BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sebuah organisasi dalam menjalankan operasional kegiatan membutuhkan berbagai aspek seperti sistem, visi dan misi, strategi, relasi dan lainya. Untuk membangun dan menjalankan seluruh aspek tersebut di perlukan sumber daya yang menjalankannya yaitu Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas dan mampu dalam menjalankan kegiatan perusahaan. SDM yang memiliki kompetensi untuk memecahkan masalah dan memanfaatkan peluang merupakan aset penting bagi sebuah perusahaan (Kurniawati, 2023). SDM mempunyai peranannya sendiri dalam menggerakkan roda organisasi untuk mencapai visi dan misi serta tujuan dari sebuah organisasi. Hal ini karena manusia berperan mengawasi dan mengelola komponen pendukung produksi. Kontribusi, kesetiaan, kreativitas, dan komitmen yang sangat membantu perusahaan berkembang dan berubah. Oleh karena itu, SDM dianggap sebagai modal utama dalam suatu organisasi, dan karena kompleksitasnya, sumber daya manusia harus dikelola seefektif mungkin (Kurniawati, 2023).

Untuk memaksimalkan peran sumber daya manusia dalam mencapai tujuan organisasi, tidak hanya dibutuhkan keterampilan teknis atau kemampuan menyelesaikan tugas secara efektif. Karyawan juga perlu menunjukkan perilaku yang mendukung terciptanya lingkungan kerja yang harmonis dan produktif. Salah satu perilaku yang dibutuhkan untuk menciptakan lingkungan tersebut adalah kontribusi

ekstra yang tidak tercakup dalam tugas formal namun sangat penting bagi organisasi yang disebut *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

Organizational Citizenship Behavior (OCB) atau perilaku kewargaanegaraan organisasi merupakan perilaku sukarela yang melampaui kewajiban tugas formal seorang karyawan, yang tidak mendapatkan penghargaan langsung, namun sangat penting untuk kelancaran dan efektivitas organisasi (Liu et al., 2019). Beberapa penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa OCB berkontribusi pada perbaikan kerja tim, iklim organisasi, dan kinerja keseluruhan organisasi (Liu et al., 2019). Perilaku ini menjadi semakin penting dalam dunia kerja modern, di mana keberhasilan organisasi sering kali bergantung pada dukungan individu yang melampaui kewajiban formal mereka, seperti membantu rekan kerja dan memperkuat hubungan antar anggota tim. Meskipun OCB tidak mendapatkan penghargaan langsung, perilaku ini memainkan peran yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan (Teng et al., 2021). Terdapat penelitian lainya telah menunjukkan bahwa OCB berhubungan dengan peningkatan kepuasan kerja, loyalitas karyawan, serta peningkatan efektivitas tim dan organisasi secara luas. Oleh karena itu, banyak organisasi yang berupaya untuk mendorong terjadinya OCB guna menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik dan meningkatkan kinerja jangka panjang.

Universitas Andalas sebagai salah satu perguruan tinggi yang memiliki budaya kerja sinergis yang menghargai belajar, tanggung jawab kreatif dan nilai-nilai keadilan, kedamaian dan kesantunan dalam melaksanakan Tridharma Perguruan Tinggi, sehingga mampu menghasilkan tenaga didik yang terampil dan siap bersaing di dunia kerja global. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Andalas sebagai salah

satu fakultas unggul dituntut untuk dapat menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas. Lulusan FEB UNAND diharapkan memiliki kompetensi manajemen dan bisnis yang unggul, berintegritas dan berwawasan luas dan juga memiliki kesiapan untuk bekerja dan bersaing di dunia kerja.

