

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam era globalisasi yang semakin kompleks dan dinamis, organisasi di berbagai sektor dihadapkan pada tantangan untuk terus beradaptasi dan berinovasi guna mempertahankan eksistensi serta meningkatkan daya saingnya. Perubahan yang cepat dalam lingkungan bisnis, perkembangan teknologi yang pesat, serta tuntutan *stakeholder* yang semakin beragam mengharuskan organisasi untuk memiliki strategi yang tepat dan fleksibel dalam menghadapi berbagai dinamika tersebut.¹

Salah satu aspek krusial yang menjadi penentu keberhasilan organisasi dalam menghadapi tantangan global adalah kualitas sumber daya manusia (SDM). SDM tidak lagi dipandang sebagai faktor produksi semata, melainkan sebagai aset strategis yang memiliki peran vital dalam mencapai tujuan organisasi. Paradigma ini mendorong pergeseran fokus manajemen SDM dari pendekatan yang bersifat administratif menjadi lebih strategis dan berorientasi pada pengembangan potensi manusia secara holistik.²

Dalam konteks ini, pengelolaan SDM tidak hanya berfokus pada aspek teknis dan keterampilan kerja, tetapi juga memperhatikan dimensi

¹ Hanifah Anas et al., "Pengaruh Stres Kerja Dan Organizational Behavior (OBC) Terhadap Kinerja Personel Satlantas Aceh Besar Dalam Menekan Angka Kecelakaan Lalu Lintas," *Jurnal Riset Sosial Humaniora Dan Pendidikan* 4, no. 2 (2025): 29–45.

² 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 (2020): 260–73.

psikologis dan perilaku karyawan. Hal ini didasari oleh pemahaman bahwa kinerja optimal tidak semata-mata dihasilkan dari kompetensi teknis, namun juga dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti motivasi, kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan iklim kerja yang kondusif.³

Sejalan dengan perkembangan tersebut, konsep *Organization citizenship behavior* (OCB) menjadi salah satu fokus penting dalam kajian perilaku organisasi. OCB merujuk pada perilaku sukarela karyawan yang melebihi tuntutan formal pekerjaannya dan memberikan kontribusi positif bagi efektivitas organisasi. Konsep ini menekankan pentingnya perilaku extra-role yang tidak secara eksplisit diakui oleh sistem reward formal, namun secara agregat berkontribusi signifikan terhadap keberhasilan organisasi.⁴

OCB mencakup berbagai bentuk perilaku positif seperti membantu rekan kerja yang mengalami kesulitan, sukarela mengambil tugas tambahan, mentaati peraturan organisasi meskipun tidak ada yang mengawasi, serta bersikap toleran terhadap gangguan dan beban kerja tanpa mengeluh.⁵ Perilaku-perilaku ini, meskipun tidak tercantum dalam deskripsi pekerjaan formal, dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas organisasi secara keseluruhan.

³ Musoli and Yamini.

⁴ Musalim Ridlo, Ifan Arin Wardahana, and Kristiani Gracelia Jessica, "The Effect of Job Satisfaction, Workplace Spirituality and Organizational Commitment on Work Productivity with Organizational Citizenship Behavior (OCB) as Intervening Variable (Case Study on Bank Muamalat Indonesia KC Solo)," *Perbanas Journal of Business and Banking* 10, no. 2 (2021): 249–64.

⁵ Melvin Inkiriwang and Devi Rahnjen Wijayadne, "Pengaruh Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Karyawan UD Sinar Abadi Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi," *PERFORMA* 8, no. 4 (2023): 334–49.

Dalam konteks organisasi pendidikan Islam seperti UIN Imam Bonjol Padang, konsep OCB memiliki relevansi yang tinggi mengingat adanya tuntutan untuk menyelaraskan praktik pendidikan dan pelayanan dengan nilai-nilai Islam. Hal ini membawa kita pada konsep Etika Kerja Islam (IWE) yang menjadi landasan penting dalam membentuk perilaku kerja pegawai di institusi pendidikan tinggi Islam. Sebagai lembaga pendidikan yang mengemban amanah untuk mendidik dan membentuk generasi Muslim yang berkualitas, UIN Imam Bonjol Padang perlu memastikan bahwa seluruh pegawainya tidak hanya memiliki kompetensi teknis yang baik, tetapi juga menginternalisasi dan mengimplementasikan nilai-nilai Islam dalam pekerjaannya sehari-hari.

