

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional II Sumatera Barat, yang berkantor pusat di Kota Padang, merupakan salah satu unit operasional PT KAI yang bertanggung jawab atas penyelenggaraan layanan transportasi kereta api di wilayah Sumatera Barat. Divisi ini mengelola berbagai jenis layanan angkutan, baik penumpang maupun barang. Beberapa kereta penumpang yang dioperasikan di antaranya adalah KA Minangkabau Ekspres, KA Lembah Anai, dan KA Sibinuang (Pariaman Ekspres), yang menghubungkan pusat kota dengan daerah-daerah strategis seperti Bandara Internasional Minangkabau. Selain itu, Divre II juga menangani distribusi barang seperti semen dan klinker. Dalam beberapa tahun terakhir, Divre II menunjukkan kinerja yang cukup baik, ditandai dengan peningkatan jumlah penumpang serta volume barang yang diangkut. Upaya modernisasi pun terus dilakukan, salah satunya melalui penambahan armada baru dan penggunaan energi terbarukan dengan pemasangan Pembangkit Listrik Tenaga Surya (PLTS) di Stasiun Padang.¹

Faktor-faktor tersebut juga memengaruhi keputusan warga Kota Padang dan Kota Pariaman dalam menggunakan transportasi kereta api. Selain itu, pengalaman perjalanan yang menyenangkan saat menempuh

¹ PPID Pelaksana Drive Sumatera Barat, "N," PPID.KAI.ID, n.d.

rute dari Padang ke Pariaman menjadi salah satu alasan utama masyarakat lebih memilih kereta dibandingkan moda transportasi lainnya.²

Menurut Mowday, Porter, dan Steers menggambarkan komitmen sebagai memiliki keinginan yang kuat untuk bertahan dengan suatu organisasi, ingin bekerja keras untuk organisasi, memiliki keyakinan pada organisasi, dan menerima cita-cita dan tujuannya.³

Komitmen terhadap organisasi menjadi salah satu fondasi utama dalam meraih keberhasilan organisasi, karena individu yang memiliki dedikasi tinggi akan memberikan lebih banyak waktu, tenaga, dan berkontribusi dalam pencapaian tujuan organisasi. Komitmen karyawan juga berdampak pada meningkatnya efektivitas dan produktivitas perusahaan. Dalam jangka panjang, keberhasilan organisasi sangat bergantung pada tingkat loyalitas dan komitmen karyawannya. Oleh sebab itu, komitmen organisasi memegang peran penting dalam keberlangsungan operasional. Upaya meningkatkan komitmen setiap karyawan dapat mengurangi kecenderungan untuk keluar dari perusahaan, karena komitmen mencerminkan kesetiaan individu terhadap tempatnya bekerja.⁴

²Doni Setiawan, "Analisa Tingkat Kepuasan Pengguna Kereta Api Kota Padang," *Civil Engineering Collaboration* 5, no. 1 (2020): 7–19, <https://doi.org/10.35134/jcivil.v5i1.7>.

³ Mowday, R. T., Porter, L. W. dan Steers, R. M. (1982). *Employee-Organizational Linkages: The Psychology of Commitment, Absenteeism and Turnover*. New York: Academic Press.

⁴S Bilqis, D. F & Widodo, "Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Greenspan Packaging System Jakarta," *JIMEN Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen* 3, no. 1 (2022): 27–38, <https://jom.universitassuryadarma.ac.id/index.php/jimen/article/view/107>.

Komitmen organisasi dapat mendorong karyawan untuk memandang pekerjaan mereka sebagai bentuk pengabdian kepada Allah, sehingga mereka lebih fokus pada pencapaian hasil yang tidak hanya menguntungkan secara material, akan tetapi bernilai spiritual dan mampu memotivasi karyawan untuk berperilaku etis disamping itu, komitmen organisasi juga dapat memperkuat penerapan etika kerja islam dengan mendorong perilaku karyawan yang sesuai dengan prinsip-prinsip islami, menciptakan lingkungan kerja yang harmonis serta meningkatkan produktivitas dan keberkahan dalam pekerjaan. Etika kerja islam menekankan bahwa pekerjaan adalah bagian dari ibadah.