Sejak tahun 2018, generasi milenial mulai mendominasi perusahaan (Yunita & Saputra, 2019). Untuk memulai karirnya, sebagian besar dari angkatan tersebut memulai pengalaman kerja dengan program magang yang tersedia sebelum akhirnya benar-benar terjun ke dunia kerja. Generasi ini sendiri sangat erat dan di kenal dengan kemandirian serta kreativitasnya. (Djono, 2020). Oleh karena itu, perusahaan perlu memahami faktor-faktor yang dapat menarik karyawan baru, khususnya generasi muda, untuk mengimplementasikan kreativitasnya dan mendukung visi dan misi perusahaan. Program magang merupakan kegiatan pembelajaran yang dilakukan untuk mendapatkan pengalaman dalam berkontribusi dan berkarya di kehidupan kerja yang nyata. Dengan demikian diharapkan setiap mahasiswa dapat mengikuti dan memahami kegiatan kerja yang dilakukan sehingga mereka dapat menghasilkan sesuatu yang baik dan bermanfaat bagi diri mereka sendiri dengan menunjukkan kinerja terbaiknya. Melalui program magang, mahasiswa dapat dimotivasi secara mental untuk menjadi tenaga kerja yang siap kerja. Mereka dapat menjadi pekerja yang mandiri, jujur, bertanggung jawab, dan ulet (Suharyanti et al., 2020.). Magang berarti peserta mengikuti pekerjaan atau kegiatan dari posisi tertentu untuk mempelajari bagaimana melakukannya serta mempersiapkan peserta untuk mengambil posisi tertentu di masa mendatang, magang biasanya menggabungkan pelatihan di tempat kerja dengan pengalaman teoritis yang mereka peroleh selama pelatihan (Nugraheni & Wijaya,

2017.) MSIB merupakan salah satu program dari inisiatif Merdeka Belajar Kampus Merdeka (MBKM) yang dikelola oleh Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi (Kemendikbudristek). Pada tahun 2024 program MSIB menerima pendaftaran sebanyak 187.255 mahasiswa. Dari jumlah tersebut, 30.228 mahasiswa yang berasal dari 839 perguruan tinggi di Indonesia berhasil lolos seleksi program (medcom.id, 2024). Angka dari data di atas menunjukkan besarnya minat mahasiswa generasi sekarang dalam memulai perjalanan karirnya melalui program magang yang tersedia.

Untuk Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Andalas dapat di lihat pada angka pada tabel berikut jumlah peserta program MSIB periode semester genap 2023/2024 dan semester ganjil 2024/2025 dari berbagai program studi .

Tabel 1 Peserta MSIB Fakultas Ekonomi dan Bisnis batch 6 dan 7

No.	Program Studi	Jumlah Peserta (Orang)
1.	Manajemen	46
2.	Akuntansi	4
3.	Ekonomi	34
Total		**84**

Sumber : UPT PDK Universitas Andalas, 2025

Jumlah data diatas menunjukkan minat mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Andalas dalam Mengikuti Program MSIB dalam rangka mempersiapkan diri untuk menghadapi dunia kerja sebenarnya.

Dalam konteks mahasiswa magang, OCB menjadi faktor penting dalam memahami bagaimana mereka tidak hanya mengerjakan tugas formal, tetapi juga menghadapi berbagai tantangan seperti berinteraksi dengan rekan kerja baik itu sesama mahasiwa magang atupun karyawan dan juga atasan, serta beradaptasi dengan lingkungan dan budaya di tempat kerja. Selaras dengan penelitian oleh Liu et al. (2019) yang menyatakan bahwa OCB yang merupakan perilaku bersifat diskresioner yang sangat penting bagi fungsi dan efektivitas organisasi berlaku juga bagi mahasiswa magang dalam memberikan kontribusi.