Etika Kerja Islam merupakan orientasi yang membentuk dan memengaruhi keterlibatan serta partisipasi penganut agama Islam di tempat kerja. Konsep ini berakar pada ajaran Al-Qur'an dan Sunnah Nabi Muhammad SAW, yang menekankan bahwa bekerja bukan hanya sebagai sarana pemenuhan kebutuhan material, tetapi juga sebagai bentuk ibadah dan cara untuk mencapai keseimbangan dalam kehidupan individu dan sosial.⁶

IWE menekankan pada nilai-nilai seperti dedikasi terhadap pekerjaan, kerja keras, kreativitas, kerjasama, dan kejujuran dalam transaksi bisnis. Dalam perspektif IWE, pekerjaan dipandang sebagai sumber kemandirian dan sarana untuk memfasilitasi pertumbuhan pribadi, harga diri, kepuasan, dan

⁶ Puti Archianti Widiastih and Resty Andriani, "Pengaruh Etos Kerja Islami Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan UMKM Bidang Fashion Di Pasar Tanah Abang Jakarta," *Jurnal Psikologi Terapan (JPT)* 5, no. 1 (2020): 13–20.

pemenuhan diri.⁷ Penerapan IWE dalam konteks organisasi dapat mendorong terbentuknya budaya kerja yang positif, meningkatkan komitmen karyawan, dan pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Dalam konteks Etika Kerja Islam dan perilaku kerja positif seperti *Organization citizenship behavior*, Al-Qur'an telah memberikan pedoman yang jelas. Allah SWT berfirman dalam Surah At-Taubah ayat 105:

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلٰى عَالِمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya: "Dan katakanlah, 'Bekerjalah kamu, maka Allah akan melihat pekerjaanmu, begitu juga Rasul-Nya dan orang-orang mukmin, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui yang gaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.'"

Ayat ini menekankan pentingnya bekerja dengan sungguh-sungguh dan penuh tanggung jawab, karena setiap pekerjaan akan dilihat dan dinilai oleh Allah SWT. Hal ini sejalan dengan konsep OCB yang mendorong karyawan untuk memberikan kontribusi melebihi tuntutan formal pekerjaannya.

Selain IWE, faktor lain yang juga memiliki peran penting dalam membentuk perilaku kerja positif adalah Modal Psikologis. Modal Psikologis, atau yang sering disebut sebagai PsyCap, merupakan konstruk yang

⁷ Widiasih and Andriani.

berkembang dalam ranah psikologi positif dan fokus pada kekuatan psikologis individu yang dapat dikembangkan dan dikelola untuk peningkatan kinerja.⁸

Modal Psikologis terdiri dari empat komponen utama, yaitu *self-efficacy* (kepercayaan diri terhadap kemampuan untuk menyelesaikan tugas), *optimism* (atribusi positif tentang kesuksesan saat ini dan masa depan), *hope* (ketekunan dalam mencapai tujuan dan kemampuan menemukan alternatif jalan untuk mencapai tujuan), serta *resilience* (kemampuan untuk bertahan dan bangkit kembali ketika menghadapi adversitas).⁹

Pengembangan Modal Psikologis pada karyawan dapat memberikan berbagai manfaat bagi organisasi, seperti peningkatan kepuasan kerja, komitmen organisasi, kesejahteraan psikologis, dan kinerja. Karyawan dengan tingkat Modal Psikologis yang tinggi cenderung lebih mampu menghadapi tantangan, lebih kreatif dalam menyelesaikan masalah, dan lebih resilien dalam menghadapi perubahan organisasi.¹⁰

Dalam konteks Universitas Islam Negeri (UIN) Imam Bonjol Padang, penerapan konsep OCB, IWE, dan Modal Psikologis menjadi semakin relevan seiring dengan transformasi institusi dari IAIN menjadi UIN yang menuntut peningkatan kualitas layanan dan kinerja pegawai. UIN Imam Bonjol Padang, sebagai salah satu perguruan tinggi Islam negeri terkemuka di Sumatera Barat,

⁸ Gracia Jason Magdalena Sihombing and Dian Eko Wicaksono, "Pelatihan Psychological Capital Untuk Meningkatkan Organizational Citizenship Behavior," *Jurnal Psikologi Dan Konseling* 21, no. 2 (2022): 1–10.

