawan Bank Muamalat KC Yogyakarta. Hal ini didasarkan pada hasil t hitung sebesar $1,541 < t$ tabel $2,00030$ dan hasil uji parsial (t) dengan nilai signifikansi sebesar $0,129 \geq 0,05$. Berdasarkan hasil kuesioner tidak semua karyawan dapat memiliki komitmen afektif. Pada hasil wawancara, komitmen afektif sangat tergantung dari kepribadian karyawan itu sendiri. Selain itu, masa kerja dan kepuasan karyawan menjadi pemicu munculnya komitmen ini. Oleh sebab itu, perusahaan harus lebih memperhatikan lagi hal-hal yang dapat memicu komitmen karyawan, khususnya komitmen afektif.
3. *The big five personality* berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behaviour* (OCB) karyawan Bank Muamalat KC Yogyakarta.

Hal ini didasarkan dengan hasil t hitung sebesar $2,504 > t$ tabel $2,00030$ dan nilai uji parsial (t) sebesar $0,015 \leq 0,05$. Dilihat dari hasil kuesioner, dapat dilihat bahwasanya rata-rata karyawan Bank Muamalat KC Yogyakarta memiliki karakteristik kepribadian yang tinggi sehingga dapat memunculkan perilaku OCB dari dalam dirinya.

4. *Perceived organizational support* berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behaviour* (OCB) karyawan Bank Muamalat KC Yogyakarta. Hal ini dilihat dari hasil t hitung sebesar $2,717 > t$ tabel $2,00030$ dan nilai signifikansi uji parsial (t) sebesar $0,009 \leq 0,05$. Seperti yang dikemukakan oleh Rhoades & Eisenberger (2002) dengan terciptanya persepsi yang baik tentang perusahaan diantara karyawan akan menumbuhkan rasa hutang budi karena merasa telah didukung oleh perusahaan. Karyawan cenderung menampilkan perilaku balas budi yang ditunjukkan dengan berperilaku lebih dari tugas nya yang bersifat menguntungkan perusahaan atau OCB.

B. Keterbatasan Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian ini, peneliti dapat menyampaikan beberapa keterbatasan dalam penelitian ini, yaitu :

1. Pada penelitian ini hanya terdapat empat variabel dependen dan perlu ditambahkan beberapa variabel lagi yang dapat mempengaruhi OCB.
2. Pada penelitian ini hanya menggunakan kuesioner yang diberikan kepada salah satu karyawan saja untuk disebarkan, tidak dibagikan secara langsung oleh peneliti. Dan wawancara hanya dilakukan dengan Manajer

Relationship saja, tidak dengan karyawan lainnya dikarenakan prosedur penelitian yang berlaku di Bank Muamalat KC Yogyakarta.

C. Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini, peneliti dapat memberikan beberapa saran sebagai berikut :

1. Bank Muamalat KC Yogyakarta perlu melakukan pelatihan terhadap karyawan yang memiliki masa kerja kurang dari lima tahun. Sehingga dapat meningkatkan komitmen organisasi karyawan secara bertahap, khususnya komitmen afektif. Selain itu, perusahaan perlu menambah kegiatan yang mampu meningkatkan kenyamanan karyawan dalam bekerja sehingga memicu munculnya komitmen afektif dalam diri karyawan.
2. Bank Muamalat KC Yogyakarta perlu meningkatkan persepsi dukungan organisasi karyawan agar karyawan mampu menimbulkan OCB dalam perusahaan.
3. Untuk penelitian selanjutnya sebaiknya dapat lebih mengembangkan variabel dependen maupun independen berdasarkan fenomena yang sedang terjadi seperti kepuasan karyawan, gaya kepemimpinan transformatif dan kinerja karyawan sehingga terdapat pembaharuan penelitian selanjutnya.
4. Perluasan populasi perlu dilakukan karena dalam penelitian ini hanya mengambil objek Bank Muamalat Kantor Cabang Yogyakarta saja beserta Kantor Cabang Pembantu dan Kantor Kas nya. Akan lebih baik, jika penelitian selanjutnya dapat meneliti objek yang lebih luas lagi seperti Bank Muamalat Indonesia secara keseluruhan.

