BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Tujuan dan peningkatan produktivitas organisasi tidak akan tercapai tanpa adanya kontribusi dan keterlibatan sumber daya manusia di dalamnya. Perilaku positif karyawan akan muncul ketika individu dalam organisasi merasa nyaman dan bahagia dalam bekerja, yang pada akhirnya berdampak pada kinerja dan produktivitas mereka. Perilaku positif ini juga memberikan pengaruh signifikan terhadap lingkungan kerja dan iklim organisasi.

Karyawan memiliki tanggung jawab untuk menjalankan tugas dengan baik dan berintegritas. Kinerja yang dilakukan akan dipertanggung jawabkan kepada organisasi, yang dapat mengevaluasi peningkatannya melalui proses penilaian kinerja. Penilaian ini dibagi menjadi dua jenis: kinerja tugas dan kinerja kontekstual. Kinerja tugas mencakup tanggung jawab utama yang telah ditentukan bagi karyawan, sedangkan kinerja kontekstual mencakup tindakan di luar tanggung jawab formal, seperti *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

OCB diartikan sebagai peran ekstra yang dilakukan oleh karyawan dengan bersedia melaksanakan tugas diluar ketentuan tanpa mengharap imbalan dari organisasi. OCB dalam perspektif Islam biasa disebut *Organization Citizenship Behavior from Islamic Perspective* (OCBIP) dijelaskan sebagai tindakan diskresioner sesuai syariah untuk mencapai ridha Allah dalam setiap

UIN IMAM BONJOL PADANG

tindakan.[1] OCBIP merupakan tindakan dari setiap individu yang sesuai dengan prinsip syariah dan digambarkan oleh individu dalam suatu organisasi yang menjalankan suatu pekerjaan untuk mencari falāh atau ridha Allah oleh perlindungan dari maqāsid (tujuan) dan syariah perlindungan dan pelestarian lima ḍaruriyyat (kebutuhan) yaitu perlindungan agama, hidup, kekayaan, akal dan keturunan; ḥājiyyat (pelengkap) dan taḥsiniyyat (penghias).[2]

OCBIP dapat meminimalisir terjadinya kerugian yang akan dihadapi oleh perusahaan. OCBIP dalam perusahaan akan mendorong karyawan melakukan pekerjaan yang berkualitas karena merasa setiap perbuatan yang dilakukan di tempat kerja diawasi oleh Allah dan merupakan salah satu ibadah kepada Allah, sehingga dengan adanya pekerjaan yang berkualitas akan berpengaruh terhadap kinerja dan produktivitas karyawan dalam perusahaan yang akan berdampak pada kinerja perusahaan.[3] OCBIP pada pegawai menjadi perilaku yang sangat diharapkan dalam sebuah organisasi. Namun pada kenyataannya saat ini masih ditemukan hal-hal yang tidak mencerminkan perilaku OCBIP. Fenomena ini terjadi disalah satu PT. di Kabupaten Mandailing Natal, yaitu pada PT. Gruti Lestari Pratama Kec. Sinunukan Kabupaten Mandailing Natal Provinsi Sumatera Utara, dari observasi awal peneliti menemukan masih ada karyawan yang enggan membantu ketika rekan kerjanya membutuhkan bantuan, kurangnya rasa tolong

---

[1] K Azizah, S. N., & Distric, "Religiusity Dimension and the Effect on Organizational Citizenship Behaviour Islamic Perspective," *The International Conference of Management Sciences, ICoMS*, 2016, 236–42.

[2] Naail Mohammed Kamil et al., "Investigating the Dimensionality of Organisational Citizenship Behaviour from Islamic Perspective (OCBIP): Empirical Analysis of Business Organisations in Southeast Asia," *Asian Academy of Management Journal* 19, no. 1 (2014): 17–46.

[3] Ulfa Nurul Nikmah and Fuad Mas'ud, "Analisis Pengaruh Spiritualitas Islam Dan Komitmen Organisasional Afektif Terhadap Organizational Citizenship Behavior Islamic Perspective (OCBIP) (Studi Pada Pegawai Bank Syariah Indonesia Di Kota Semarang)," *Diponegoro Journal of Management* 10, no. 5 (2021): 1–13, http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/dbr.

menolong dalam bekerja, dan terlihat dari kebiasaan duduk diam saat rekan kerja membutuhkan bantuan.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara dengan salah satu staf PT. Gruti Lestari Pratama pada tanggal 12 September 2024 dijelaskan bahwa permasalahan yang dialami oleh karyawan yaitu kurangnya kerja sama yang ditunjukkan dengan kurangnya keinginan sesama untuk saling membantu dengan rekan kerja, kurangnya rasa tolong menolong karyawan dalam bertukar shift kerja, sehingga karyawan enggan membantu meringankan permasalahan dan terkesan acuh, karyawan tidak mau mengambil alih tugas rekan kerja yang berhalangan hadir ataupun kesulitan saat bekerja dengan alasan bukan tanggung jawabnya, selain itu kurangnya partisipasi dalam hal organisasi mereka hanya bekerja sesuai dengan pekerjaan pokok yang diberikan kepadanya.

