

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Perubahan-perubahan pesat di era globalisasi, hal ini telah menimbulkan suatu tuntutan yang harus dipenuhi oleh para pelaku ekonomi maupun industri. Salah satunya ialah, bagaimana organisasi secara responsif menghadapi perubahan-perubahan yang terjadi. Perubahan eksternal juga harus diikuti oleh perubahan internal perusahaan, salah satunya adalah pada aspek sumber daya manusia.

Sumber daya manusia dengan berbagai potensi, bakat dan kreativitas merupakan suatu asset penting dalam kehidupan organisasi. Sehubungan dengan hal tersebut perusahaan harus mampu mengembangkan dan meningkatkan potensi-potensi sumber daya manusianya agar mencapai keberhasilan dalam organisasi.

Organizational Citizenship Behavior merupakan aspek yang unik dari aktivitas individual dalam bekerja. Organisasi akan berhasil apabila karyawan tidak hanya melakukan tugas pokoknya saja, namun juga mau melakukan tugas ekstra seperti mau bekerja sama, tolong menolong, memberikan saran, berpartisipasi secara aktif, memberikan pelayanan ekstra kepada pelanggan, serta mau menggunakan waktu kerjanya dengan efektif.

PT Taspen Bandung merupakan salah satu perusahaan yang menganggap penting Sumber daya manusia dan perusahaan bergerak dibidang jasa dimana usaha yang kegiatannya memproduksi produk yang tidak berwujud (jasa), dengan tujuan

untuk mendapatkan laba atau keuntungan. Perusahaan jasa juga dapat diartikan sebagai suatu perusahaan yang menjual jasa yang diproduksinya, bertujuan untuk memenuhi kebutuhan para konsumen dan mendapatkan keuntungan.

Pembentukan program tabungan hari tua pegawai negeri ditetapkan dalam peraturan pemerintah no.9 tahun 1963 tentang Pembelanjaan Pegaawai Negeri dan Peraturan Pemerintah Nomor 10 tahun 1963 tentang Tabungan Asuransi dan Pegawai Negeri. Adapun proses pembentukan program pensiun pegawai negeri ditetapkan dengan Undang-undang No. 11 tahun 1956 tentang Pembelajaran Pensiun dan Undang-undang No. 11 tahun 1969 tentang pensiun pegawai dan pensiun janda/duda serta Undang-undang No. 8 tahun 1974 tentang pokok-pokok kepegawaian. Selanjutnya dengan adanya peraturan pemerintah nomor 25 tahun 1981 tentang asuransi sosial PNS maka dilakukan proses penggabungan program kesejahteraan pegawai negeri yang terdiri dari program tabungan hari tua dan pensiunan yang dikelola PT. Taspen.

PT.Taspen (Persero) KCU Bandung merupakan perusahaan Badan Usaha Milik Negara Indonesia yang bergerak dibidang asuransi tabungan hari tua dan dana pensiun Pegawai Negeri Sipil. Perusahaan ini menggunakan tiga kantor pusatnya yang berbeda lokasi di Jakarta dan terdiri beberapa kantor cabang utama yang tersebar di beberapa daerah di Indonesia salah satunya yaitu Kantor Cabang Utama (KCU) Bandung. Taspen adalah singkatan dari Dana Tabungan dan Asuransi Pegawai Negeri. Perusahaan ini dibentuk sesuai dengan Undang-undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 1969 tentang “Pensiun Pegawai dan Pensiun Janda/Duda Pegawai”, yang selanjutnya juga memfasilitasi Undang-undang

Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 1992 tentang “Dana Pensiun”, serta Undang-undang Republik Indonesia Nomor 40 Tahun 2004 tentang “Sistem Jaminan Sosial Nasional”.

PT Taspen memiliki beberapa kantor cabang utama dan kantor cabang yang tersebar di Indonesia. Kantor cabang utama: KCU Medan, KCU Jakarta, KCU Bandung, KCU Semarang, KCU Surabaya, KCU Makassar. Berikut ini rekapitulasi rangking penilaian kinerja pegawai PT Taspen (Persero) KCU Se-Indonesia 2018

Tabel 1.1
Rekapitulasi Rangking Penilaian Kinerja Pegawai
PT Taspen (Persero) KCU Se-Indonesia 2018

No	KCU Taspen	Angka	Kategori	Standar (%)
1	Makasar	98,762	B+	100
2	Jakarta	86,443	B	100
3	Surabaya	85,387	B	100
4	Medan	81,140	B	100
5	Semarang	78,827	C	100
6	Bandung	75,022	C	100

