

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam sebuah organisasi atau lembaga, Sumber Daya Manusia (SDM) menempati posisi yang sangat penting karena berperan kunci dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Seiring dengan kemajuan zaman, perkembangan ilmu pengetahuan, dan inovasi teknologi, peran SDM pun terus berevolusi menjadi semakin kompleks dan fleksibel. Meskipun berbagai inovasi teknologi telah diterapkan untuk mendukung proses operasional, keberhasilan implementasinya tetap sangat bergantung pada keterlibatan dan kemampuan manusia dalam mengelola serta mengoperasikannya. Tanpa peran aktif SDM, teknologi seanggih apapun tidak akan mampu memberikan hasil optimal secara efektif dan efisien.¹ Manusia memegang peranan yang krusial dalam organisasi, karena meskipun teknologi sangat canggih, kesuksesan suatu organisasi sangat bergantung pada kualitas Pegawai, yang pada gilirannya memengaruhi kualitas kerja dan hasil yang dicapai. Dengan semakin ketat dan cepatnya persaingan antar perusahaan, lembaga dan instansi berusaha untuk terus memperbaiki sistem manajemen SDM mereka, guna memperoleh keunggulan kompetitif. Dalam era globalisasi ini, lembaga/Instansi didorong untuk lebih inovatif dalam mengelola SDM mereka, agar lebih

¹ Suwanto, "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Tangerang Selatan," *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)* 3, no. 1 (2019): 16, <https://doi.org/https://doi.org/10.32493/jjsdm.v3i1.3365>.

mampu beradaptasi dengan tantangan pasar yang terus berkembang.² Keberhasilan suatu organisasi juga sangat dipengaruhi oleh *Engagement* (keterlibatan) Pegawai pada pekerjaan yang dilakukan. Maka dari itu, organisasi perlu memperhatikan kualitas manajemen SDM agar dapat meningkatkan keterlibatan dan kinerja pegawai.³

Di tengah gelombang disrupsi digital yang terus berkembang, dunia usaha menghadapi tantangan yang semakin rumit dan dinamis. Perubahan berlangsung dengan cepat, memunculkan tingkat ketidakpastian yang tinggi serta kondisi yang serba ambigu. Perubahan yang cepat ini dapat mengancam kelangsungan hidup perusahaan, sehingga organisasi memerlukan cara kerja yang lebih cepat, fleksibel, dan agresif dalam menghadapi tantangan. Dalam kondisi yang penuh ketidakpastian ini, keterlibatan (*engagement*) pegawai terhadap pekerjaan dan organisasi menjadi sangat penting. Organisasi yang berhasil menumbuhkan keterikatan pegawai akan memperoleh dampak positif terhadap kinerja dan keberlangsungan usaha. *Employee engagement* merefleksikan sejauh mana karyawan merasa terlibat secara emosional, puas, dan berkomitmen terhadap pekerjaan.⁴ Untuk meningkatkan keterikatan tersebut, perusahaan

² Qori Al Banin, Anis Eliyana, and Eva Risalatul Latifiyah, "Enhancing Employee Performance with Work Motivation as a Mediation Variable," *Systematic Reviews in Pharmacy* 11, no. 9 (2020): 333–46, <https://doi.org/10.31838/srp.2020.9.50>.

³ Ihsanullah Hamkar, Sayed Yahya Arifi, and Taiba Israr, "Kardan Journal of Economics and Management Sciences (KJEMS) The Impact of Employee Involvement on Organizational Performance in NGOs in Nangarhar , Afghanistan The Impact of Employee Involvement on Organizational Performance in NGOs in Nangarhar ,," 3950, no. June (2024), <https://doi.org/10.31841/KJEMS.2024.162>.