DAFTAR PUSTAKA

- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63(1), 1–18. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1990.tb00506.x>
- Ar-Rifa'i, M. N. (2012a). *Ringkasan Tafsir IBNU KATSIR (Surah al-Israa'-Yaasiin)* (3rd ed.; Mulyani, ed.). Jakarta: GEMA INSANI.
- Ar-Rifa'i, M. N. (2012b). *Ringkasan Tafsir Ibnu Katsir (Surah al-Maa'idah-an-Nahl)* (2nd ed.; M. Syahputra, ed.). Jakarta: GEMA INSANI.
- Ar-Rifa'i, M. N. (2012c). *Ringkasan Tafsir IBNU KATSIR (Surah ash-Shaaffaat-an-Naas)* (4th ed.; B. Permadi, ed.). Jakarta: GEMA INSANI.
- Ardi, TB Raka., Sudarma, K. (2015). Pengaruh Persepsi Dukungan Dan Keadilan Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening. *Management Analysis Journal*, 4(2), 142–152. <https://doi.org/10.15294/maj.v4i2.7821>
- Badeni. (2013). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Blau, P. (1964). *Exchange and Power in Life*. New York: Wiley.
- Daft, R. L. (2010). *Era Baru Manajemen* (9th ed.; S. Emma, ed.). Jakarta: Salemba Empat.
- Ghozali, I. (2005). *Aplikasi Analisis Multivariete dengan Program SPSS*. Semarang: SPB Universitas Diponegoro.
- Gibson, Ivancevich, & Donnelly. (1996). *Organisasi, Perilaku, Struktur, Proses* (Bina, ed.). Jakarta: Rupa Aksara.
- Goldberg, L. R. (1990). An Alternative “Description of Personality”: The Big-Five Factor Structure. *Journal of Personality and Social Psychology*, 59(6), 1216–1229. <https://doi.org/10.1117/12.642204>
- Hadi, S. (1995). *Analisis Butir untuk Instrumen Angket dan Skala Nilai*. Yogyakarta: FP UGM.
- Hasibuan, S. M. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Intifada, R., & Nurtjahjanti, H. (2013). Hubungan antara Perceived Organizational Support Dengan Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan Hotel Pandanaran Semarang. *Empati*, 2(3), 1–9.
- Jain, A. K. (2016). Volunteerism, affective commitment and citizenship behavior: An empirical study in India. *Journal of Managerial Psychology*, 31(3), 657–671. <https://doi.org/10.1108/JMP-02-2014-0042>
- Katz, D. (1964). The motivational basis of organizational behavior. *Behavioral*