Berdasarkan Tabel 1.1 data tersebut menunjukkan bahwa PT Taspen (Persero) KCU di peringkat pertama dan memperoleh nilai tertinggi adalah PT Taspen (Persero) KCU Makassar dengan memperoleh nilai sebesar 98,762 dengan kategori B+, selanjutnya di peringkat kedua yaitu PT Taspen (Persero) KCU Jakarta dengan memperoleh nilai sebesar 86,443 dengan kategori B, lalu di peringkat ketiga yaitu PT Taspen (Persero) KCU Surabaya dengan memperoleh nilai 85,387 dengan kategori B, di peringkat keempat yaitu PT Taspen (Persero) KCU Medan dengan memperoleh nilai sebesar 81,140 dengan kategori B, di peringkat kelima yaitu PT Taspen (Persero) KCU Semarang dengan perolehan angka 78,827 dengan kategori C, selanjutnya di peringkat keenam yaitu PT Taspen (Persero) KCU Bandung

dengan memperoleh nilai terendah dari semua KCU yang ada di Indonesia dengan perolehan angka 75,002 dengan kategori C, dapat disimpulkan bahwa kinerjanya belum optimal dan belum mencapai target predikat A atau baik sekali, sehingga apa yang diharapkan perusahaan tidak sesuai dengan tujuan, dan hal tersebut akan menghambat perusahaan untuk mencapai suatu tujuan.

PT Taspen (Persero) KCU Bandung merupakan salah satu kantor cabang utama dari PT Taspen (Persero) yang berada di wilayah Jawa Barat yang beralamat di Jl. PH. Muatofa No. 78 Cikutra, Cibeunying Kidul, Kota Bandung, Jawa Barat, Indonesia. Berikut ini pencapaian kinerja pegawai PT Taspen (Persero) KCU Bandung tahun 2014 – 2018 periode Januari – Desember.

Tabel 1.2
Pencapaian Kinerja Karyawan
PT. Taspen (Persero) KCU Bandung tahun 2014-2018
Periode Januari-Agustus

No	Tahun	Angka	Predikat	Keterangan
1	2014	91,544	B-	BAIK-
2	2015	93,011	B	BAIK
3	2016	86,023	B-	BAIK-
4	2017	80,312	C	CUKUP
5	2018	75,002	B	CUKUP

Sumber: PT Taspen (persero) Kantor Cabang Utama Bandung

Rekapitulasi penilaian kinerja karyawan menggunakan (SMK) yang berlaku di perusahaan tersebut untuk mengetahui kinerja karyawan pada penilaian kinerja berdasarkan hasil penilaian rata-rata pelaksanaan pekerjaan karyawan yang berjumlah 46 orang dan dapat dilihat pada hasil rekap kinerja karyawan periode Januari-agustus tahun 2014 sampai dengan tahun 2018. Pada Tabel 1.2 menunjukkan

bahwa kinerja karyawan mengalami fluktuasi dan belum memenuhi pencapaian target atau belum optimalnya suatu kegiatan proses *organizational citizenship behavior* yang terjadi, dimana dari tahun 2014-2015 mengalami kenaikan nilai sebesar 1,467 dari 91,544 menjadi 93,011. Namun dari tahun 2015-2016 mengalami penurunan dengan nilai sebesar 6,988 dari 93,011 menjadi 86,023. Sedangkan dari tahun 2016-2017 mendapatkan nilai penurunan sebesar 5,711 dari 86,023 menjadi 80,312. Sedangkan dari tahun 2017-2018 mengalami penurunan sebesar 5,29 dari 80,312 menjadi 75,022.

Fluktuasi kinerja karyawan ini mengindikasikan proses *organizational citizenship behavior* yang ada belum sepenuhnya optimal. Hal tersebut masih terdapat kinerja karyawan yang tidak konsisten, karena mengalami penurunan dan kenaikan yang berubah-ubah setiap tahunnya sehingga pencapaian *organizational citizenship behavior* karyawan tidak dapat dinilai dengan pasti. Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala bidang umum dan sdm bahwa karyawan kurang rasa inisiatif untuk membantu rekan kerja yang sedang mengalami kesulitan, jika dimintai pertolongan barulah bergerak dan jika perintah oleh pimpinan dan kurangnya partisipasi karyawan terhadap kegiatan-kegiatan perusahaan serta kurangnya rasa toleransi terhadap sesama karyawan.