⁴ Stephen P. Robbins, Timothy Judge, and Tim Judge, "Organizational Behavior," 18th ed. (Pearson, 2018).

perlu menyediakan sumber daya pendukung serta peluang pengembangan kompetensi. Selain itu, penting bagi organisasi untuk memastikan bahwa pekerjaan yang dilakukan memiliki makna, arah yang jelas, serta ditopang oleh hubungan kerja yang harmonis. Penghargaan terhadap pegawai yang menunjukkan keterlibatan tinggi akan memperkuat motivasi, meningkatkan produktivitas, dan memperkuat loyalitas dalam jangka panjang.⁵

Pegawai yang *engaged* dengan instansi tempat mereka bekerja cenderung memiliki etos kerja (*Work Ethic*) yang tinggi dan baik.⁶ *Islamic Work Ethic* berakar dari keyakinan bahwa aktivitas bekerja tidak semata-mata ditujukan untuk meraih kepentingan duniawi, melainkan juga dipandang sebagai bentuk pengabdian spiritual dan ibadah. Nilai ini tercermin dalam perilaku individu yang menjalankan tugasnya dengan penuh tanggung jawab, dedikasi, dan niat ibadah. Sikap kerja seperti ini tidak hanya membawa manfaat secara pribadi, seperti peningkatan kualitas diri dan kepuasan batin, tetapi juga berdampak positif terhadap organisasi secara keseluruhan, terutama dalam hal produktivitas, etika kerja, dan suasana kerja yang lebih harmonis. Dengan landasan ilmu pengetahuan dan keyakinan spiritual, individu yang memiliki *Islamic Work Ethic* dalam dirinya akan menghasilkan kinerja yang memuaskan dan berkualitas, yang tentunya memberikan keuntungan bagi perusahaan. Selain itu, pegawai

⁵Anggi, "Employee Engagement Adalah Hal Yang Harus Dijaga Oleh Perusahaan," Accurate, 2021.

⁶Agnieszka Czerw and Damian Grabowski, "Work Attitudes and Work Ethic as Predictors of Work Engagement among Polish Employees," *Polish Psychological Bulletin* 46, no. 4 (2015): 503–12, <https://doi.org/10.1515/ppb-2015-0057>.

dengan *work ethic* yang tinggi cenderung memiliki dedikasi dan tanggung jawab penuh dalam melaksanakan pekerjaan mereka. Mereka akan menunjukkan keseriusan dalam setiap tugas yang diemban, serta berkomitmen untuk memberikan hasil terbaik. Keberadaan pegawai yang memiliki *Islamic Work Ethic* ini membantu perusahaan untuk mencapai tujuan yang lebih besar, karena mereka berfokus pada pencapaian yang tidak hanya mengutamakan hasil duniawi, tetapi juga keberkahan dan nilai ibadah.⁷

Dalam konteks pekerjaan modern, pembahasan mengenai *Islamic Work Ethic* semakin penting. Tantangan dalam dunia kerja saat ini tidak hanya berkaitan dengan manajemen, teknologi produksi, atau perluasan pasar, tetapi juga mengenai nilai moral dan kekuatan spiritual yang mendasari pekerjaan. Dengan *Islamic Work Ethic* yang tinggi, seseorang tidak hanya menunjukkan keseriusan dalam pekerjaan, tetapi juga memiliki semangat yang kuat untuk terus berkembang. Semangat ini harus diimbangi dengan orientasi ke depan, kerja keras dan ketekunan yang merupakan manifestasi dari komitmen tinggi, yang mencerminkan kesungguhan dalam mencapai tujuan secara optimal. *Islamic Work Ethic* dapat dipahami sebagai pedoman dalam bekerja yang berdasarkan pada norma, aturan, agama, budaya, atau kebiasaan yang ada di masyarakat. *Work ethic* mendorong individu untuk bekerja dengan sungguh-sungguh dan menghasilkan karya yang berkualitas. Menurut Buchori, etos kerja mencerminkan nilai yang

⁷ Toto Tsamara, *Membudayakan Etos Kerja Islami* (Jakarta: Gema Insani Press, 2002).

memengaruhi cara seseorang, kelompok, atau bangsa dalam bekerja. Pada individu, etos kerja berasal dari nilai-nilai pribadi, sedangkan pada kelompok atau masyarakat dapat mencerminkan budaya dan pandangan kolektif terhadap kerja. Setiap organisasi memiliki penerapan etos kerja yang dapat berbeda, tergantung pada norma, budaya, agama, dan kebiasaan yang berlaku dalam masyarakat tempat organisasi itu berada.⁸