Individu yang memiliki komitmen tinggi terhadap perusahaan cenderung terdorong untuk bekerja secara etis dan profesional. Dalam konteks etika kerja Islam, mereka akan menjalankan tugas dengan ihsan (kualitas terbaik), menjaga amanah, dan menghindari tindakan yang bertentangan dengan ajaran Islam seperti korupsi atau ketidakjujuran. Komitmen organisasi menciptakan loyalitas dan keterikatan emosional terhadap tujuan dan nilai organisasi. Ketika organisasi mengintegrasikan prinsip-prinsip etika kerja Islam, seperti kejujuran, tanggung jawab, keadilan, dan profesionalisme, komitmen karyawan terhadap organisasi akan semakin kuat karena adanya keselarasan nilai antara individu dan organisasi.

Namun dalam praktiknya sering muncul berbagai masalah dalam komitmen organisasi beberapa masalah utama yang dihadapi yaitu tingkat

kepuasan kerja yang rendah, karyawan yang merasa kurang dihargai atau tidak puas dengan lingkungan kerja. Minimnya kesempatan pengembangan karir, kurangnya pelatihan atau peluang pengembangan karir dapat membuat karyawan merasa stagnan/terhenti. Keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi jika organisasi tidak mendukung keseimbangan ini, komitmen karyawan bisa terganggu. Jika organisasi memiliki visi, misi, atau nilai yang jelas dan diterapkan, karyawan merasa terhubung secara emosional. Komunikasi internal yang lemah, kesalahpahaman atau informasi yang tidak tersampaikan dengan baik dapat merusak kepercayaan antar sesama karyawan.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan peneliti dengan salah seorang karyawan PT KAI Kota Padang berinisial S, disebutkan bahwa di PT KAI Kota Padang terdapat lingkungan kerja yang kurang harmonis namun ketika dalam melaksanakan pekerjaan mereka tetap profesional dalam menjalankan tugas sehari-hari, profesional dalam menjaga kualitas layanan transportasi terutama tentang ketepatan waktu, keamanan dan kenyamanan penumpang sangat bergantung pada kerja sama antar karyawan, ketika ada rekan kerja yang membutuhkan bantuan sedang dalam keadaan sakit, atau ada kemalangan dan harus pulang cepat, pekerjaan harus tetap diselesaikan maka akan ada rekan kerja yang siap menggantikan dengan suka rela tanpa imbalan, berbagi informasi penting seperti karyawan dengan sukarela membagikan informasi jadwal, perubahan kebijakan, atau prosedur baru yang dapat membantu rekan

lainnya lebih cepat beradaptasi, memberi arahan atau bimbingan kepada karyawan baru tanpa diminta oleh atasan atau manajemen. Membersihkan area kerja secara inisiatif, memberikan informasi dengan ramah dan aktif.⁵

Ketidakteraturan waktu shalat di kalangan karyawan KAI Kota Padang terjadi karena jam kerja yang padat dan berlanjut, sehingga banyak karyawan yang kesulitan untuk shalat tepat waktu, terutama jam sibuk yang bertepatan dengan waktu shalat terutama bagi laki-laki yang akan melaksanakan shalat jumat .Namun hal tersebut dapat di cegah dengan meminta bantuan kepada masinis lain dengan bertukar giliran yang bersedia menggantikan.⁶ Jika benar-benar tidak ada pengganti dan situasi dianggap darurat, seperti jika meninggalkan tugas akan membahayakan nyawa banyak orang (misalnya dalam perjalanan kereta), maka ada keringanan dalam Islam. Bahwa dalam kondisi darurat, seorang Muslim boleh meninggalkan kewajiban tertentu dan menggantinya dengan cara lain yaitu dengan menjamak(QS. Al-Baqarah: 286).Karyawan yang tidak berkomitmen dalam bekerja dapat menjadi tantangan bagi organisasi. Ketidak komitmen ini memberikan pengaruh terhadap etika dalam bekerja dapat terlihat dari berbagai indikator seperti kurangnya motivasi, lingkungan kerja yang kurang harmonis,kurang disiplin, konflik. Dalam jangka panjang ketidak berkomitmen karyawan dapat berdampak negatif pada organisasi,menurunnya produktivitas timdan terganggunya alur kerja.

