

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Manajemen Sumber daya Manusia (SDM) merupakan hal-hal krusial bagi organisasi di era globalisasi saat ini. Di dalam sebuah perusahaan, manajemen berperan sebagai pendorong dan arsitek dari operasionalnya. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa manajemen membentuk arah perkembangan suatu bisnis dengan mengoordinasikan, mengarahkan, dan mengawasi tenaga kerjanya untuk mewujudkan tujuan dan target yang telah ditetapkan oleh organisasi. Hal ini upaya untuk terus dapat semakin meningkatkan produktivitas organisasi. Manajemen sumber daya manusia menangani berbagai macam permasalahan dalam lingkup seluruh karyawan, manajer dan seluruh lembaga dalam mendukung segala kegiatan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Departmen sumber daya manusia merupakan unit untuk mengelola sumber daya manusia dalam menyediakan pelatihan, pelayanan, pengawasan serta menyediakan peralatan yang diperlukan dan sebagai manajemen talenta.¹

Kontribusi seorang karyawan terhadap pencapaian tujuan organisasi dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk sejauh mana karyawan tersebut memunculkan perilaku peran lebih, disebut sebagai *Organizational Citizenship*

¹ Dea Nursalita and Euis Soliha, "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Keterlibatan Karyawan Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan Rumah Sakit Islam Sunan Kudus," *Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING)* 7, no. 3 (2024): 4408–4421.

Behavior (OCB). Perilaku tersebut mendorong karyawan untuk melakukan tindakan konstruktif yang menguntungkan organisasi.²

Organizational Citizenship Behavior (OCB) merupakan kontribusi pribadi yang melampaui tuntutan peran yang berada di lingkungan kerja. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sangat penting karena meningkatkan efektivitas organisasi dengan mempengaruhi aspek sosial dalam organisasi, seperti kerja sama tim, komunikasi, dan keterampilan *interpersonal* lainnya. *Organizational Citizenship Behavior* juga dapat meningkatkan minat sosial dan berkontribusi pada pertumbuhan saling menghargai di antara rekan kerja. Proses kerja akan menjadi lebih efisien dan produktif sebagai hasilnya. Yang merupakan, sebuah perusahaan dengan OCB yang baik akan memiliki hubungan organisasi menjadi lebih baik dibandingkan dengan organisasi lainnya.³ Bagi perusahaan perkebunan seperti PT Anam Koto Pasaman Barat *Afdeling* 1, Peningkatan OCB sangat penting untuk mencapai target produksi dan menjaga lingkungan kerja yang kondusif.

Agar suatu organisasi memiliki tingkat OCB yang tinggi diperlukan sejumlah faktor pendukung, karena OCB tidak akan meningkat tanpa interaksi dengan faktor lainnya. Faktor yang memiliki potensi untuk meningkatkan OCB salah satunya Etika Kerja Islam. Sebagai contoh misalnya OCB meliputi membantu tugas-tugas yang terkait dengan pekerjaan, memungkinkan diri untuk terlibat

² Syamsul Hadi, "Dampak Etika Kerja Islam Dan Kinerja Organisasi Keadilan Pada Perilaku Kewarganegaraan Organisasi : Peran Mediasi Komitmen Organisasi Perkenalan" 15, no. 2 (2023): 373–394.

³ F. R. Pradana and M. Mikhriani, "Etika Kerja Islam Dan Pengaruhnya Terhadap Organization Citizenship Behavior Aparatur Negara," *Jurnal Manajemen Dakwah* 03, no. 1 (2017): 35–49, <http://ejournal.uin-suka.ac.id/dakwah/JMD/article/download/1123/970>.

dalam kegiatan ekstrakurikuler di tempat kerja, menyelesaikan konflik dengan tugas-tugas yang terkait dengan pekerjaan, melindungi organisasi, menegakkan peraturan yang diikuti di tempat kerja, menunjukkan toleransi terhadap situasi-situasi terkait pekerjaan yang kurang ideal dan memberikan bimbingan untuk membangun di tempat kerja.⁴

Potensi dalam meningkatkan OCB dipengaruhi oleh *Islamic Work Ethic*. *Islamic Work Ethic* (IWE) atau Etika Kerja Islami merupakan suatu konsep etika yang berlandaskan pada ajaran dan prinsip Islam yang bersumber dari ajaran Rasulullah. Ajaran dan prinsip Islam yang didasarkan pada ajaran Nabi. Etika Kerja Islam Individu yang mendasarkan prinsip moral mereka pada keyakinan agama. Etos kerja dalam Islam dapat digambarkan sebagai kerangka kerja yang andal yang berasal dari Al-Quran dan Sunnah, menekankan pentingnya dedikasi dan ketekunan dalam bekerja.⁵ Elemen-elemen baru IWE meliputi usaha, kerja sama tim, kejujuran, dan pentingnya pekerjaan dalam IWE berasal dari tujuan yang menyertainya, bukan hasil kerja. Tujuan akhir setiap orang dalam Islam seharusnya adalah Allah. IWE percaya bahwa pekerjaan individu harus dilakukan sebaik-baiknya demi keridhaan Allah.⁶