Mempertahankan atau meningkatkan OCB di lingkungan kerja modern tidaklah mudah. Salah satu hambatan signifikan adalah adanya *Workplace Incivility* atau ketidaksopanan di tempat kerja. Dalam penelitian yang dilakukan oleh (Handoyo et al., 2018) tentang *The measurement of Workplace Incivility in Indonesia: evidence and construct validity* menunjukkan bahwa sebagian besar responden (88%) melaporkan bahwa mereka pernah mengalami WI oleh rekan kerja dan/atau atasan mereka. Studi tersebut menemukan lima faktor perilaku ketidaksopanan yaitu: intervensi urusan pribadi, pengabaian, komunikasi yang tidak bersahabat, perilaku tidak sopan, dan pelanggaran privasi. *Workplace Incivility* sendiri merupakan tindakan yang mengacu kepada pelanggaran norma berbentuk perilaku kasar dan tidak sopan di tempat kerja yang melanggar norma-norma untuk saling menghormati antar individu dalam organisasi. Contohnya termasuk tidak mengucapkan tolong atau terima kasih, menyebarkan rumor, mengabaikan seseorang dalam sebuah kelompok, meninggalkan pesan yang kasar, berbicara dengan suara keras tentang masalah pribadi di telepon, mengambil kredit atas usaha orang lain, menyalahkan seseorang tanpa alasan, serta

bahasa tubuh atau isyarat yang dapat dianggap menyinggung. Meskipun WI bersinggungan dengan perlakuan buruk di tempat kerja lainnya seperti perilaku agresi dan pengawasan yang kasar (Hershcovis, 2011). WI berbeda dari konstruksi perlakuan buruk lainnya seperti pelecehan seksual di tempat kerja (Teng et al., 2021). berdasarkan beberapa karakteristik, WI memiliki intensitas yang lebih rendah. meskipun WI dianggap sebagai bentuk agresi ringan, perilaku tersebut tetap dapat merusak lingkungan kerja dan mengurangi tingkat OCB karyawan. Penelitian oleh (Liu et al., 2019) menemukan bahwa *Incivility* di tempat kerja dapat mengurangi OCB melalui dampak *Burnout* yang dialami oleh karyawan. Menurut Hobfoll et al. (2025) Ketidaksopanan di tempat kerja dapat menjadi sumber stres karena mengancam atau menguras sumber daya emosional dan kognitif karyawan, sejalan dengan teori konservasi sumber daya (COR) yang menyatakan bahwa stres terjadi ketika sumber daya utama terancam, hilang, atau gagal diperoleh setelah upaya yang signifikan. Secara umum, pengalaman karyawan yang melibatkan penipisan sumber daya emosional dan fisik, merupakan kelelahan Emosional (Han et al., 2016). Penelitian sebelumnya memberikan bukti bahwa WI secara signifikan berhubungan positif dengan *Burnout*. Individu yang menjadi target WI cenderung frustrasi, tersinggung, dan lelah secara emosional karena interaksi yang tidak menyenangkan ini (Bambi et al., 2018). *Burnout* merupakan konsep multidimensi yang terdiri dari tiga komponen: kelelahan emosional (merasa lelah dan lesu), depersonalisasi (merasa tidak peduli dan/atau tidak bersemangat), dan berkurangnya pencapaian (perasaan tidak mencapai apa pun) (Bakker & de Vries, 2021). *Incivility* yang berlangsung terus-menerus dapat merusak kesejahteraan karyawan dan mengurangi motivasi mereka untuk

berkontribusi secara positif bagi organisasi. Selain itu Teng et al., (2021) menegaskan bahwa WI , meskipun sering kali bersifat ambigu dan ringan, dapat mempengaruhi perilaku positif seperti OCB, yang berdampak pada kinerja organisasi secara keseluruhan.

Dalam sebuah perusahaan, penting untuk memilih karyawan yang mampu menghadapi stres interpersonal di tempat kerja. Beberapa penelitian telah meneliti kondisi pembatas yang dapat mengurangi atau meningkatkan dampak perlakuan buruk (Jeong & Lee, 2022). Penelitian oleh Jeeyoon Jeong dan Ji Hoon Lee (2022) telah menjawab keterbatasan ini, dengan menggunakan teori *conservation of resources*. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa karyawan dengan *Emotional Intelligence* tinggi yang mengalami WI lebih sedikit depresi di tempat kerja, yang menyebabkan berkurangnya efek negatif depresi terhadap OCB. Menurut (Zhang et al., 2023) *Emotional Intelligence* merupakan kemampuan sosial yang melibatkan kemampuan untuk secara akurat memahami, mengakses, dan menghasilkan emosi untuk membantu berpikir dan memahami emosi dan pengetahuan emosional, dan secara efektif mengatur emosi untuk mempromosikan pertumbuhan emosional dan intelektual. Sebuah survei oleh Rosen et al. (2016) yang dilakukan pada Midwestern State University menemukan bahwa WI menyebabkan kelelahan mental yang secara signifikan mengurangi kemampuan kendali emosi para karyawan, akibatnya karyawan merasa tertekan secara emosional dan membalas dengan cara yang sama. Studi tersebut menunjukkan pentingnya emosi sebagai mekanisme yang mendasari potensial hubungan antara WI dan variabel OCB.