Dalam hal ini menggambarkan masih kurangnya perilaku OCBIP, sedangkan OCBIP tersebut sebagai perilaku karyawan muslim yang selalu terdorong untuk melakukan perbuatan baik demi kepentingan umum (Maslaha) berdasarkan nilai-nilai Islam (Shari'ah) tanpa mengharapkan imbalan atau reward apapun. Selain itu, karyawan masih memiliki rasa kurang senang jika seorang atasan memberikannya pekerjaan tambahan yang bukan pekerjaannya dan masih ada karyawan yang sering terlibat konflik dengan atasan ataupun dengan sesama rekan kerjanya. Ini menunjukkan bahwa OCBIP di antara karyawan masih kurang, yang berdampak pada pembentukan suasana positif di lingkungan kerja. Mengingat rendahnya tindakan OCBIP di PT. Gruti Lestari Pratama, penting untuk mencari

UIN IMAM BONJOL PADANG

penyebab dari rendahnya tindakan tersebut, karena hal ini dapat mempengaruhi efektivitas bagi sebuah perusahaan.

Berdasarkan sejumlah literatur ada beberapa faktor yang mempengaruhi perilaku OCBIP karyawan antara lain *Islamic work ethics*, *Islamic spirituality* dan kepuasan kerja . Etika kerja Islam (IWE) merupakan suatu sistem keyakinan yang berlandaskan pada ajaran Al-Qur'an dan Sunnah Nabi Muhammad SAW, yang mendorong individu untuk melihat pekerjaan sebagai bentuk tugas dan tanggung jawab yang bernilai ibadah.[4] Etika kerja Islam merupakan orientasi kerja seseorang untuk memenuhi kebutuhannya, serta keinginan untuk mencapai keseimbangan antara kehidupan sosial dan pribadi.[5] Nilai ketakwaan individu dapat mendorong munculnya OCBIP. Ketakwaan tersebut baik dalam kehidupan sosial, maupun dalam kehidupan akhirat individu.[6]

Selanjutnya, faktor yang mempengaruhi OCBIP karyawan yaitu *Islamic spirituality*. Spiritualitas di tempat kerja merupakan salah satu upaya yang dapat dilakukan oleh organisasi dan manajer untuk meningkatkan kinerja dan produktivitas karyawan agar tercapainya tujuan organisasi dan menciptakan lingkungan pekerjaan yang sehat serta peran ekstra karyawan.[7] Spiritualitas Islam

UIN IMAM BONJOL PADANG

---

[4] Musoli Musoli and Era Agustina Yamini, *"Peran Etika Kerja Islam Dan Keterikatan Karyawan Dalam Meningkatkan Organizational Citizenship Behaviour," JBTI : Jurnal Bisnis : Teori Dan Implementasi* 11, no. 3 (2021): 260–73, https://doi.org/10.18196/jbti.v11i3.10778.

[5] Desty Maulina Pasaribu, Fendy Suhariadi, and Seger Handoyo, "Analysis of Islamic Spirituality in the Workplace and Islamic Work Ethics on OCB (Organizational Citizenship Behavior) in an Islamic Perspective," *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi* 11, no. 3 (2023): 329, https://doi.org/10.30872/psikoborneo.v11i3.11312.

[6] Farida Elmi and Widodo Murhanip, "Organizational Citizenship Behavior Daam Perspektif Islam Sebuah Studi (Aplikasi Taqwa) Terhadap Karyawan Industri Pendidikan," *MIX: Jurnal Ilmiah Manajemen* 9, no. 2 (2019): 298–311.

[7] Nikmah and Mas'ud, "Analisis Pengaruh Spiritualitas Islam Dan Komitmen Organisasional Afektif Terhadap Organizational Citizenship Behavior Islamic Perspective (OCBIP) (Studi Pada Pegawai Bank Syariah Indonesia Di Kota Semarang)."

diartikan sebagai keyakinan, perbuatan, dan perilaku sesuai dengan prinsip Islam yang dilaksanakan oleh seorang muslim dalam organisasi dengan tujuan mencapai ridha Allah.[8] Spiritualitas Islam dalam perusahaan akan menciptakan pekerjaan yang bermakna, meningkatkan keterhubungan antar pegawai maupun organisasi dan komunikasi yang baik antar karyawan dalam perusahaan yang dapat berpengaruh pada peningkatan kinerja, hal tersebut sejalan dengan syariah Islam yang menganjurkan umatnya untuk menjaga hubungan antar sesama.

