

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis terhadap pengaruh *Islamic Work Ethic* dan *Lingkungan Kerja* terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* dengan *Personality* sebagai variabel moderasi, maka dapat disimpulkan:

1. *Islamic Work Ethic* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada karyawan PT Anam Koto di Pasaman Barat Afdeling 1. Semakin tinggi penerapan nilai-nilai etika kerja Islam dalam diri karyawan, maka semakin tinggi pula *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* yang ditunjukkan.
2. Lingkungan Kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. Lingkungan kerja yang mendukung serta mendukung agar karyawan berpartisipasi aktif dan menunjukkan sikap proaktif di tempat kerja.
3. *Personality* tidak mampu memoderasi pengaruh *Islamic Work Ethic* terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* secara signifikan. Artinya, kepribadian karyawan tidak memperkuat bahkan memperlemah hubungan antara *Islamic Work Ethic* dengan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*.
4. *Personality* juga tidak mampu memoderasi pengaruh Lingkungan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. Efek moderasi kepribadian terhadap hubungan ini lemah dan tidak signifikan.

B. Saran

1. Bagi Perusahaan (PT Anam Koto Pasaman Barat)

Manajemen SDM disarankan untuk terus memperkuat penerapan nilai-nilai *Islamic Work Ethic* dalam budaya kerja karyawan, khususnya nilai kejujuran, amanah, dan tanggung jawab, karena hasil penelitian menunjukkan nilai-nilai tersebut berpengaruh positif terhadap peningkatan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Selain itu, perusahaan juga perlu memperhatikan lingkungan kerja, baik fisik maupun non-fisik, agar karyawan merasa lebih nyaman, dihargai, dan terdorong untuk berpartisipasi secara sukarela di luar tugas utama mereka.

Karena *personality* tidak berperan sebagai variabel moderasi dalam penelitian ini, maka perusahaan sebaiknya tidak terlalu mengandalkan faktor perbedaan individu, tetapi lebih menekankan pada perbaikan sistem kerja, budaya organisasi, dan kegiatan pembinaan nilai Islam secara rutin (seperti pengajian atau pelatihan spiritual). Hal ini dapat membantu menyatukan karakter karyawan yang beragam, mengurangi sikap acuh, dan mendorong terbentuknya kerja sama tim yang lebih solid..

2. Untuk Peneliti Berikutnya

Penelitian ini masih memiliki keterbatasan, salah satunya jumlah responden yang hanya berfokus pada karyawan tetap di satu afdeling PT Anam Koto Pasaman Barat, sehingga hasilnya mungkin belum bisa digeneralisasikan untuk seluruh karyawan atau perusahaan perkebunan sawit lainnya. Oleh karena itu, peneliti selanjutnya disarankan untuk:

- a. Memperluas objek penelitian ke afdeling lain atau perusahaan sejenis agar hasilnya lebih representatif.
- b. Menambahkan variabel lain yang juga dapat memengaruhi OCB, seperti motivasi kerja, kepuasan kerja, atau kepemimpinan, sehingga gambaran pengaruhnya menjadi lebih komprehensif.
- c. Menggunakan pendekatan campuran dengan wawancara mendalam agar hasil penelitian tidak hanya bersifat kuantitatif, tetapi juga menggambarkan pengalaman nyata karyawan di lapangan.