Menurut Robbins dan Judge (2014:40), Fakta menunjukan bahwa organisasi yang mempunyai karyawan yang memiliki *organizational citizenship behavior* yang baik, akan memiliki kinerja yang lebih baik dari organisasi lain. Berdasarkan penelitian Yoga Putrana dkk (2016) menunjukan bahwa *organizational citizenship behavior* berpengaruh positif dan signifikan terhadap

kinerja karyawan. Dapat dikatakan baik atau tidaknya suatu kinerja karyawan dalam perusahaan maka dapat dilihat berdasarkan Sistem Manajemen Kinerja (SMK) pada tabel 1.2 sebagai berikut:

Tabel 1.3
Sistem Manajemen Kinerja PT. Taspen (Persero) KCU Bandung

Klasifikasi	Rentang nilai
A = Baik Sekali	100
B+= Baik +	>97,5 – 100
B = Baik	>92,5 – 97,4
B-= Baik-	>81 – 92,4
C = Cukup	>70– 80
D = Kurang	>55 – 69
E = Nihil	<55

Sumber: PT Taspen (persero) Kantor Cabang Utama Bandung

Menurut Tri Rahmawati (2017:99) “Peningkatan *organizational citizenship behavior* dipengaruhi oleh dua faktor utama, yaitu faktor internal yang berasal dari diri karyawan sendiri, antara lain kepuasan kerja, komitmen, kepribadian, loyalitas, moral karyawan, motivasi, karakteristik pekerjaan dan lain sebagainya, faktor eksternal yang berasal dari luar karyawan, antara lain gaya kepemimpinan, kepercayaan pada pimpinan, budaya organisasi dan lain sebagainya”. Perusahaan harus memperhatikan dua faktor utama tersebut, agar perusahaan mempunyai karyawan yang memiliki *organizational citizenship behavior* yang baik.

Organizational citizenship behavior merupakan kontribusi individu yang melebihi tuntutan peran di tempat kerja dan direward oleh perolehan kinerja tugas. OCB melibatkan beberapa perilaku menolong orang lain, menjadi volunteer untuk

tugas-tugas ekstra, patuh terhadap aturan-aturan dan prosedur-prosedur ditempat kerja. Perilaku-perilaku ini menggambarkan ”nilai tambah karyawan” dan merupakan salah satu bentuk perilaku prososial, yaitu perilaku sosial yang positif, konstruktif dan bermakna membantu (Bara Dhatu Dewanggana, dkk, 2016).

Penulis melakukan penelitian pendahuluan mengenai kondisi *organizational citizenship behavior*. Kuesioner tersebut dibagikan kepada 30 responden yaitu karyawan PT Taspen Kantor Cabang Utama Bandung.

Tabel 1.4
Kondisi *Organizational Citizenship Behavior* karyawan di PT. Taspen
(Persero) KCU Bandung

No	Variabel	Dimensi/ Indikator	Tingkat kesetujuan					Jumlah Skor	Rata -rata
			SS	S	KS	TS	STS		
1	Karakteristik Pekerjaan	Ragam Keahlian	6	11	10	2	1	109	3,63
		Identifikasi Tugas	6	9	10	3	2	104	3,46
		Signifikansi Tugas	4	10	7	6	3	96	3,20
		Otonomi	4	12	8	4	2	102	3,40
		Umpan Balik	7	12	8	2	1	112	3,73
Skor Rata-rata Karakterstik Pekerjaan									3,48
2	Moral Karyawan	Kesadaran	5	10	8	5	2	101	3,36
		Kecintaan	3	12	11	3	1	103	3,43
		Keberanian	8	12	8	1	1	115	3,83
Skor Rata-rata Moral Karyawan									3,54
3	Komitmen Organisasi	Komitmen Afektif	0	4	9	12	5	72	2,4
		Komitmen Normatif	0	5	8	12	5	73	2,43