Selain etos kerja Islami (*Islamic work ethic*), spiritualitas turut memainkan peran penting dalam membentuk tingkat keterikatan karyawan terhadap organisasi atau instansi tempat mereka bekerja. Nilai-nilai spiritual yang dihayati individu mampu menumbuhkan rasa makna, tujuan, serta keterhubungan yang lebih dalam dengan pekerjaan, sehingga memperkuat komitmen dan loyalitas terhadap institusi.⁹ Spiritualitas diartikan sebagai cara individu membangun hubungan pribadi dengan orang lain, berinteraksi antar sesama, serta mencapai peningkatan diri yang diharapkan. Menurut Mitroff dan Denton, spiritualitas menghubungkan individu dengan dirinya sendiri, sesama, dan alam semesta. Dalam dunia kerja, spiritualitas memberi dorongan bagi pegawai untuk menemukan makna dan arah dalam pekerjaannya, yang pada akhirnya memperkuat keterikatan mereka terhadap organisasi. Dengan memiliki kesadaran akan nilai-nilai spiritual, pegawai

⁸ Buchori Mochtar, *Penelitian Pendidikan Dan Pendidikan Islam Di Indonesia* (Jakarta: Ikip Muhammadiyah Press, 1994).

⁹ Rini Juni Astuti, Deni Wardhana Adiputra, and Isthofaina Astuty, "Workplace Spirituality and Mental Health: The ROLE of Employee Engagement," *International Journal of Social Science and Human Research* 7, no. 01 (2024): 618–25, <https://doi.org/10.47191/ijsshr/v7-i01-80>.

dapat bekerja dengan lebih fokus, penuh dedikasi, dan merasa lebih terhubung dengan visi dan misi perusahaan.¹⁰

Spiritualitas di tempat kerja juga mendorong pegawai untuk memiliki kepedulian terhadap sekelilingnya, yang memperkuat jiwa sosial mereka. Ini menunjukkan bahwa spiritualitas tak hanya mendorong peningkatan kinerja, tetapi juga menumbuhkan kepedulian sosial dalam hubungan antar rekan kerja dan lingkungan kerja. Dengan menjalankan nilai-nilai spiritual yang mendalam, pegawai menjadi lebih sadar akan peran mereka dalam organisasi dan lebih termotivasi untuk memberikan kontribusi positif, baik dalam pekerjaan maupun dalam kehidupan sosial. Seperti halnya etos kerja yang memperkuat komitmen pegawai terhadap pekerjaan, spiritualitas membantu mereka merasa lebih terhubung dengan tujuan yang lebih besar, yang pada akhirnya memperkuat keterikatan mereka dengan perusahaan.¹¹

Selain *Islamic Work Ethic* dan spiritualitas, *Organizational Citizenship Behavior* dalam perspektif Islam juga berperan penting dalam meningkatkan keterikatan karyawan.¹² Perilaku ini tercermin dari tindakan sukarela yang dilakukan tanpa pamrih, semata-mata untuk mendukung organisasi dan meraih ridha Allah. *Organizational Citizenship Behavior*

¹⁰ Mitroff Ian I and Elizabet A Denton, "A Study of Spirituality in the Workplace," *Sloan Management Review* 40, no. 4 (1999): 83–92.

¹¹ William Chang and Widya Dharma, "Spiritualitas Tempat Kerja Dan Dampaknya Bagi Keefektifan Organisasi," *Jurnal Ledalero* 15, no. 1 (2016): 119–33.