Science, 9(2), 131–146. <https://doi.org/10.1002/bs.3830090206>

- Kurniawan, A. (2015). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) PT X Bandung. *Jurnal Manajemen Maranatha*, 15(1), 95–118.
- Mangundjaya, W. L. H. (2006). *Persepsi Dukungan Organisasi Versus Kepuasan Kerja Organisasi*.
- Meyer, J. P., Allen, N. J., & Smith, C. A. (1993). Commitment to Organizations and Occupations: Extension and Test of a Three-Component Conceptualization. *Journal of Applied Psychology*, 78(4), 538–551. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.78.4.538>
- Miao, Q., Newman, A., & Huang, X. (2014). The impact of participative leadership on job performance and organizational citizenship behavior: Distinguishing between the mediating effects of affective and cognitive trust. *International Journal of Human Resource Management*, 25(20), 2796–2810. <https://doi.org/10.1080/09585192.2014.934890>
- Moehersono. (2018). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi (Revisi)*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Nahapiet, J., & Ghosal, S. (1998). Social Capital, Intellectual Capital and the Organizational Advantage. *Academy of Management Review*, 23, 243–266.
- Organ, D.W., Podsakoff, P. M., & MacKenzie, S. B. (2006). *Organizational Citizenship Behavior: Its Nature, Antecedents and Consequences*. Lexington Books/DC Heath and Com.
- Organ, Dennis W. (1990). The Motivational Basis Of Organizational Citizenship Behavior. *Research in Organizational Behavior*, 12, 43–72.
- Organ, Dennis W. (1994). Personality and Organizational Citizenship Behavior. *Journal of Management*, 20(2), 465–478. <https://doi.org/10.1177/014920639402000208>
- Podsakoff, P., & MacKenzie, S. (1997). Impact of organizational citizenship behavior on organizational performance: A review and suggestion for future research. *Human Performance*, 10(2), 99–109. <https://doi.org/10.1207/s15327043hup1002>
- Purba, Debora., Seniati, A. (2004). Pengaruh Kepribadian dan Komitmen Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior. *Makara, Sosial Humaniora*, 8(3), 105–111. Retrieved from <http://hubsasia.ui.ac.id/index.php/hubsasia/article/view/98>
- Putra, S. D. (2013). Hubungan antara Perceived Organizational Support Dengan Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan PT EN Seval Putera Megatrading Divisi Transportasi Cabang Sidoarjo. *Jurnal Psikologi Industri Dan Organisasi*, 2(1), 61–75.

- Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). Perceived organizational support: A review of the literature. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 698–714. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.4.698>
- Rivai, V., & Mulyadi, D. (2010). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo.
- Robbins, S., & Judge, T. (2008). *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior)* (12th ed.; D. Sunardi, ed.). Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, S., & Judge, T. (2015). *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior)* (16th ed.). Jakarta: Prentice-Hall.
- Sağnak, M. (2016). Participative Leadership and Organizational Citizenship: The Mediating Effect of Intrinsic Motivation. *Eurasian Journal of Educational Research*, 16(62), 181–194. <https://doi.org/10.14689/ejer.2016.62.11>
- Sambung, R. (2014). Pengaruh Kepribadian Terhadap OCB Dengan Komitmen Sebagai Intervening. *Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 3(April), 1–16.
- Sekaran, U. dan B. R. (2017). *Metode Penelitian untuk Bisnis* (6th ed.; K. M. Yon, ed.). Jakarta: Salemba Empat.
- Simamora, H. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sjahrudin, H., & Sudiro, A. A. (2013). Organizational justice, organizational commitment and trust in manager as predictor of organizational citizenship behavior. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*, 4(12), 133–142.
- Soemitra, A. (2009). *Bank dan Lembaga Keuangan Syariah*. Jakarta: Kencana.
- Soepono, D. N., & Srimulyani, V. A. (2017). Analisis Pengaruh the Big Five Personality Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Dan Kinerja Perawat Di Rs Santa Clara Madiun. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 15(1), 51. <https://doi.org/10.25124/jmi.v15i1.393>
- Sofyadi, H. dan I. G. (2007). *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Stoner, J.A.F, & Freeman, R. . (1992). *Management ; Struktur dan Proses* (8th ed.; N. Ardiani, ed.). Jakarta: PT. Prenhallindo.
- Suberli, D. (2011). Pengaruh Big Five Personality dan Komitmen Organisasional Afektif terhadap Organizational Citizenship Behavior Tenaga Administrasi Tetap: Sebuah Penelitian Kasus Pada Universitas Kristen Maranatha Bandung. *Jurnal Manajemen*, 11(No.1).
- Sudaryono. (2014). *Budaya dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Leneta Ilmu Cendikia.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif,*

dan R&D). Bandung: Alfabeta.

Tim Lab, F. (2017). *Modul Praktikum Statistika (Pertama; J. Faradis, ed.)*. Yogyakarta: FEBI UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

Usman, H. (2008). *Manajemen: Teori, Praktik & Riset Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.

Yusuf, M. P. D. . (2014). *Metode Penelitian: Kuantitatif, Kualitatif & Penelitian Gabungan (pertama)*. Jakarta: PRENAMEDIA GROUP.