⁹ Dadang Sudirno, Hani Sri Mulyani, and Endah Prihartini, "Psychological Capital Dan Komitmen Organisasional Pengaruhnya Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Karyawan PT. BPR Majalengka Jabar," *Jurnal Co Management* 4, no. 2 (2021): 648–58.

¹⁰ Sudirno, Mulyani, and Prihartini.

dituntut untuk tidak hanya unggul dalam aspek akademik, tetapi juga dalam pengelolaan SDM yang berkualitas dan berkomitmen tinggi.

Namun, sebagaimana halnya dengan organisasi lain, UIN Imam Bonjol Padang juga menghadapi tantangan dalam pengelolaan SDM-nya. Berdasarkan hasil wawancara awal dengan beberapa pegawai UIN Imam Bonjol Padang, terungkap beberapa fenomena yang menarik untuk dikaji lebih lanjut. Menurut Ibu A, seorang staf administrasi, "Meskipun kami bekerja di institusi Islam, masih ada beberapa rekan yang terlihat kurang antusias dalam menjalankan nilai-nilai Islam di tempat kerja. Misalnya, terkadang masih ada yang menunda-nunda shalat atau kurang bersemangat dalam kegiatan sosial keagamaan yang diadakan kampus." Pernyataan ini mengindikasikan adanya kesenjangan antara ekspektasi penerapan IWE dengan realitas di lapangan.

Sementara itu, Bapak B, seorang staf akademik, mengungkapkan, "Tekanan pekerjaan yang tinggi, terutama saat masa-masa seperti penerimaan mahasiswa baru atau periode ujian, terkadang membuat beberapa rekan menjadi individualis dan kurang peduli terhadap kesulitan yang dihadapi rekan lainnya." Fenomena ini menunjukkan adanya potensi penurunan perilaku OCB di kalangan pegawai, yang jika dibiarkan dapat berdampak negatif terhadap iklim kerja dan kinerja tim secara keseluruhan.

Lebih lanjut, berdasarkan observasi awal dan wawancara dengan Kepala Bagian Kepegawaian UIN Imam Bonjol Padang, ditemukan beberapa indikasi penurunan perilaku OCB di kalangan pegawai. Hal ini terlihat dari berkurangnya inisiatif pegawai untuk saling membantu di luar tugas formal

mereka, terutama saat periode-periode sibuk. Misalnya, beberapa staf administrasi cenderung enggan membantu rekan mereka yang kewalahan melayani mahasiswa meskipun beban kerja mereka sendiri sedang tidak terlalu tinggi. Selain itu, tingkat partisipasi pegawai dalam kegiatan-kegiatan sukarela kampus, seperti acara sosial atau gathering, juga mengalami penurunan dibandingkan tahun-tahun sebelumnya. Kepala Bagian Kepegawaian juga mencatat adanya kecenderungan pegawai untuk hanya mengerjakan tugas-tugas yang tercantum dalam job description mereka, tanpa adanya inisiatif untuk berkontribusi lebih bagi kemajuan institusi.

Berdasarkan wawancara dengan pegawai Tata Usaha (TU) terkait OCB di lingkungan kerja Universitas Islam Negeri (UIN) Imam Bonjol Padang, khususnya di kalangan staf Tata Usaha (TU), bahwa perilaku OCB di kalangan staf TU mulai menurun. Hal ini terlihat dari kecenderungan bekerja sesuai dengan deskripsi pekerjaan saja, kurangnya inisiatif untuk membantu di luar tugas rutin, dan berkurangnya semangat kolaborasi, sehingga berpotensi menghambat produktivitas dan menciptakan lingkungan kerja yang kurang harmonis. Melalui wawancara dengan pegawai TU, bisa mengetahui perspektif langsung mengenai faktor-faktor yang memengaruhi rendahnya OCB. Hal ini bisa mencakup persepsi mereka terhadap kepemimpinan, beban kerja, sistem penghargaan, atau bahkan dinamika interpersonal di tempat kerja di UIN Imam Bonjol Padang.