⁵ S, Masinis PT KAI Kota Padang, 29 Agustus 2024

⁶ A, Karyawan bagian SDM KAI Kota Padang, 21 April 2025.

Untuk PT KAI di Kota Padang, masalah spesifik mungkin bergantung pada tantangan lokal, seperti infrastruktur transportasi, keterbatasan sumber daya, dan adaptasi terhadap kebutuhan masyarakat. Evaluasi mendalam dan survei internal dapat membantu mengidentifikasi masalah secara lebih spesifik.⁷

Dalam studi Islam, istilah "komitmen organisasi" biasanya merujuk pada pengabdian seseorang terhadap suatu agama, yang berarti bahwa ia bersedia melakukan apa pun untuk memenuhi tanggung jawabnya. di dalam surat (AnNuur ayat 53) yang berbunyi sebagai berikut *dan mereka bersumpah dengan nama Allah sekuat kuatsumpah, jika kamu suruh mereka berperang, pastilah mereka akan pergi. Katakanlah "Janganlah kamu bersumpah, (karena ketaatan yang diminta ialah) ketaatan yang sudah dikenal. Sesungguhnya Allah Maha mengetahui apa yang kamu kerjakan."*⁸

Komitmen karyawan berkontribusi pada peningkatan efektivitas dan produktivitas perusahaan. Loyalitas pegawai juga menjadi faktor penting bagi keberhasilan organisasi dalam jangka panjang. Hubungan antara komitmen organisasi dan etika kerja Islam dapat dimediasi oleh perilaku kewargaan organisasi (OCB). Ketika karyawan memiliki komitmen yang kuat, mereka cenderung lebih memperkuat perilaku ekstra

⁷Dinda Frizni and M. Fachri Adnan, "Penerapan Inovasi Access by KAI Dalam Transformasi Pelayanan Publik Pada PT KAI (Persero) Divisi Regional II Sumatera Barat," *Jurnal Administrasi Pemerintahan Desa* 5, no. 1 (2024): 8, <https://doi.org/10.47134/villages.v5i1.91>.

⁸Diana Sari Harahap and Silviana. Batubara, "Pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Keefektifan Komitmen Sebagai Variabel Moderating," *Jurnal ESTUPRO* 4, no. 1 (2019): 107–19.

seperti membantu rekan kerja ,kerja lebih dari yang diharapkan serta memiliki kepedulian terhadap organisasi OCB ini kemudian dapat meningkatkan etika kerja islam,etika kerja islam yang diterapkan oleh karyawan dapat mendorong perilaku berkomitmen dalam organisasi dan hal ini dapat diperkuat melalui OCB di antara karyawan. Organisasi yang dapat menumbuhkan komitmen organisasi dan mendorong OCB di antarakaryawan akan memiliki karyawan yang lebih cenderung menunjukkan perilaku etika kerja islam.⁹

Dalam penelitian ini, peneliti berusaha mengisi kekosongan yang ada dalam penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Leny Novianti dan Hendra Gunawan mengenai "Pengaruh Etika Kerja Islam Dan Etika Bisnis Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Komitmen Profesi Sebagai Variabel Intervening". Secara keseluruhan, penelitian tersebut memiliki tujuan yang sama yaitu menguji pengaruh etika kerja Islam terhadap komitmen organisasi, namun dengan pendekatan mediasi yang berbeda.¹⁰

Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Ali Hanafiah Nasution Dian Islamiati"Pengaruh Etika Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan" juga menunjukkan perbedaan yang signifikan, terutama pada variabel independen,dependen dan tidak menggunakan mediasi.Penelitian ini fokus pada *Islamic Work Ethic* sebagai variabel independen dan OCB sebagai variabel mediasi, sementara penelitian

⁹ Ayu Diah Putri Susanto, Fuad Mas'ud1 (2023), Hizriah Islami1)*,Fuad Mas'ud2) (2020), Fikri Ainun Muttaqin (2019).