DAFTAR PUSTAKA

- Alwi, M. "The Relationship between Personality, Attitude, and Organizational Citizenship Behavior of Senior High School Teachers in Indonesia." *International Journal of Instruction* 14, no. 2 (2021): 345–368. <https://www.scopus.com/inward/record.uri?partnerID=HzOxMe3b&scp=85101782898&origin=inward>.
- Anamkoto.co.id. "PT Anam Koto." *Anamkoto.Co.Id*.
- Andriani, Resty, 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.
- Azhari, Nurul Nadhira Amalin, Ayu Kamareenna Abdullah Thani, Atiela Amran, Siti Rosnita Sakarji, and Wan Nur Nalisa Burdhan. "Islamic Work Ethic, Employee Engagement, and Organizational Citizenship Behavior among Public Servants: A Review Paper." *Malaysian Journal of Social Sciences and Humanities (MJSSH)* 8, no. 6 (2023): e002228.
- Cronin, Anne F. "Emerging Adulthood." *Lifespan Human Function and Occupation* (2024): 157–173.
- Dewantara, Yuni Putri, and Damelina Basauli Tambunan. "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Terhadap Karyawan Kantor PT. Sketsa Cipta Graha, Surabaya." *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan* 9, no. 8 (2023): 492–497. <https://jurnal.peneliti.net/index.php/JIWP%0APengaruh>.
- Farisi, S, M A Prayogi, and E Juliana. "The Influence of Work Motivation and Work Environment on Organizational Citizenship Behavior With Job Satisfaction As an Intervening Variable At The Youth And Sports Office Of North Sumatra Province." ... *Journal of Economic, Business* ... 6, no. 1 (2021): 160–166.
- Hadi, Syamsul. "Dampak Etika Kerja Islam Dan Kinerja Organisasi Keadilan Pada Perilaku Kewarganegaraan Organisasi : Peran Mediasi Komitmen Organisasi Perkenalan" 15, no. 2 (2023): 373–394.
- Hadi, Syamsul, Nur Rokhman, Kusuma Chandra Kirana, Naima Andleeb, and Eni Purnasari. "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/aig.v15i2.33375>.

- Hair, Joseph F, Jeffrey J. Risher, Marko Sarstedt, and Christian M. Ringle. "The Results of PLS-SEM Article Information." *European Business Review* 31, no. 1 (2019): 2–24.
- Hopwood, Christopher J, Aidan G C Wright, and M Brent Donnellan. "Across Multiple Inventories" 45, no. 5 (2012): 468–478.
- Idayati, Irma, and Hardi Mulyono. "Dampak Lingkungan Kerja Dan Pekerjaan Islam Etika Dalam Meningkatkan Kewarganegaraan Organisasi Perilaku" 6 (2024): 101–110.
- Imam Ghozali and Hengki Latan. *Partial Least Square: Konsep, Teknik Dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0 (Untuk Penelitian Empiris)*. Semarang: Badan Penerbit-Undip, 2015.
- Jannah, Karimuddin Abdullah Misbahul, Ummul Aiman, Suryadin Hasda, Zahara Fadilla, Taqwin Masita Ketut Ngurah Ardiawan, and Meilida Eka Sari. "Metodologi Penelitian Kuantitatif Metodologi Penelitian Kuantitatif." *Metodologi Penelitian Kuantitatif*, no. May (2017): 1.
- Juliana, Amelda Pramezwary, Diena M Lemy, Arifin Djakasaputra, Jimmy Muller Hasoloan Situmorang, and Sandra Maleachi. "The Role of Job Characteristics, Organizational Citizenship Behavior, Self-Efficacy in the Relationship to Employee Performance." *International Journal of Social Science and Business* 6, no. 4 (2022): 486–495.
- Khan, Muhammad, Alisher Tohirovich Dedahanov, Yasmina Khadir, Rakhmonov Dilshodjon Alidjonovich, Kurbanbekova Mohichehra Turobjonovna, Obiddin Toshmurzaevich Yuldashev, and Imomov Jamshidxon Odilovich. "Investigating the Impact of Organizational Citizenship Behavior on Supply Chain Performance and Corporate Sustainability: An Empirical Study." *Cogent Business and Management* 12, no. 1 (2025). <https://doi.org/10.1080/23311975.2025.2460621>.
- Kirana, Kusuma Chandra Septyarini, Epsilandri, 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>.
- Kouam Arthur William, Fodouop. "Assimilating Mediating and Moderating Variables in Academic Research: Role and Significance." *International Journal of Research Publications* 143, no. 1 (2024): 273–278.
- Kwantes, Catherine T., Charlotte M. Karam, Ben C.H. Kuo, and Shelagh Towson. "Culture's Influence on the Perception of OCB as in-Role or Extra-Role."

International Journal of Intercultural Relations 32, no. 3 (2008): 229–243.

Luthfiana Afifah, Usman. “Organizational Citizenship Behavior Islamic Perspective (OCBIP) Pada Organisasi Tidak Berbasis Islam.” *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam* 7, no. 02 (2021): 999–1007.