Untuk memberikan gambaran awal mengenai pengalaman mahasiswa magang terkait isu-isu tersebut, peneliti melakukan pra-survei yang mengumpulkan data dari beberapa responden mengenai variabel penelitian. Tabel berikut menyajikan ringkasan hasil pra-survei:

Tabel 2 Hasil Pra-survei

No.	Pertanyaan	Jawaban	Kesimpulan
1.	Bagaimana Anda menggambarkan kesediaan Anda untuk membantu rekan kerja atau mengerjakan suatu hal di luar jobdesk selama masa magang?	**Responden 1:** Selama magang, saya selalu berusaha membantu rekan kerja, bahkan dalam hal-hal di luar tugas utama saya. Saya proaktif menanyakan dan menawarkan bantuan jika dibutuhkan.	Sebagian besar responden menunjukkan kesediaan untuk membantu rekan kerja selama magang, baik dalam hal yang sesuai dengan jobdesk maupun di luar tanggung jawab utama mereka. Mereka berpendapat bahwa membantu rekan kerja dapat meningkatkan keterampilan dan mempererat kerja sama tim. Namun, ada perbedaan dalam sejauh mana bantuan diberikan, beberapa hanya membantu tanpa mengambil alih pekerjaan rekan
		Responden 2: selama saya memiliki waktu luang, saya bersedia untuk membantu rekan kerja saya walaupun itu diluar jobdesk saya krna menurut saya mengerjakan kerjaan diluar jobdesk saya bisa saja menambah/dapat meningkatkan skill bagi saya	
		Responden 3: saya sangat suka membantu rekan selama magang, tetapi tidak untuk mengerjakan pekerjaannya, hanya membantu.	
		Responden 4: saya bersedia membantu rekan kerja saya pada saat magang, seperti dalam membantu menginput data yang diluar jobdesk saya	
2.	Apakah Anda pernah mengalami perilaku tidak sopan atau perilaku tidak menghargai selama magang? Jika ya, bagaimana hal itu memengaruhi semangat Anda untuk bekerja secara sukarela atau membantu rekan kerja?	**Responden 1:** Tidak pernah	Sebagian responden pernah mengalami perilaku tidak sopan atau tidak menghargai selama magang. Hal ini berdampak pada semangat kerja mereka, di mana beberapa menjadi enggan membantu secara sukarela, sementara yang lain tetap bekerja secara profesional meskipun tidak menyukai situasi tersebut.
		Responden 2: pernah, dan tentu saja hal itu membuat saya merasa agak enggan untuk membantu teman saya secara suka rela, namun berbeda jika jobdesk tersebut memang urgent, maka saya akan mencoba untuk membantunya	
		Responden 3: pernah, staff menyuruh saya membeli sesuatu, namun itu tidak memengaruhi semangat saya, tetapi membuat saya tidak suka dengan salah satu staff	
		Responden 4: Pernah, hal tersebut tentunya sangat mempengaruhi semangat kerja saya. karena tentunya tekanan tersebut memoengaruhi emosional saya.	
3.	Ceritakan pengalaman Anda ketika merasa kelelahan atau stres	**Responden 1:** Selama magang, saya tentu pernah mengalami kelelahan akibat aktivitas dan tanggung jawab di kantor. Namun, hal	Responden mengalami kelelahan atau stres selama magang, terutama karena jadwal kerja