Beberapa penelitian terdahulu telah mencoba mengeksplorasi hubungan antara IWE, Modal Psikologis, dan OCB dalam berbagai konteks

organisasi. Misalnya, penelitian yang dilakukan oleh Sinaga et al pada karyawan menemukan bahwa IWE memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap OCB.¹¹ Studi ini menyoroti pentingnya nilai-nilai Etika Kerja Islam dalam membentuk perilaku kewargaan organisasi di lingkungan syariah.

Sementara itu, penelitian yang dilakukan oleh Theodora et al pada karyawan pramuniaga PT X Cabang Tangerang menunjukkan bahwa Modal Psikologis memediasi hubungan antara kepemimpinan etis dan OCB. Temuan ini menggarisbawahi peran penting Modal Psikologis dalam memfasilitasi munculnya perilaku OCB di kalangan karyawan.¹²

Dalam konteks Indonesia, studi yang dilakukan oleh Purwanto dan Sulistyastuti pada pegawai negeri sipil menemukan bahwa IWE berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, dengan OCB sebagai variabel mediasi. Penelitian ini menegaskan relevansi IWE dalam membentuk perilaku dan kinerja karyawan di organisasi publik Indonesia.

Beberapa penelitian terdahulu telah mengkaji tentang OCB dalam berbagai konteks. Penelitian Podsakoff et al. pada sektor perbankan di Amerika Serikat menemukan bahwa OCB berkontribusi signifikan terhadap peningkatan produktivitas organisasi, dengan menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki tingkat OCB tinggi mampu meningkatkan efisiensi kerja tim

¹¹ Tamara Devina Sinaga and Puti Archianti Widiastih, "Pengaruh Etos Kerja Islami Dan Ethical Leadership Untuk Terciptanya Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan," *WACANA* 15, no. 2 (2023): 123–33.

¹² Therry Hana Theodora and Ika Zenita Ratnaningsih, "Hubungan Antara Psychological Capital Dengan Organizational Citizenship Behavior Pada Pramuniaga PT. X Cabang Tangerang," *Jurnal Empati* 7, no. 2 (2020): 682–90.

hingga 28%.¹³ Sementara itu, studi yang dilakukan oleh Rahman dan Naima di lembaga syariah Bangladesh mengungkapkan adanya penurunan level OCB sebesar 15% dalam tiga tahun terakhir, yang berdampak pada menurunnya kepuasan nasabah dan efektivitas layanan.¹⁴

Meskipun penelitian-penelitian tersebut telah memberikan wawasan berharga, masih terdapat celah dalam literatur yang perlu diisi, terutama dalam konteks pegawai di perguruan tinggi Islam di Indonesia. Pertama, belum banyak studi yang secara komprehensif meneliti interaksi antara IWE, Modal Psikologis, dan OCB dalam satu model penelitian, khususnya di lingkungan perguruan tinggi Islam. Kedua, mayoritas penelitian terdahulu dilakukan di negara-negara lain atau pada sektor non-pendidikan, sehingga generalisasi temuan ke konteks perguruan tinggi Islam di Indonesia perlu dilakukan dengan hati-hati. Mengingat karakteristik unik dari lingkungan kerja di perguruan tinggi Islam seperti UIN Imam Bonjol Padang, yang memadukan nilai-nilai akademik dengan prinsip-prinsip Islam, diperlukan penelitian yang lebih spesifik untuk memahami dinamika hubungan antara ketiga variabel tersebut dalam konteks ini.

Berdasarkan fenomena yang terjadi di lapangan, serta adanya celah dalam literatur yang ada, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih

¹³ Eman I. Ahmed, "Principals' Leadership Styles and Teachers' Organizational Citizenship Behaviour: A Systematic Review of Research," *International Journal of Educational Management* 39, no. 1 (2025): 219–39.

¹⁴ Jamal Uddin et al., "Effect of Leadership Behaviors and Job Satisfaction on Organizational Citizenship Behavior of Private Commercial Banks in Bangladesh: A Conceptual Framework," *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences* 14, no. 4 (2024): 31–44.

lanjut mengenai pengaruh Etika Kerja Islam dan Modal Psikologis terhadap *Organization Citizenship Behavior* (OCB) pada pegawai Tata Usaha (TU) Universitas Islam Negeri (UIN) Imam Bonjol Padang.