Selain itu perusahaan juga harus memperhatian kepuasan karyawan dalam bekerja. Kepuasan kerja menggambarkan bagaimana perasaan karyawan terhadap seberapa menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Ini mencerminkan keadaan emosional positif yang muncul dari penilaian terhadap pengalaman kerja seseorang. Kepuasan kerja dianggap sebagai hasil dari pengalaman karyawan terkait dengan nilai-nilai pribadi mereka, seperti apa yang diinginkan dan diharapkan dari pekerjaan mereka. Secara sederhana, kepuasan kerja dapat dipahami sebagai sikap individu dan merupakan umpan balik terhadap pekerjaan yang dijalani.[9]

UIN IMAM BONJOL PADANG

Kepuasan kerja dapat diukur sebagai bentuk kesejahteraan yang dirasakan oleh setiap karyawan. Jika karyawan merasa tidak sejahtera dalam pekerjaannya, hal ini akan tampak pada kinerjanya yang kurang baik. Secara umum, kepuasan

---

[8] Raj Maham, Omar Khalid Bhatti, and Ali Osman Öztürk, "Impact of Islamic Spirituality and Islamic Social Responsibility on Employee Happiness with Perceived Organizational Justice as a Mediator," *Cogent Business and Management* 7, no. 1 (2020), https://doi.org/10.1080/23311975.2020.1788875.

[9] Nafisatul Mustakhirah and Irfan Helmy, "Pengaruh Religiusitas Dan Etika Kerja Islam Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dengan Mediasi Kepuasan Kerja Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi (JIMMBA) (2021) 3(4) 782-797 DOI: 10.32639/Jimmba.V3i4.942," *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi (JIMMBA)* 3, no. 4 (2021): 782–97, https://doi.org/10.32639/jimmba.v3i4.942.

kerja bisa dinilai berdasarkan reaksi atau perilaku yang diterima oleh setiap karyawan di tempat kerja. Kepuasan kerja adalah faktor penting yang dapat memotivasi karyawan dan mendorong mereka untuk mencapai kinerja yang lebih baik. Oleh karena itu, perusahaan yang memiliki karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya maka akan memperoleh keuntungan positif dari hal tersebut serta akan meningkatkan perilaku ekstra pada karyawan.[10]

Sebagian besar penelitian tentang *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) berfokus pada perspektif umum atau sekuler. Penelitian yang secara khusus mengintegrasikan *Islamic Work Ethics* (IWE), *Islamic Spirituality*, dan *Organizational Citizenship Behavior from Islamic Perspective* (OCBIP*)* masih terbatas. Pendekatan Islami dapat menawarkan pandangan unik yang belum banyak dieksplorasi, terutama dalam hal prinsip-prinsip seperti niat (*niyyah*), keikhlasan (*ikhlas*), dan hubungan dengan Allah (*habluminallah*). selain itu penelitian mengaitkan *Islamic Work Ethics* atau *Islamic Spirituality* langsung dengan OCB, tetapi sedikit yang meneliti bagaimana kepuasan kerja berperan sebagai variabel mediasi dalam hubungan tersebut. Kepuasan kerja dapat menjadi kunci yang menjelaskan mengapa nilai-nilai Islami mendorong perilaku organisasi yang positif. Namun, perannya sebagai mediator dalam konteks Islami belum banyak diteliti.

Berdasarkan permasalahan yang telah diuraikan di atas yaitu, seperti rendahnya perilaku organisasi karyawan dalam bekerja maka peneliti tertarik

UIN IMAM BONJOL PADANG

[10] Yuniar Anggita Sari and Ignatius Soni Kurniawan, "Pengaruh Keterlibatan Kerja, Dan Perceived Supervisor Support Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Pemediasi," *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)* 8, no. 1 (2023): 541, https://doi.org/10.33087/jmas.v8i1.795.

untuk melakukan penelitian dengan judul pengaruh ***Islamic Work Ethics dan Islamic Sprituality*** **terhadap** ***Organizational Citizenship Behavior from Islamic Perspective*** **(OCBIP) dan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada PT. Gruti Lestari Pratama Kec. Sinunukan Kab. Mandailing Natal Sumatera Utara.**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka permasalahan dalam penelitian ini yaitu :