No.	Pertanyaan	Jawaban	Kesimpulan
	selama magang. Bagaimana hal itu memengaruhi cara Anda bekerja dan berinteraksi dengan rekan kerja?	tersebut tidak memengaruhi cara saya berinteraksi atau menjaga hubungan dengan rekan kerja. Saya selalu berusaha untuk tetap menjaga profesionalitas selama masa magang sebagai bentuk latihan bagi diri saya dalam menghadapi dunia kerja yang sebenarnya.	yang panjang atau tugas berat di waktu tertentu. Sebagian besar tetap berusaha menjaga profesionalitas dan tidak membiarkan kelelahan memengaruhi interaksi dengan rekan kerja. Namun, ada juga yang merasa stresnya berdampak pada komunikasi dengan rekan kerja, sehingga cenderung menarik diri.
		Responden 2: rutinitas magang dengan bekerja dari pukul 7 hingga jam 4 sore membuat fisik saya kelelahan ditambah karena saya jarang olahraga sehingga tubuh saya mudah lelah, namun kelelahan ini membuat saya tidur lebih cepat sehingga jam tidur sayapun tercukupi dengan baik, namun hal ini tidak memengaruhi bagaimana saya bekerja dan saya dapat berinteraksi seperti biasanya di keesokan harinya	
		Responden 3: cara saya bekerja ketika lelah adalah dengan melakukan istirahat dari pekerjaan, baik itu main hp ataupun aktifitas yang membuat stress saya hilang.	
		Responden 4: saya pernah mengalami stress karena kelelahan pada saat magang, khususnya diakhir bulan, karna membantu karyawan untuk tutup buku di perbankan. Hal tersebut sangat mempengaruhi interaksi saya dengan rekan kerja yang mulai berkurang, karena saya lebih memilih berdiam dan tidak banyak mengobrol.	
4.	Bagaimana Anda mengelola emosi ketika menghadapi tantangan atau tekanan selama masa magang? Apakah kemampuan ini membantu Anda tetap produktif dan bersikap positif?	**Responden 1:** Selama magang, saya pernah menghadapi tantangan berupa tuntutan ketelitian dan tenggat waktu untuk menyelesaikan jobdesk yang diberikan oleh mentor. Awalnya, saya merasa gugup karena khawatir melakukan kesalahan atau tidak dapat menyelesaikan tugas tepat waktu. Namun, saya berusaha mengelola emosi dengan tetap tenang agar dapat mengerjakan tugas tersebut dengan teliti dan fokus. Saya juga aktif berkomunikasi dengan rekan kerja maupun mentor untuk memastikan data yang diperlukan sudah benar.	Responden memiliki berbagai cara untuk mengelola emosi ketika menghadapi tekanan selama magang. Beberapa tetap tenang dan fokus, sementara yang lain berbagi cerita dengan orang terdekat atau meminta bantuan rekan kerja dan mentor. Kemampuan mengelola emosi ini membantu mereka tetap produktif dan menjaga sikap positif dalam menghadapi tantangan.
		Responden 2: saya memiliki pemikiran bahwa adanya tantangan dan tekanan saat magang itu adalah hal biasa dan bagian dari proses untuk pengembangan diri saya, oleh karena itu saya tidak terlalu memikirkan secara mendalam mengenai tekanan yang ada, namun disaat saya mendapat tekanan selama magang, saya biasanya berbagi cerita dengan orang2 terdekat saya untuk meluapkan emosi saya, dan bagi saya, berbagi cerita ini dapat membantu saya	

No.	Pertanyaan	Jawaban	Kesimpulan
		mengeluarkan seluruh emosi negatif dan setelahnya, saya dapat bekerja seperti biasanya.	
		Responden 3: saya menyelesaikan tantangan dengan tenang dan santai, karna saya tidak terlalu memikirkan apa yang terjadi.	
		Responden 4: saya mengelola emosi ketika menghadapi tantangan pada saat magang dengan cara berkomunikasi dan meminta bantuan dengan rekan dan mentor saya. Hal ini tentunya membantu saya untuk tetap produktif dan bersikap positif.	