No	Variabel	Dimensi/ Indikator	Tingkat kesetujuan					Jumlah Skor	Rata -rata
			SS	S	KS	TS	STS		
		Komitmen Berkelanjut-an	2	3	12	10	3	81	2,7
Skor Rata-rata Komitmen Organisasi									2,51
4	Kepribadian	Extraversion	4	10	12	2	2	102	3,40
		Agreeableness	8	12	5	4	1	112	3,73
		Conscientiousness	6	11	10	3	0	110	3,60
		Neuroticism	8	8	12	2	0	112	3,73
		Openness to experience	6	10	8	5	1	105	3,50
Skor Rata-rata Kepribadian									3,59
5	Motivasi Kerja	Kebutuhan akan prestasi	5	10	8	5	2	101	3,36
		Kebutuhan akan afiliasi	3	12	10	5	0	103	3,43
		Kebutuhan akan kekuasaan	2	12	13	3	0	103	3,43
Skor Rata-rata Motivasi Kerja									3,40
6	Kepemimpinan	Kepemimpinan Transformasional	6	10	9	4	1	106	3,53
		Kepemimpinan Transaksional	5	12	8	3	2	105	3,50
Skor Rata-rata Kepemimpinan									3,51
7	Kepercayaan pada pimpinan	Kepercayaan berdasarkan penolakan	4	12	8	5	1	103	3,43
		Kepercayaan berdasarkan pengetahuan	6	15	6	2	1	113	3,76

No	Variabel	Dimensi/ Indikator	Tingkat kesetujuan					Jumlah Skor	Rata -rata
			SS	S	KS	TS	STS		
		Kepercayaan yang berbasis identifikasi	5	7	9	7	2	96	3,20
Skor Rata-rata Kepercayaan pada Pimpinan									3,46
8	Budaya Organisasi	Kesadaran diri	4	9	8	8	1	97	3,23
		Keagresifan	4	8	12	6	0	100	3,30
		Kepribadian	0	6	9	12	3	78	2,60
		Peforma	3	12	9	5	1	101	3,36
		Orientasi tim	0	5	10	12	3	77	2,56
Skor Rata-rata Budaya Organisasi									3,01
Jumlah Skor = Nilai x Tingkat Kesetujuan Rata-rata = Jumlah : Jumlah Responden Skor Rata-rata = Rata-rata : Jumlah Pernyataan									

Sumber: hasil olah data (2020)

Berdasarkan pada tabel 1.4 kepada 30 responden atau karyawan terdapat dua variabel yang bermasalah dan mempengaruhi *organizational citizenship behavior* karyawan PT Taspen (Persero) KCU Bandung. Kondisi berdasarkan hasil pra-survey yaitu variabel komitmen organisasi dengan capaian skor 2,51%, dan budaya organisasi dengan hasil capaian 3,01.

Oleh karena itu kedua kondisi tersebut memiliki nilai dibawah rata-rata dibandingkan dengan kondisi lainnya sehingga menunjukkan bahwa variabel tersebut memiliki masalah terhadap *organizational citizenship behavior*. Dapat disimpulkan bahwa perlunya perusahaan berfokus pada komitmen organisasi dan budaya organisasi sehingga karyawan dapat memberikan kontribusi yang maksimal kepada perusahaan tempat mereka bekerja.

Komitmen organisasi ini dipengaruhi dan atau berkembang, apabila keterlibatan dalam organisasi terbukti menjadi pengalaman yang memuaskan yaitu dapat memberikan kesempatan untuk melakukan pekerjaan dengan semakin baik atau menghasilkan kesempatan untuk mendapatkan skill yang berharga, artinya komitmen karyawan terhadap organisasi atau perusahaan mempengaruhi *organizational citizenship behavior*. Komitmen organisasi berkaitan dengan sikap seseorang yang berhubungan dengan organisasi tempat mereka bekerja. Sikap ini berkaitan dengan persepsi tujuan organisasi dan keterlibatannya dalam melaksanakan kerja. Apabila komitmen seseorang tinggi maka kinerjanya akan lebih baik sebaliknya apabila komitmen seseorang rendah maka kinerjanya akan rendah pula.

Berikut adalah data yang diperoleh penulis melalui kuesioner pendahuluan mengenai komitmen organisasi di PT Taspen KCU Bandung.

Tabel 1.5
Penilaian Komitmen Organisasi di PT. Taspen (Persero) KCU Bandung.