B. Batasan Masalah

Penelitian ini dibatasi pada pengaruh Etika Kerja Islam dan Modal Psikologis terhadap *organization citizenship behavior* pada pegawai TU UIN Imam Bonjol Padang. Fokus penelitian ini adalah pada karyawan tetap yang telah bekerja minimal satu tahun di UIN Imam Bonjol Padang.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh Etika Kerja Islam terhadap *organization citizenship behavior* pada Pegawai TU UIN Imam Bonjol Padang?
2. Bagaimana pengaruh Modal Psikologis terhadap *organization citizenship behavior* pada Pegawai TU UIN Imam Bonjol Padang?
3. Bagaimana pengaruh Etika Kerja Islam dan Modal Psikologis secara simultan terhadap *organization citizenship behavior* pada Pegawai TU UIN Imam Bonjol Padang?

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian rumusan masalah di atas, tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis pengaruh Etika Kerja Islam terhadap *organization citizenship behavior* pada Pegawai TU UIN Imam Bonjol Padang.
2. Untuk menganalisis pengaruh Modal Psikologis terhadap *organization citizenship behavior* pada Pegawai TU UIN Imam Bonjol Padang.
3. Untuk menganalisis pengaruh Etika Kerja Islam dan Modal Psikologis secara simultan terhadap *organization citizenship behavior* pada Pegawai TU UIN Imam Bonjol Padang.

E. Manfaat Penelitian

Berdasarkan uraian tujuan penelitian di atas, maka adapun manfaat penelitian yang diharapkan:

1. **Manfaat Teoritis**
 - a. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pada pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam konteks pendidikan.
 - b. Hasil penelitian ini dapat menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya terkait Etika Kerja Islam, Modal Psikologis, dan *organization citizenship behavior* dalam konteks organisasi berbasis syariah.
 - c. Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya literatur tentang interaksi antara nilai-nilai Islam, aspek psikologis, dan perilaku kerja karyawan dalam setting perguruan tinggi islam di Indonesia.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi UIN Imam Bonjol Padang: Hasil penelitian ini dapat menjadi bahan pertimbangan dalam pengembangan strategi pengelolaan SDM yang lebih efektif.
- b. Bagi pegawai UIN Imam Bonjol Padang: Penelitian ini dapat memberikan gambaran tentang pentingnya integrasi nilai-nilai Islam dan aspek psikologis dalam pengelolaan SDM di lingkungan perguruan tinggi Islam. Temuan penelitian ini dapat menjadi masukan berharga bagi pimpinan dan bagian kepegawaian UIN Imam Bonjol Padang dalam mengembangkan strategi dan kebijakan pengelolaan SDM yang lebih efektif, yang mempertimbangkan tidak hanya aspek teknis dan administratif, tetapi juga aspek Etika Kerja Islam dan Modal Psikologis para pegawai.

F. Sistematika Penulisan

Untuk memperoleh pembahasan yang sistematis, maka penulis menyusun sistematika sedemikian rupa sehingga dapat menunjukkan hasil penelitian yang baik dan mudah dipahami. Adapun sistematika tersebut adalah sebagai berikut:

BAB I. PENDAHULUAN

Bab ini meliputi latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, penegasan judul, batasan masalah, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II. LANDASAN TEORI

Bab ini berisi tentang landasan teori yang menjadi dasar dan bahan acuan dalam penelitian ini, dan penelitian terdahulu lalu hipotesis penelitian.

BAB III. METODE PENELITIAN

Dalam bab ini menguraikan metode penelitian yang digunakan dalam penulisan skripsi ini, yang meliputi : jenis penelitian, jenis dan sumber data, lokasi penelitian, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, dan teknik analisis data.

BAB IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini penulis akan membahas tentang profil obyek penelitian, pengujian dan hasil analisis data, pembuktian hipotesis dan pembahasan hasil analisis data.

BAB V. PENUTUP

Bab ini merupakan bab penutup yang berisi kesimpulan dan saran-saran dari hasil penelitian yang telah dilakukan.