Sumber : Pra-survei, 2025

Dari hasil pra-survei, terlihat bahwa sebagian besar mahasiswa magang memiliki kecenderungan untuk membantu rekan kerja dan mempertahankan profesionalitas meskipun mengalami kelelahan. Namun, pengalaman terhadap *Workplace Incivility* juga dilaporkan oleh sebagian responden, yang berdampak pada penurunan semangat kerja dan kecenderungan untuk membantu secara sukarela. Selain itu, walaupun kelelahan dan stres merupakan tantangan yang signifikan, responden umumnya mampu mengelola emosi melalui dukungan sosial dan komunikasi dengan mentor atau rekan kerja. Temuan pra-survei ini memberikan indikasi awal bahwa *Workplace Incivility* dapat berdampak negatif pada OCB melalui peningkatan *Burnout*, serta bahwa *Emotional Intelligence* berpotensi berfungsi sebagai faktor moderasi dalam hubungan tersebut.

Dengan adanya keterkaitan antara WI dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) melalui *Burnout* berdasarkan hasil penelitian terdahulu dan juga hasil pra-survei maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai *Workplace Incivility* dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) melalui *Burnout* dengan objek penelitian mahasiswa magang. Dimana masa magang merupakan siklus pembelajaran yang penting bagi mahasiswa dan harus dibuat kondusif untuk

meningkatkan keterampilan kritis terutama saat mereka berada di dunia kerja yang sebenarnya. Akan tetapi, realitanya ketidaksopanan di tempat kerja seperti agresi yang mencakup perundungan di tempat kerja, pengawasan yang kasar, dan konflik interpersonal tidak hanya menghambat kemampuan mereka untuk memahami aspek-aspek penting dari tugas, tetapi juga menyebabkan penyakit psikologis yang serius, misalnya, kecemasan (Shahril et al., 2023). hal tersebut dikarenakan mahasiswa magang memiliki posisi rentan pada hierarki kerja dalam perusahaan sehingga para mahasiswa magang memiliki kesempatan yang besar untuk menerima WI. Peneliti juga menambahkan variabel *Emotional Intelligence* sebagai variabel moderasi untuk melihat bagaimana kecerdasan emosional dapat berfungsi untuk memperkuat atau memperlemah dampak WI yang di alami oleh mahasiswa magang. Sekaligus sebagai bentuk diferensiasi dengan penelitian-penelitian sebelumnya. Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas maka penulis akan melakukan penelitian tentang **Pengaruh *Workplace Incivility* Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* : Peran Mediasi *Burnout* Dan Moderasi *Emotional Intelligence* (Studi Kasus Pada Mahasiswa Peserta Magang Studi Independen Bersertifikat Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Andalas) .**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah dikemukakan diatas, maka secara terperinci masalah yang akan diteliti yaitu:

1. Bagaimanakah pengaruh *Workplace Incivility* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* mahasiswa magang MSIB Fakultas ekonomi dan Bisnis Universitas Andalas?
2. Bagaimanakah pengaruh *Workplace Incivility* terhadap *Burnout* mahasiswa magang MSIB Fakultas ekonomi dan Bisnis Universitas Andalas?
3. Bagaimanakah pengaruh *Burnout* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* mahasiswa magang MSIB Fakultas ekonomi dan Bisnis Universitas Andalas?
4. Bagaimanakah pengaruh *Emotional Intelligence* terhadap *Burnout* mahasiswa magang MSIB Fakultas ekonomi dan Bisnis Universitas Andalas?
5. Bagaimanakah dampak mediasi dari *Burnout* terhadap hubungan antara *Workplace Incivility* dengan *Organizational Citizenship Behavior* pada mahasiswa magang MSIB Fakultas ekonomi dan Bisnis Universitas Andalas?
6. Bagaimanakah pengaruh *Workplace Incivility* terhadap *Burnout* yang dimoderasi oleh *Emotional Intelligence* pada mahasiswa magang MSIB Fakultas ekonomi dan Bisnis Universitas Andalas?
7. Bagaimanakah pengaruh *Workplace Incivility* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* melalui *Burnout* yang dimoderasi oleh *Emotional Intelligence* pada mahasiswa magang MSIB Fakultas ekonomi dan Bisnis Universitas Andalas?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan paparan pada latar belakang serta rumusan masalah yang telah disampaikan, Adapun tujuan penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh *Workplace Incivility* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* mahasiswa magang MSIB Fakultas ekonomi dan Bisnis Universitas Andalas.
2. Untuk mengetahui pengaruh *Workplace Incivility* terhadap *Burnout* mahasiswa magang MSIB Fakultas ekonomi dan Bisnis Universitas Andalas.
3. Untuk mengetahui pengaruh *Burnout* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* mahasiswa magang MSIB Fakultas ekonomi dan Bisnis Universitas Andalas.
4. Untuk mengetahui pengaruh *Emotional Intelligence* terhadap *Burnout* mahasiswa magang MSIB Fakultas ekonomi dan Bisnis Universitas Andalas.
5. Untuk mengetahui peran mediasi *Burnout* dalam hubungan antara *Workplace Incivility* dan *Organizational Citizenship Behavior* pada mahasiswa magang MSIB Fakultas ekonomi dan Bisnis Universitas Andalas.
6. Untuk mengetahui peran moderasi *Emotional Intelligence* terhadap pengaruh *Workplace Incivility* terhadap *Burnout* pada mahasiswa magang MSIB Fakultas ekonomi dan Bisnis Universitas Andalas.
7. Untuk mengetahui pengaruh *Workplace Incivility* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* melalui *Burnout* yang dimoderasi oleh *Emotional Intelligence* pada mahasiswa magang MSIB Fakultas ekonomi dan Bisnis Universitas Andalas.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas dapat disusun dari penelitian dapat mencakup hal-hal sebagai berikut yaitu:

1. Manfaat Teoritis

   Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat teoretis dengan memperkaya literatur pengetahuan mengenai manajemen sumber daya manusia dalam masa yang akan datang khususnya tentang *Workplace Incivility* terhadap OCB melalui efek mediasi *Burnout* dan efek moderasi *Emotional Intelligence*, penelitian ini memperkaya pemahaman tentang bagaimana perilaku tidak sopan di tempat kerja memengaruhi keterlibatan prososial, serta bagaimana *Burnout* dapat memengaruhi OCB pada mahasiswa magang. Selain itu, penelitian ini memperluas teori *Emotional Intelligence* dengan menunjukkan peranannya sebagai moderator yang memperkuat atau memperlemah pengaruh *Workplace Incivility* terhadap *Burnout* dan OCB. Model yang dikembangkan dalam penelitian ini mengintegrasikan beberapa variabel penting, yang dapat diterapkan pada penelitian lebih lanjut untuk menggali dinamika hubungan sosial dan emosional di tempat kerja, khususnya dalam konteks magang.. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi untuk penelitian selanjutnya yang mengkaji topik serupa, baik dengan subjek yang berbeda maupun dalam konteks yang lebih luas.

2. Manfaat Praktis

   Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi yang berguna bagi perusahaan atau instansi yang menjadi tempat magang mahasiswa

mengenai dampak negatif *Workplace Incivility* terhadap perilaku kerja mahasiswa magang. Dengan pemahaman ini, perusahaan atau institusi dapat lebih waspada dan mengembangkan kebijakan yang dapat meminimalisir ketidaksopanan di tempat kerja. Selain itu, penelitian ini juga dapat memberikan wawasan mengenai pentingnya *Emotional Intelligence* yang dapat membantu mereka mengelola stres dan *Burnout* akibat perilaku tidak sopan di tempat kerja, serta mempertahankan perilaku prososial seperti *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), meskipun berada dalam lingkungan yang kurang mendukung.