1. Bagaimana pengaruh *Islamic Work Ethics* terhadap OCBIP pada karyawan PT Gruti Lestari Pratama Kec. Sinunukan, Kab. Mandailing Natal ?
2. Bagaimana pengaruh *Islamic Sprituality* terhadap OCBIP pada karyawan PT Gruti Lestari Pratama Kec. Sinunukan, Kab. Mandailing Natal ?
3. Bagaimana pengaruh *Islamic Work Ethics* terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT Gruti Lestari Pratama Kec. Sinunukan, Kab. Mandailing Natal ?
4. Bagaimana pengaruh *Islamic Sprituality* terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT Gruti Lestari Pratama Kec. Sinunukan, Kab. Mandailing Natal ?
5. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap OCBIP pada karyawan PT Gruti Lestari Pratama Kec. Sinunukan, Kab. Mandailing Natal ?
6. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja memediasi *Islamic Work Ethics* terhadap OCBIP pada karyawan PT Gruti Lestari Pratama Kec. Sinunukan, Kab. Mandailing Natal ?

UIN IMAM BONJOL PADANG

7. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja memediasi *Islamic Sprituality* terhadap OCBIP pada karyawan PT Gruti Lestari Pratama Kec. Sinunukan, Kab. Mandailing Natal ?

UIN IMAM BONJOL
PADANG

C. Batasan Masalah

Agar penelitian yang dilakukan dapat terarah dan tidak meluas dari pembahasan yang dimaksud, maka punulis memberikan batasan masalah pada penelitian ini dimana penelitian ini terfokus untuk melihat bagaimana Pengaruh *Islamic Work Ethics dan Islamic Sprituality* terhadap *Organizational Citizenship Behavior from Islamic Perspective* (OCBIP) dan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi Pada PT. Gruti Lestari Pratama khususnya yang diteliti pada karyawan muslim bagian lapangan

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan dan batasan masalah yang telah dijelaskan sebelumnya, tujuan dari penelitian ini yaitu:

1. Mengetahui pengaruh *Islamic Work Ethics* terhadap OCBIP pada karyawan PT Gruti Lestari Pratama Kec. Sinunukan, Kab. Mandailing Natal
2. Mengetahui pengaruh *Islamic Sprituality* terhadap OCBIP pada karyawan PT Gruti Lestari Pratama Kec. Sinunukan, Kab. Mandailing Natal
3. Mengetahui pengaruh *Islamic Work Ethics* terhadap Kepuasan Kerja pada karyawan PT Gruti Lestari Pratama Kec. Sinunukan, Kab. Mandailing Natal
4. Mengetahui pengaruh *Islamic Sprituality* terhadap OCBIP pada karyawan PT Gruti Lestari Pratama Kec. Sinunukan, Kab. Mandailing Natal
5. Mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap OCBIP pada karyawan PT Gruti Lestari Pratama Kec. Sinunukan, Kab. Mandailing Natal

UIN IMAM BONJOL PADANG

6. Mengetahui kepuasan kerja memediasi *Islamic Work Ethics* terhadap OCBIP
7. Mengetahui kepuasan kerja memediasi *Islamic Sprituality* terhadap OCBIP

E. Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Manfaat bagi praktisi
   a. Bagi penelitian

      Penelitian ini dapat mengidentifikasi masalah yang terjadi di lapangan terkait dengan kinerja karyawan.

   b. Bagi perusahaan

      Dalam penelitian ini, peneliti berharap dapat menyediakan informasi serta referensi bagi perusahaan untuk mengevaluasi apakah *Islamic work ethics, Islamic sprituality* dan mediasi kepuasan kerja berpengaruh terhadap OCBIP, sehingga kinerja karyawan dapat di evaluasi

2. Manfaat bagi akademis

Penelitian ini adalah penerapan ilmu ekonomi, khususnya manajemen, yang diperoleh penulis selama proses belajar, sehingga memperluas wawasan penulis tentang bagaimana teori diterapkan dalam praktik nyata.

UIN IMAM BONJOL PADANG

F. Sistematika Penulisan

Penulisan dalam penelitian ini disusun secara sistematis dan hierarkis untuk memudahkan pembaca dalam memahami serta menganalisis hasil penelitian. Terdiri dari beberapa bab yaitu sebagai berikut :

BAB I: Pendahuluan, dalam bab ini penulis membahas mengenai latar belakang, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, sistematika penulisan.

BAB II: Landasan teori, dalam bab ini penulis membahas tentang landasan teori, penelitian terdahulu, kerangka penelitian.

BAB III: Metode Penelitian, pada bab ini akan dijelaskan matode penelitian yang akan digunakan yang berisikan, (a) objek dan lokasi penelitian, (b) jenis penelitian, (c) defenisi operasional variabel (d) populasi dan sampel, (e) sumber data dan (f) teknik analisis data.

UIN IMAM BONJOL
PADANG