	Dimensi	Frekuensi					Skor	Rata-rata
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
Komitmen Organisasi	Komitmen afektif	0	4	9	12	5	72	2,4
	Komitmen normatif	0	5	8	12	5	73	2,43
	Komitmen berkelanjutan	2	3	12	10	3	81	2,7
Skor Rata-rata Komitmen Organisasi								2,51

Sumber: hasil olah data (2020)

Berdasarkan pada tabel 1.5 yang disajikan di atas, menunjukkan komitmen organisasi memiliki nilai rata-rata yang diperoleh yaitu 2,51 dari nilai maksimal 5 yang dapat diartikan komitmen organisasi karyawan PT Taspen kantor cabang utama Bandung belum maksimal. Dilihat dari observasi dan wawancara yang penulis lakukan bahwa kurangnya perasaan emosional karyawan sesama dengan rekan kerja dan karyawan kurang mematuhi peraturan yang ditetapkan serta kurangnya keterbukaan terhadap sesama rekan kerja, masih banyak karyawan yang tidak memiliki kemauan untuk tetap tinggal dalam organisasi. Hal ini menunjukkan terdapat masalah mengenai komitmen organisasi.

Penelitian yang dilakukan Dyah Puspita R (2013) menunjukan bahwa Komitmen organisasi, Kepuasan kerja, Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB). Penelitian Yuli Kiswari dkk (2016) membuktikan bahwa Variabel Kepuasan Kerja Karyawan, Persepsi Karyawan, Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB). Penelitian A A Ngurah Bagus D dan Ni Wayan Mujiati (2016) menyimpulkan antara lain bahwa selain motivasi dan kompensasi, komitmen organisasi terbukti berpengaruh positif dan signifikan pada *organizational citizenship behavior* (OCB).

Budaya organisasi merupakan salah satu dari faktor yang mempengaruhi *organizational citizenship behavior* selain komitmen organisasi. Didalam budaya organisasi yang positif, karyawan merasa lebih ingin melakukan pekerjaannya, dan akan selalu mendukung tujuan organisasi, jika mereka merasa diperlukan oleh para atasan dengan sportif dan penuh kesadaran serta percaya bahwa mereka diperlukan

secara adil oleh organisasinya. Ketika karyawan telah puas terhadap pekerjaannya, mereka akan membalasnya. Pembalasan dari karyawan tersebut termasuk perasaan memiliki yang kuat terhadap organisasi dan perilaku seperti *organizational citizenship behavior*.

Berikut adalah data yang diperoleh penulis melalui kuesioner pendahuluan mengenai Budaya organisasi di PT Taspen (Persero) KCU Bandung.

Tabel 1.6
Penilaian Budaya Organisasi
PT. Taspen (Persero) KCU Bandung.

	Dimensi	Frekuensi					Skor	Rata-rata
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
Budaya Organisasi	Kesadaran diri	4	9	8	8	1	97	3,23
	Keagresifan	4	8	12	6	0	100	3,3
	Kepribadian	0	6	9	12	3	78	2,6
	Peforma	3	12	9	5	1	101	3,36
	Orientasi tim	0	5	10	12	3	77	2,56
Skor Rata-rata Budaya Organisasi								3,01

Sumber: hasil olah data (2020)

Berdasarkan pada tabel 1.6 diatas, menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi yang memiliki nilai rata-rata rendah yaitu kepribadian, orientasi pada tim sebesar 2,6 dan 2,56 dibawah nilai skor rata-rata sebesar 3,01. Berdasarkan wawancara dengan beberapa karyawan terkait kepribadian, bahwa karyawan kurang bersikap saling menghormati, kurang peka terhadap kepuasan kelompok, dan kurang terbuka sesama karyawan. Berdasarkan wawancara dengan beberapa karyawan terkait orientasi tim, bahwa karyawan lebih suka bekerja sendiri

dibandingkan bekerjasama sebagai tim. dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel budaya organisasi masih kurang baik.

Penelitian yang dilakukan Yohanes Robert Pratama H (2018), membuktikan bahwa Budaya organisasi berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB). Penelitian Nina Ariani W dan Ahyar Yuniawan (2017), menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB). Penelitian Ni Luh Putu Krishna Udayani, Ni Nyoman Sunariani (2018), membuktikan bahwa pengaruh budaya organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* OCB adalah positif signifikan.

Berdasarkan masalah yang terjadi diatas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian pada PT Taspen (Persero) KCU Bandung. Penelitian ini dilakukan untuk meneliti komitmen organisasi dan budaya organisasi suatu perusahaan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB). Maka dari itu peneliti ingin melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Studi Pada Karyawan PT Taspen (Persero) KCU Bandung)”**.