1.5 Ruang Lingkup

Penelitian ini membatasi ruang lingkup pada kajian mengenai dampak *Workplace Incivility* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yang terjadi pada mahasiswa magang MSIB Fakultas ekonomi dan Bisnis Universitas Andalas. Fokus utama penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh negatif dari *Workplace Incivility* terhadap OCB mahasiswa magang, serta untuk mengeksplorasi peran mediasi dari *Burnout* dan peran moderasi dari *Emotional Intelligence* dalam proses tersebut.

1.6 Sistematika Penulisan

Sistematika penelitian sangat penting, oleh karena itu peneliti membuat sistematika penelitian sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

a. Latar belakang, berisikan penjelasan dari peneliti mengapa memilih tema penelitian ini dan gejala atau fenomena yang diangkat pada penelitian ini.
b. Rumusan masalah, pertanyaan yang timbul berdasarkan latar belakang yang telah disusun.
c. Tujuan penelitian, menyebutkan niat peneliti dalam bentuk poin yang ingin diperoleh dari penelitian yang akan dijalankan dengan menghubungkan dengan rumusan masalah yang dipaparkan.
d. Manfaat penelitian, dampak yang ingin dicapai setelah penelitian ini selesai secara praktis maupun secara teoritis.
e. Ruang lingkup bahasan, berisikan penjelasan ataupun poin-poin yang lebih terarah yang ingin dibahas dari penelitian ini.

BAB II : TINJAUAN LITERATUR

Bagian ini memuat penjelasan teori serta penelitian terdahulu yang penting bagi variabel penelitian dan rumusan masalah. Penjelasan tersebut akan membuka jalan bagi perumusan hipotesis dan pengembangan kerangka penelitian. Landasan teoritis, tinjauan penelitian terdahulu, pembuatan hipotesis, dan kerangka penelitian semuanya termasuk dalam studi literatur ini.

BAB III : METODE PENELITIAN

Berisikan penjelasan dan uraian mengenai pendekatan, data, alat ukur dan cara yang digunakan untuk menyelesaikan rumusan masalah penelitian. pada metode penelitian dirangkum dalam beberapa poin-poin, yakni:

a. Desain penelitian, menjelaskan tentang pendektan penelitian yang digunakan dan alasan pemilihan pendektan tersebut.
b. Populasi, sampel dan sampling, yakni menjelaskan unit analisis yang digunakan dan alasan pemilihan. Serta menjelaskan metode penentuan sampel dan juga tahap dalam penggunaan mengambil sampel.
c. Data serta cara untuk mengumpukan data, yakni menjelaskan data seperti apa yang digunakan dan teknik yang dugunakan untuk mengumpulkan data tersebut.
d. Definisi operasional, menjelaskan variabel-variabel yang digunakan. Sehingga dapat ditentukan alat ukur, item pertanyaan, indikator, dan skala yang jelas.
e. Teknik analisis, yaitu menjelaskan alat dan cara yang dipakai dalam analisis suatu data yang akan diolah.

BAB IV : HASIL PENELITIAN

Menjelaskan karakteristik dari responden melalui tabel maupun grafik. Kemudian menjelaskan hasil uji hipotesis dengan alat analisis yang digunakan. Setelah itu menjelaskan mengenai hasil yang diperoleh dan membandingkan dengan penelitian terdahulu.

BAB V : PENUTUP

Bagian ini terdiri dari kesimpulan, implikasi, keterbatasan dan saran.

a. Kesimpulan, yaitu berisikan pendapat peneliti yang didasarkan kepada hasil dan pembahasan yang dapat menjawab permasalahan judul penelitian.
b. Implikasi, yaitu penjelasan mengenai manfaat hasil penelitian oleh pihak-pihak yang membutuhkan.

c. Keterbatasan penelitian, yaitu uraian mengenai kekurangan yang disadari peneliti sehingga dapat mempengaruhi hasil penelitian.

d. Saran, yaitu saran peneliti untuk penelitian dimasa akan datang.

UNIVERSITAS ANDALAS
UNTUK KEDJAJAAN BANGSA