¹² Lili Karmela Fitriani and Linda Wulandari, "Organizational Citizenship Behavior in the Construction of Islamic Boarding School: A Structural Model," *Jurnal Minds: Manajemen Ide Dan Inspirasi* 8, no. 1 (2021): 141, <https://doi.org/10.24252/minds.v8i1.21034>.

dalam perspektif Islam mencerminkan tindakan sukarela yang dilakukan oleh individu untuk mendukung organisasi tanpa mengharapkan imbalan, dengan tujuan mendapatkan ridha Allah. OCB IP berlandaskan pada prinsip-prinsip syariah dan bertujuan untuk mencapai *maslahah* (kepentingan umum) serta ridha Allah dalam setiap tindakan pegawai.¹³ Dalam hal ini, pegawai yang menerapkan OCB IP akan lebih termotivasi untuk bekerja dengan ikhlas, berkontribusi di luar kewajiban formal mereka, dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung efektivitas organisasi. Tindakan positif seperti membantu sesama rekan tanpa pamrih dan berpartisipasi dalam kemajuan organisasi mencerminkan kontribusi nyata pegawai terhadap keberhasilan bersama.

Dalam konteks perusahaan, pegawai yang menerapkan perilaku kewarganegaraan organisasi dalam Perspektif Islam (OCB IP) akan aktif dalam bekerja sama untuk meningkatkan produktivitas, mematuhi aturan yang berlaku, dan berinisiatif dalam perbaikan proses. Mereka juga akan saling mendukung dalam kesejahteraan rekan kerja dan mengikuti pelatihan untuk pengembangan diri. Dengan menghormati aturan perusahaan, pegawai menciptakan lingkungan kerja yang positif, berkontribusi pada efisiensi operasional, dan secara keseluruhan berupaya mencapai tujuan bersama. Semua ini sejalan dengan prinsip OCB IP, dengan tindakan

¹³ 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>.

tersebut tak hanya mendorong tercapainya tujuan organisasi, tapu juga memberikan dampak positif bagi keberlanjutan dan perkembangan perusahaan.¹⁴

PT Bank Nagari Kantor Cabang Utama (KCU) Padang merupakan ujung tombak operasional Bank Nagari di wilayah Padang dan sekitarnya. Keberadaannya memegang peran krusial dalam mendukung perekonomian lokal melalui layanan perbankan, penyaluran kredit, serta implementasi kebijakan kantor pusat. Sebagai representasi regional, KCU Padang tidak hanya bertugas mengoordinasikan operasional cabang tetapi juga berfungsi sebagai garda terdepan dalam membangun hubungan dengan nasabah dan pelaku usaha. Efektivitas manajemennya menjadi cerminan standar korporat, sekaligus menuntut adaptasi terhadap karakteristik lokal masyarakat Padang yang kental dengan nilai-nilai keislaman. PT Bank Nagari Kantor Cabang Utama (KCU) Padang dipilih sebagai objek penelitian karena karakteristiknya yang dapat mendukung penerapan *Islamic Work Ethic* (IWE) dan *Organizational Citizenship Behavior Islamic Perspective* (OCB IP). Sebagai representasi regional bank milik pemerintah daerah Sumatera Barat, kantor ini beroperasi dalam lingkungan yang kental dengan nilai-nilai Islam, di mana mayoritas karyawan dan nasabahnya beragama Islam. Hal ini menciptakan konteks ideal untuk mengkaji

¹⁴ Aan Kurniyanta, "OCB Dan Dampaknya Bagi Organisasi (Bagian 1)," KPKNL Kupang Artikel, 2022, <https://www.djkn.kemenkeu.go.id/kpknl-kupang/baca-artikel/15183/OCB-dan-Dampaknya-Bagi-Organisasi-Bagian-1.html>.

bagaimana prinsip-prinsip syariah (seperti kejujuran, komitmen, dan keikhlasan) memengaruhi perilaku dalam bekerja.