¹⁰Novianti and Gunawan, "Pengaruh Etika Kerja Islam Dan Etika Bisnis Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Komitmen Profesi Sebagai Variabel Intervening."

sebelumnya menggunakan etika kerja islam dan komitmen organisasi sebagai variabel independen dan variabel dependen kinerja karyawan.¹¹ Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka peneliti mengambil judul “Pengaruh *Islamic Work Ethic* Terhadap Komitmen Organisasi di PT KAI Kota Padang Yang Dimediasi Oleh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)”

B. Batasan Masalah

Agar penelitian ini terfokus dan terarah, maka penulis berfokus pada karyawan tetap yang beragama Islam yang bekerja lebih dari 6 bulan karyawan yang mulai bekerja pada tanggal 1 Juli 2024 sedangkan peneliti melakukan penelitian pada tanggal 15 Mei 2025 di KAI Kota Padang, yaitu masa kerja karyawan yang masih 11 bulan atau lebih dari 6 bulan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar Pengaruh *islamic work ethics* Terhadap Komitmen Organisasi pada karyawan PT KAI Kota Padang dan bagaimana *Organisasional Citizenship Behavior* mempengaruhi hubungan tersebut.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah diatas rumusan masalah dari penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pengaruh *Islamic work ethic* terhadap komitmen organisasi pada karyawan PT KAI Kota Padang?

¹¹“PENGARUH ETIKA KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT SEALTEK PRIMA PERKASA Ali,” *Pharmacognosy Magazine* 75, no. 17 (2021): 399–405.

2. Bagaimana pengaruh *Islamic work ethic* terhadap *Organisasional Citizenship Behavior*(OCB)pada karyawan PT KAI Kota Padang?
3. Bagaimana Pengaruh *Organisasional Citizenship Behavior*(OCB) terhadap komitmen organisasi pada karyawan PT KAI Kota Padang?
4. Bagaimana Pengaruh *Islamic work ethic* terhadap komitmen organisasi di PT KAI Kota Padang yang di mediasi oleh *Organisasional Citizenship Behavior*(OCB)?

D. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh *Islamic Work Ethics* terhadap Komitmen Organisasi pada karyawan PT KAI Kota Padang.
2. Untuk mengetahui Pengaruh *Islamic Work Ethics* terhadap *Organisasional Citizenship Behavior*(OCB) pada karyawan PT KAI Kota Padang.
3. Untuk mengetahui pengaruh *Organisasional Citizenship Behavior*(OCB) terhadap komitmen organisasi pada karyawan KAI Kota Padang
4. Untuk mengetahui Pengaruh Pengaruh *Islamic work ethic* terhadap komitmen organisasi di PT KAI Kota Padang yang dimediasi oleh *Organisasional Citizenship Behavior*(OCB).

E. Manfaat Penelitian

1. Bagi penulis
 Penelitian ini bertujuan untuk menerapkan dan memanfaatkan pengetahuan yang telah diperoleh selama perkuliahan; kegiatan ini

dapat menjadi sarana untuk mengimplementasikan ilmu yang telah dipelajari serta memberikan informasi dan wawasan yang bermanfaat.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Dapat digunakan sebagai pembanding oleh pihak-pihak yang meneliti topik yang sejenis.

3. Bagi Akademik

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan informasi serta memperluas pengetahuan bagi para pembaca, terutama bagi mereka yang berminat untuk melakukan penelitian lanjutan di bidang yang sama.

F. Sistem Penulisan

Dalam penelitian ini, sistematika penelitian disusun berdasarkan bab demi bab yang diuraikan sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Memuat penjelasan mengenai latar belakang masalah, konsep yang digunakan, tujuan, manfaat, batasan, serta sistematika penulisan.

BAB II : LANDASAN TEORI

Berisi uraian mengenai teori yang relevan dengan permasalahan yang dibahas, disertai dengan kajian penelitian terdahulu dan landasan teoritis yang mendukung.

BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

Berisi penjelasan mengenai metode penelitian yang digunakan oleh peneliti, yang berfungsi sebagai pedoman sekaligus alat analisis dalam upaya menjawab permasalahan yang diangkat..

BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

Menyajikan temuan penelitian dan hasil analisis yang menggambarkan kondisi umum dari objek yang diteliti.

BAB V : KESIMPULAN

Memuat kesimpulan dan saran yang disusun berdasarkan pembahasan pada bab-bab sebelumnya. Kesimpulan diambil dari uraian yang telah disampaikan peneliti, sementara saran diberikan sesuai dengan hasil analisis yang telah dilakuka