Etika kerja Islam mewakili gaya administrasi etis yang memengaruhi perilaku dan tindakan individu. Keberlanjutan suatu organisasi sangat terkait dengan

⁴ Syamsul Hadi et al., "The Impact of Islamic Work Ethics and Organizational Justice on Organizational Citizenship Behavior: The Mediating Role of Organizational Commitment," *Journal of Islamic Economics* 15, no. 2 (2023): 373–394, <http://journal.uinjkt.ac.id/index.php/iqtishadDOI:https://doi.org/10.15408/aiq.v15i2.33375>.

⁵ Resty Andriani and Puti Archianti Widiasih, "Pengaruh Etos Kerja Islami Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan UMKM Bidang Fashion Di Pasar Tanah Abang Jakarta," *Jurnal Psikologi Terapan (JPT)* 5, no. 2 (2022): 13–20.

⁶ Nurul Nadhira et al., "Etos Kerja Islam , Keterlibatan Karyawan , Dan Kinerja Organisasi Perilaku Kewarganegaraan Di Kalangan Pegawai Negeri : Sebuah Kajian" 8, no. 6 (2023).

dedikasi individu yang bertindak secara konstruktif dan menunjukkan kolaborasi yang efektif.⁷ Dalam penelitian Hadi menyatakan *Islamic work ethic* secara positif dan signifikan memengaruhi perilaku kewargaan organisasional dan komitmen.⁸ Sama halnya dalam penelitian Royhani bahwa Etika Kerja Islam berpengaruh signifikan terhadap Organization Citizenship Behavior perawat PKU Muhammadiyah Gombong.⁹ Sedangkan pada penelitian Idayati bahwa hasil penelitian menunjukkan unsur-unsur lingkungan kerja dan prinsip-prinsip etika yang berakar pada ajaran Islam memiliki dampak yang signifikan terhadap cara karyawan menunjukkan Perilaku Kewarganegaraan Organisasi (OCB).¹⁰ Hal ini menegaskan urgensi penerapan nilai-nilai Etika Islami dalam meningkatkan perilaku karyawan yang positif di tempat kerja.

Selain *Islamic Work Ethics*, Lingkungan kerja juga menjadi faktor penting yang mempengaruhi OCB. Lingkungan kerja yaitu segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan dapat mempengaruhi mereka ketika mereka menjalankan tugas yang diberikan kepada mereka.¹¹ Kondisi dan metode, beserta semua alat, sumber daya, dan aturan yang dialami oleh seorang pekerja, baik secara individu maupun bersama orang lain, membentuk unsur-unsur berwujud dan tak berwujud

⁷ Indah Rohyani and Siti Nur Azizah, "Pengaruh Etika Kerja Islam Dan Big Five Personality Terhadap Organization Citizenship Behavior (OCB) (Studi Kasus Pada RS.PKU Muhammadiyah Gombong)" 3, no. 9 (2023): 7721–26.

⁸ Hadi et al., "The Impact of Islamic Work Ethics and Organizational Justice on Organizational Citizenship Behavior: The Mediating Role of Organizational Commitment."

⁹ rohyani And Azizah, "Pengaruh Etika Kerja Islam Dan Big Five Personality Terhadap Organization Citizenship Behavior (OCB) (Studi Kasus Pada RS.PKU Muhammadiyah Gombong)."

¹⁰ Irma Idayati and Hardi Mulyono, "Dampak Lingkungan Kerja Dan Pekerjaan Islam Etika Dalam Meningkatkan Kewarganegaraan Organisasi Perilaku" 6 (2024): 101–110.