Tabel 1. 1 Jumlah Karyawan PT Bank Nagari KCU Padang Tahun 2020-2025

No	Tahun	Jumlah Karyawan
1.	2020	183
2.	2021	180
3.	2022	202
4.	2023	198
5.	2024	182
6.	2025	155

Sumber: Divisi Human Capital PT Bank Nagari KCU

Berdasarkan data yang tercantum dalam Tabel 1.1 mengenai jumlah karyawan di PT Bank Nagari KCU Padang, terlihat adanya fluktuasi jumlah karyawan selama periode 2020 hingga 2025. Pada tahun 2025, terjadi penurunan yang signifikan, dengan jumlah karyawan yang tercatat hanya 155 orang. Penurunan ini secara khusus menarik perhatian untuk diteliti dalam kaitannya dengan *Islamic Work Ethic* dan Spiritualitas Tempat Kerja. Fakta bahwa penurunan ini disebabkan oleh mutasi ke cabang syariah bukan turnover, hal ini menunjukkan bahwasanya (1) implementasi *Islamic Work Ethic* di KCU Padang mungkin belum memadai sehingga karyawan mencari lingkungan kerja yang lebih sesuai dengan nilai Islam, (2) kebutuhan rohani dan spiritual karyawan lebih terpenuhi di cabang syariah, dan (3) perilaku OCB IP seperti *altruisme* dan *civic virtue* belum cukup kuat di KCU Padang untuk mempertahankan keterikatan karyawan (*Employee engagement*).

Oleh karena itu, meskipun pemindahan ini positif bagi karyawan yang pindah, fenomena ini menyiratkan perlunya evaluasi mendalam tentang bagaimana *Islamic Work Ethic* dan Spiritualitas Tempat Kerja dapat diperkuat di KCU Padang, serta bagaimana *Organizational Citizenship Behaviour Islamic Perspektif* (OCB IP) dapat dimaksimalkan sebagai strategi retensi, agar karyawan yang tetap merasa terikat secara emosional dan profesional tanpa harus berpindah ke cabang syariah.

Penelitian terdahulu terkait dengan *Islamic Work Ethic* yang dilakukan oleh Rahmawaty, Ahamed & Rokhman menunjukkan adanya hubungan kuat antara *Islamic Work Ethic* dan tingkat keterikatan karyawan terhadap organisasi.¹⁵ Temuan penelitian dari Khan, Zhiqiang & Naz juga menyatakan adanya pengaruh positif dan signifikan antara *Islamic Work Ethic* dengan *employee engagement*. Karyawan dengan etos kerja Islami yang tinggi cenderung lebih terlibat dalam pekerjaannya.¹⁶ Temuan Khan dkk. juga mengungkapkan adanya hubungan positif antara etos kerja Islami dan keterikatan karyawan, yang berkontribusi dalam menurunkan keinginan untuk berpindah kerja.¹⁷

Adapun studi terkait spiritualitas ditempat kerja yang telah dilakukan oleh Rifuddin dkk, menemukan bahwasanya terdapat pengaruh

¹⁵ Anita Rahmawaty, Forbis Ahamed, and Wahibur Rokhman, "Interrelationship among Quality of Work-Life, Islamic Work Ethics, and Employee Performance: Employee Engagement as Mediator," *Equilibrium: Jurnal Ekonomi Syariah* 10, no. 1 (2022): 71, <https://doi.org/10.21043/equilibrium.v10i1.14935>.

¹⁶ Hira Salah et al., "Islamic Work Ethic and Job Outcomes : The Mediating Role of Job Satisfaction International Journal of Advanced and Applied Sciences," no. September (2019), <https://doi.org/10.21833/ijaas.2019.12.002>.

¹⁷ Khurram Khan et al., "Organizational Justice and Job Outcomes: Moderating Role of Islamic Work Ethic," *Journal of Business Ethics* 126 (2015): 235–46.

postif pada sikap terhadap keterikatan karyawan.¹⁸ Hasil penelitian Supriyanto dkk, menyatakan adanya pengaruh positif Spiritualitas di Tempat Kerja dengan keterikatan karyawan yaitu, merasa pekerjaan bermakna terhubung, dan selaras dengan nilai-nilai organisasi. Selanjutnya penelitian yang dilakukan Supriyanto & Maharani menemukan bahwasanya spiritualitas di tempat kerja tidak mempengaruhi secara langsung OCB IP, organisasi perlu membangun lingkungan kerja yang mendorong tumbuhnya spiritualitas dan komitmen karyawan.¹⁹