Memon, Aftab Hameed, and Ismail Abdul Rahman. “SEM-PLS Analysis of Inhibiting Factors of Cost Performance for Large Construction Projects in Malaysia: Perspective of Clients and Consultants.” *The Scientific World Journal* 2014 (2014).

Nadhira, Nurul, Amalin Azhari, Siti Rosnita Sakarji, Bisnis Manajemen, Universiti Teknologi, Mara Cabang, and Bukit Ilmu. “Etos Kerja Islam , Keterlibatan Karyawan , Dan Kinerja Organisasi Perilaku Kewarganegaraan Di Kalangan Pegawai Negeri : Sebuah Kajian” 8, no. 6 (2023).

Nu'man, Muhammad. “Examining the Work Engagement-Organizational Citizenship Behavior Link: The Moderating Role of Employee Personality.” *Aleph* 87, no. 1,2 (2023): 149–200.

Nursalita, Dea, 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.

Park, Jongchul, and Jooyoung Kim. “The Relationship between Perceived Organizational Support, Work Engagement, Organizational Citizenship Behavior, and Customer Orientation in the Public Sports Organizations Context.” *Behavioral Sciences* 14, no. 3 (2024).

Pradana, F. R, 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>.

Putra, Alfi Pratama, Siti Mujanah, and Nanis Susanti. “Pengaruh Self Awareness, Etos Kerja, Resiliensi, Terhadap Organization Citizenship Behavior (Ocb) Dan Kinerja Tenaga Kependidikan Di Perguruan Tinggi Swasta Surabaya.” *Media Mahardhika* 20, no. 2 (2022): 311–321.

Qian, M Farhan, and Al Ghazy. “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.

Rahadi, Dedi Rianto. “Pengantar Partial Least Squares Structural Equation Model

(PLS-SEM) 2023.” *CV. Lentera Ilmu Madani*, no. Juli (2023): 146.

Raza, Syed Ali, Komal Akram Khan, and Faiza Hakim. “Whether Organizational Citizenship Behavior Is Triggered by Employee CSR Perception and Spiritual Values: The Moderating Role of Islamic Work Ethics.” *Management Research Review* 47, no. 3 (January 1, 2024): 353–373. <https://doi.org/10.1108/MRR-10-2022-0714>.

Rohyani, Indah, 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): 7721–7726.

Sarwono, Jonathan. “Mengenal PLS-SEM” (2012): 3–15.

Sinaga, Tamara Devina, and Puti Archianti Widiasih. “Pengaruh Etos Kerja Islami Dan Ethical Leadership Untuk Terciptanya Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan.” *Wacana* 15, no. 2 (2023): 123.

Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R & D*. 23rd ed. Bandung: alfabeta, 2016.

Sulistiyowati, Wiwik. “Buku Ajar Statistika Dasar.” *Buku Ajar Statistika Dasar* 14, no. 1 (2017): 15–31.

Syahputri, Addini Zahra, Fay Della Fallenia, and Ramadani Syafitri. “Kerangka Berfikir Penelitian Kuantitatif.” *Tarbiyah: Jurnal Ilmu Pendidikan dan Pengajaran* 2, no. 1 (2023): 160–166.

Wagh, Sulbha. “Panduan Penelitian Kesehatan Masyarakat: Definisi Data Primer & Sekunder.” <https://Researchguides.Ben.Edu>. Last modified 2024. Accessed November 11, 2024. <https://researchguides.ben.edu/c.php?g=282050&p=4036581>.

Wahyun. “Pengaruh Etika Kerja Islami Terhadap Komitmen Organisasi Pada Bank Syariah Mandiri Kota Mamuju.” *SEIKO : Journal of Management & Business* 6, no. 1 (2023): 346–354.

Wardhana, Aditya. *Proses Penelitian Kuantitatif , Masalah , Variabel , & Paradigma*, 2024.

Hartono,J and Abdilah W, *Partial Least Square – Alternatif Structural Equation Modeling (SEM) Dalam Penelitian Bisnis* (Yogyakarta: C.V Andi Offsct, 2015)., n.d.

“PT. Anam Koto Group.” Accessed November 10, 2024. <https://www.linkedin.com/company/pt-anam-koto-group/?originalSubdomain=id>.