¹¹ Epsilandri Kirana, Kusuma Chandra Septyarini and Mellia Fitriani, "Pengaruh Kepribadian, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Karyawan PT Gelora Aksara Pratama Jakarta," *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)* 5, no. 3 (2022): 660–674, <http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/JJSDM/article/view/20395>.

dari lingkungan kerja.¹² Dijelaskan oleh Kirana penelitian yang menyatakan hasil dari lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).¹³

Perasaan seseorang dipengaruhi oleh lingkungan kerja mereka jika mereka merasa bahagia di sana, mereka akan bekerja sekeras dan sepenuh hati mungkin. Sebaliknya, jika karyawan tidak merasa senang, kinerja mereka akan menurun dan waktu kerja menjadi tidak efisien.¹⁴ Dari itu emosional sosial masuk ke dalam *Personality* karyawan. *Personality* atau kepribadian adalah Kepribadian Merujuk pada sekumpulan karakteristik, sifat, dan pola perilaku yang membedakan satu individu dari individu lainnya. Ini mencakup aspek-aspek seperti cara berpikir, perasaan, dan cara berinteraksi dengan orang lain. Kepribadian sangat mempengaruhi bagaimana seseorang bereaksi dalam berbagai situasi, termasuk dalam konteks pekerjaan dan hubungan sosial.¹⁵

Pada penelitian Rohyani, menemukan bahwa secara bersama-sama kelima kepribadian besar dan etika kerja Islam mempengaruhi perilaku OCB pada perawat tetap di RS PKU Muhammadiyah Gombong.¹⁶ Berarti bahwa kepribadian juga mempengaruhi OCB pada karyawan.

¹² m Farhan Qian And Al Khozy, "Kerja Terhadap Organizational Citizenship Kementerian Pertanian The Effect Of Work Motivation And Work Environment On Organizational Citizenship Behavior With Organizational Commitment As A Mediating Variable Of Employees Of BPPSDMP" 3, no. 3 (2024): 37–48.

¹³ Kirana, Kusuma Chandra Septyarini and Fitriani, "Pengaruh Kepribadian, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Karyawan PT Gelora Aksara Pratama Jakarta."

¹⁴ Ibid.

¹⁵ Rohyani And Azizah, "Pengaruh Etika Kerja Islam Dan Big Five Personality Terhadap Organization Citizenship Behavior (OCB) (Studi Kasus Pada RS.PKU Muhammadiyah Gombong)."

¹⁶ Ibid.

Berdasarkan observasi awal di PT Anam Koto Pasaman Barat *Afdeling 1*, dan didukung oleh hasil wawancara dengan salah satu karyawan PT Anam Koto Pasaman Barat *Afdeling 1* dengan inisial (T), ditemukan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) di lapangan belum berjalan secara optimal. Beberapa karyawan tampak kurang peduli terhadap rekan kerja, enggan membantu ketika ada yang mengalami kesulitan, dan tidak aktif dalam kegiatan bersama seperti gotong royong lingkungan kantor. Ditemukan pula sikap acuh terhadap tanggung jawab pekerjaan, misalnya meninggalkan buah panen dengan alasan kondisi lahan yang tergenang banjir akibat hujan. Sebagian karyawan juga menunjukkan keengganan untuk membantu karena kondisi lapangan yang berat, hubungan sosial yang kurang akrab antar karyawan, serta tingginya beban kerja harian.¹⁷

Selain itu, meskipun salah satu misi perusahaan adalah meningkatkan nilai moral dan spiritual karyawan, kegiatan keagamaan rutin belum terselenggara, padahal hal tersebut diharapkan dapat membentuk sikap kerja yang lebih bertanggung jawab dan jujur. Fenomena ini menunjukkan adanya ketidaksesuaian antara nilai-nilai yang dianut perusahaan, seperti integritas dan kerja sama, dengan perilaku nyata karyawan di lapangan. Hal ini juga memperkuat temuan bahwa perusahaan menghadapi tantangan dalam membangun kekompakan tim dan semangat kerja sama, terutama karena lokasi kerja yang berjauhan, beban kerja tinggi, serta latar belakang karyawan yang beragam.¹⁸ Namun, belum semua individu menunjukkan *respons* yang sama terhadap nilai-nilai etika Islam dan

¹⁷ T, Karyawan PT Anam Koto Pasaman Barat *Afdeling 1*, 21 November 2024

¹⁸ T, Karyawan PT Anam Koto Pasaman Barat *Afdeling 1*, 21 November 2024

lingkungan kerja yang positif. Hal ini membuka kemungkinan adanya pengaruh dari aspek *internal*, seperti kepribadian karyawan.

Kepribadian dapat menjadi faktor pembeda dalam cara seseorang menanggapi dan mengekspresikan nilai dan kondisi lingkungan kerja. Dengan demikian, kepribadian berpotensi sebagai variabel moderator antara hubungan IWE dan lingkungan kerja terhadap OCB. Namun belum banyak penelitian yang secara langsung menguji peran *Personality* sebagai variabel moderasi dalam hubungan antara IWE dan lingkungan kerja terhadap OCB, terutama dalam konteks perusahaan perkebunan.