Selanjutnya penelitian tentang peran OCB IP sebagai mediasi yang dilakukan oleh Sonia dkk, menemukan bahwasanya OCBIP berperan positif dalam memediasi *Islamic leadership dan workplace spirituality* terhadap *Teacher Islamic performance*.²⁰ Penelitian yang dilakukan oleh Marfuatun dan Muafi mengungkapkan adanya pengaruh positif antara *perceived organizational support* dan *psychological empowerment* terhadap peningkatan kinerja layanan.²¹ Di sisi lain, sejumlah studi terdahulu terkait etos kerja Islami, spiritualitas di tempat kerja, dan *Organizational*

¹⁸ Burhan Rifuddin et al., "Workplace Spirituality and Employees' Engagement: A Managerial Insight," *Journal of Asian and African Social Science and Humanities* 8, no. 4 (2022): 1–12, <https://doi.org/10.55327/jaash.v8i4.277>.

¹⁹ Achmad Sani Supriyanto et al., "Spirituality at Work and Organizational Commitment as Moderating Variables in Relationship between Islamic Spirituality and OCB IP and in FI Uence toward Employee Performance," no. November 2019 (2020), <https://doi.org/10.1108/JIMA-08-2018-0140>.

²⁰ Nur Rahmi Sonia et al., "Islamic Leadership, Workplace Spirituality, and Innovative Work Behavior on Teachers' Islamic Performance: Mediating Role of OCBIP," *Cendekia: Jurnal Kependidikan Dan Kemasyarakatan* 22, no. 1 (2024): 111–26, <https://doi.org/10.21154/cendekia.v22i1.9092>.

²¹ Marfuatun Marfuatun and Muafi Muafi, "Perceived Organizational Support and Psychological Empowerment on Service Performance Mediated by Organizational Citizenship Behavior Islamic Perspective (OCBIP)," *International Journal of Research in Business and Social Science* (2147- 4478) 10, no. 1 (2021): 15–27, <https://doi.org/10.20525/ijrbs.v10i1.1020>.

Citizenship Behavior dalam perspektif Islam (OCB IP) menunjukkan temuan yang beragam mengenai pengaruhnya terhadap keterikatan pegawai dalam instansi atau perusahaan. Perbedaan hasil tersebut menunjukkan bahwa hubungan antara variabel-variabel tersebut masih perlu ditelusuri lebih lanjut dalam konteks yang berbeda.

Berdasarkan latar belakang dan permasalahan yang diidentifikasi di PT Bank Nagari KCU Padang, penulis terdorong untuk meneliti lebih lanjut mengenai “***Pengaruh Islamic Work Ethic dan Spiritualitas Tempat Kerja terhadap Employee engagement dengan Organizational Citizenship Behavior Islamic Perspective sebagai variabel mediasi pada PT Bank Nagari KCU Padang.***” Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai peran nilai-nilai Islami dalam meningkatkan keterikatan pegawai di lingkungan kerja berbasis syariah.

B. Batasan Masalah

Untuk menjaga konsistensi dan keakuratan penelitian, peneliti memfokuskan studi pada karyawan PT Bank Nagari Kantor Cabang Utama Padang dengan total populasi 155 orang. Pembatasan ini dilakukan guna memperoleh data yang lebih terarah dan relevan dengan kondisi riil organisasi yang menjadi objek penelitian.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian mengenai identifikasi dan pembatasan masalah sebelumnya, penelitian ini merumuskan pertanyaan-pertanyaan kunci sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh *Islamic Work Ethic* terhadap tingkat *Employee engagement* di PT Bank Nagari KCU Padang?
2. Sejauh mana Spiritualitas di Tempat Kerja memengaruhi *Employee engagement* pada karyawan PT Bank Nagari KCU Padang?
3. Apakah terdapat dampak *Islamic Work Ethic* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* dalam Perspektif Islam (OCB IP) di lingkungan PT Bank Nagari KCU Padang?
4. Adakah pengaruh Spiritualitas di Tempat Kerja terhadap OCB IP di kalangan karyawan PT Bank Nagari KCU Padang?
5. Bagaimana peran OCB IP dalam membentuk *Employee engagement* di PT Bank Nagari KCU Padang?
6. Apakah OCB IP berfungsi sebagai mediator antara *Islamic Work Ethic* dan *Employee engagement* di PT Bank Nagari KCU Padang?
7. Apakah OCB IP menjadi variabel mediasi dalam hubungan Spiritualitas di Tempat Kerja dengan *Employee engagement* di PT Bank Nagari KCU Padang?

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan pertanyaan penelitian yang telah dirumuskan, studi ini bertujuan untuk:

1. Meneliti dampak *Islamic Work Ethic* terhadap tingkat *Employee engagement* di PT Bank Nagari KCU Padang.
2. Menelaah pengaruh spiritualitas di lingkungan kerja terhadap *Employee engagement* pada karyawan PT Bank Nagari KCU Padang.
3. Mengidentifikasi hubungan antara *Islamic Work Ethic* dan *Organizational Citizenship Behavior Islamic Perspective* (OCB IP) di PT Bank Nagari KCU Padang.
4. Menganalisis efek spiritualitas di tempat kerja terhadap OCB IP di kalangan karyawan PT Bank Nagari KCU Padang.
5. Mengevaluasi kontribusi OCB IP terhadap peningkatan *Employee engagement* di PT Bank Nagari KCU Padang.
6. Menganalisis apakah OCB IP berperan sebagai mediator antara *Islamic Work Ethic* dan *Employee engagement*.
7. Menyelidiki fungsi mediasi OCB IP dalam kaitan antara spiritualitas di tempat kerja dan *Employee engagement* di PT Bank Nagari KCU Padang.

E. Manfaat/Kegunaan Penelitian

1. Bagi Praktisi

Penelitian ini diharapkan dapat mengidentifikasi permasalahan terkait *Employee engagement* yang dihadapi oleh PT Bank Nagari KCU Padang.

2. Bagi Akademisi,

- a. Kontribusi Akademik: Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan rujukan dan landasan teoritis bagi pengembangan penelitian selanjutnya, khususnya dalam memperkaya khazanah ilmu pengetahuan terkini di bidang terkait.
- b. Pengembangan Keilmuan Peneliti: Bagi peneliti, studi ini memberikan nilai tambah dalam memperluas pemahaman konseptual mengenai: Prinsip *Islamic Work Ethic* Peran spiritualitas dalam lingkungan kerja, Dinamika *Employee engagement* Konsep *Organizational Citizenship Behavior* dalam tinjauan Islam (OCB IP). Penelitian ini sekaligus menjadi media penguatan kompetensi peneliti dalam bidang manajemen SDM berbasis nilai-nilai Islam.

F. Sistematika Penulisan

Agar penyusunan skripsi ini lebih terstruktur dan mudah dipahami, maka penulis menyusunnya ke dalam lima bab utama yang masing-masing terdiri atas beberapa sub-bab. Adapun sistematika penulisannya adalah sebagai berikut:

- Bab I : Pendahuluan, Bab ini menjelaskan latar belakang penelitian, rumusan masalah, batasan penelitian, tujuan, manfaat, dan sistematika penulisan sebagai dasar pemahaman arah penelitian.
- Bab II : Landasan Teori, Bab ini menguraikan teori-teori pendukung, penelitian terdahulu, konsep variabel, kerangka pemikiran, serta hipotesis yang menjadi dasar analisis.
- Bab III : Metode Penelitian, Bab ini memaparkan pendekatan penelitian, jenis data, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, instrumen penelitian, serta metode analisis yang digunakan.
- Bab IV : Hasil dan Pembahasan, Bab ini menyajikan data penelitian yang telah dianalisis dan didiskusikan dengan mengacu pada teori dan temuan sebelumnya untuk menjawab rumusan masalah.
- Bab V : Penutup, Bab terakhir berisi kesimpulan dari temuan penelitian serta saran untuk pengembangan lebih lanjut.