Berdasarkan penjelasan latar belakang tersebut, peneliti mengambil judul Pengaruh *Islamic Work Ethic* dan Lingkungan Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Dengan *Personality* sebagai Moderasi pada Karyawan PT Anam Koto Pasaman Barat *Afdeling 1*.

B. Batasan Masalah

Agar penelitian yang dilakukan dapat tertuju dan tidak melebar dari pembahasan yang dimaksud, maka penulis berfokus pada karyawan tetap yang telah bekerja lebih dari 6 bulan di PT Anam Koto Pasaman Barat *Afdeling 1*.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah diatas rumusan masalah dari penelitian ini adalah:

1. Bagaimana Pengaruh *Islamic Work Ethic* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada Karyawan PT Anam Koto Pasaman Barat *Afdeling 1*?

2. Bagaimana Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada Karyawan PT Anam Koto Pasaman Barat Afdeling 1?
3. Bagaimana *Personality* memoderasi hubungan antara *Islamic Work Ethics* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada Karyawan PT Anam Koto Pasaman Barat Afdeling 1?
4. Bagaimana *Personality* memoderasi hubungan antara Lingkungan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada Karyawan PT Anam Koto Pasaman Barat Afdeling 1.

D. Tujuan Penelitian

1. Guna mengetahui pengaruh *Islamic Work Ethic* Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada Karyawan PT Anam Koto Pasaman Barat Afdeling 1.
2. Guna mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap *Interpersonal Helping Behavior* pada Karyawan PT Anam Koto Pasaman Barat Afdeling1.
3. Guna mengetahui Pengaruh *Personality* memoderasi hubungan *Islamic Work Ethics* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada Karyawan PT Anam Koto Pasaman Barat Afdeling 1.
4. Guna mengetahui pengaruh *Personality* memoderasi hubungan antara Lingkungan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada Karyawan PT Anam Koto Pasaman Barat Afdeling 1.

E. Manfaat penelitian

1. Bagi Penulis

Penelitian ini dilakukan untuk menerapkan dan menggunakan teori-teori yang telah penulis dapatkan selama melakukan perkuliahan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Prodi Manajemen Bisnis Syariah, Universitas Islam Negeri Imam Bonjol Padang.

2. Bagi Peneliti selanjutnya

Diperkirakan hal ini akan menjadi dasar perbandingan bagi para peneliti yang bekerja di bidang yang sama, serta sebagai acuan dan pedoman untuk penelitian di masa depan.

3. Bagi Akademis

Diharapkan hasil penelitian ini dapat menjadi salah satu sumber informasi bagi ilmu pengetahuan yang akan datang dan dapat menjadi salah satu sumber *referensi* bagi yang membutuhkannya.

F. Sistematika Penulisan

Agar dapat mempermudah dalam penulisan, maka peneliti membuat sistematika penulisan sebagai berikut:

BAB I: PENDAHULUAN

Pada bab pertama ini membahas tentang latar belakang, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II: LANDASAN TEORI

Pada bagian bab ini terdapat pembahasan mengenai landasan teori, penelitian terdahulu dan kerangka penelitian.

BAB III: METODOLOGI PENELITIAN

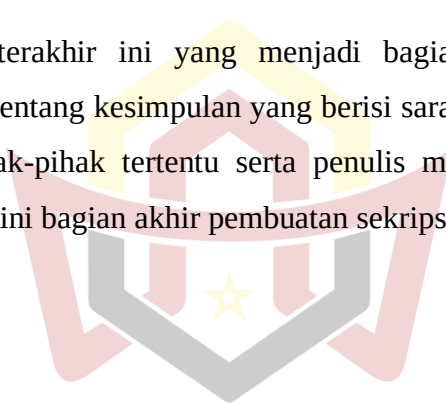
Pada bab III ini membahas tentang pendekatan jenis, pendekatan penelitian, sumber data, terdapat. Populasi dan sampel serta teknik pengumpulan data yang digunakan dalam memberikan jawaban atas permasalahan penelitian yang ada.

BAB IV: HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bab ke IV ini membahas tentang gambaran umum dari objek penelitian dan ini dari hasil penelitian serta pembahasan penelitian.

BAB V: KESIMPULAN

Pada bab terakhir ini yang menjadi bagian akhir yang penting membahas tentang kesimpulan yang berisi saran-saran untuk diberikan kepada pihak-pihak tertentu serta penulis menjelaskan keterbatasan penulis dan ini bagian akhir pembuatan skripsi yang diangkat.



UIN IMAM BONJOL
PADANG