1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah Penelitian

Identifikasi dan rumusan masalah penelitian ini diajukan untuk merumuskan dan menjelaskan mengenai permasalahan yang ada untuk memudahkan dalam proses penelitian dan selanjutnya memudahkan untuk memahami hasil penelitian yang mencakup kedalam penelitian meliputi kondisi dan

atau faktor-faktor yang diindikasikan mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* karyawan PT Taspen (Persero) KCU Bandung yaitu Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi.

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang penelitian yang telah dibahas di atas, dapat diidentifikasi masalah-masalah yang muncul pada penelitian yang sedang dilakukan di PT Taspen (Persero) KCU Bandung dapat lebih membantu peneliti dalam mengidentifikasi masalah yang telah terjadi yaitu sebagai berikut:

1. Komitmen Organisasi
 - a. Kurangnya perasaan emosional karyawan, sesama dengan rekan kerja
 - b. Karyawan kurang mematuhi peraturan yang ditetapkan
 - c. Kurangnya keterbukaan terhadap sesama rekan kerja.
 - d. Masih banyak karyawan yang tidak memiliki kemauan untuk tetap tinggal dalam organisasi
2. Budaya Organisasi
 - a. Karyawan kurang bersikap saling menghormati
 - b. Karyawan kurang peka terhadap kepuasan kelompok
 - c. Kurang terbuka sesama karyawan
 - d. Karyawan lebih suka bekerja sendiri dibandingkan bekerjasama sebagai tim
3. *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

- a. Karyawan kurang rasa inisiatif untuk membantu rekan kerja yang sedang mengalami kesulitan, jika dimintai pertolongan barulah bergerak dan jika perintah oleh pimpinan.
- b. Kurangnya partisipasi karyawan terhadap kegiatan-kegiatan perusahaan serta kurangnya rasa toleransi terhadap sesama karyawan.

1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang penelitian yang telah di uraikan diatas dapat dirumuskan masalah-masalah yang muncul pada penelitian yang sedang dilakukan di PT Taspen (Persero) KCU Bandung yaitu sebagai berikut:

- 1. Bagaimana Komitmen Organisasi pada PT Taspen (Persero) KCU Bandung
- 2. Bagaimana Budaya Organisasi pada PT Taspen (Persero) KCU Bandung
- 3. Bagaimana *Organizational Citizenship Behavior* pada PT Taspen (Persero) KCU Bandung
- 4. Seberapa Besar Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada PT Taspen (Persero) KCU Bandung

1.3 Tujuan Penelitian

Dari beberapa rummusan masalah, maka tujuan penelitian di PT Taspen (Persero) KCU Bandung adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

- 1. Komitmen Organisasi pada PT Taspen (Persero) KCU Bandung

2. Budaya Organisasi pada PT Taspen (Persero) KCU Bandung
3. *Organizational Citizenship Behavior* pada PT Taspen (Persero) KCU Bandung
4. Seberapa besar Pengaruh Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada PT Taspen (Persero) KCU Bandung

1.4 Kegunaan Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan harapan akan menambah ilmu pengetahuan khususnya dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia, selain itu penulis juga berharap dengan melakukan penelitian ini dapat memberikan hasil yang bermanfaat, sejalan dengan tujuan penelitian diatas. Dengan penelitian ini diharapkan dapat berguna, baik secara teoritis maupun praktis. Dibawah adalah kegunaan-kegunaan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1.4.1 Kegunaan Teoritis

Penelitian ini peneliti berharap agar penelitian ini dapat menambah wawasan dan pengetahuan bagi penulis serta menambah ilmu yang didapatkan selama melakukan proses perkuliahan, serta sebagai bahan tambahan untuk perbandingan dan referensi bagi penelitian lain yang sejenis.

1.4.2 Kegunaan Praktis

Adapun hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan kegunaan yang dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Bagi Penulis

- a. Penelitian ini akan menambah wawasan dan pengetahuan dalam bidang sumber daya manusia, khususnya pada masalah yang sedang diteliti yaitu karakteristik pekerjaan pada PT Taspen (Persero) KCU Bandung.
- b. Penelitian ini akan menambah wawasan dan pengetahuan dalam bidang sumber daya manusia, khususnya pada masalah yang sedang diteliti yaitu komitmen organisasi dan budaya organisasi pada PT Taspen (Persero) KCU Bandung.
- c. Penelitian ini akan menambah wawasan dan pengetahuan dalam bidang sumber daya manusia, khususnya pada masalah yang sedang diteliti yaitu *Organizational Citizenship Behavior* pada PT Taspen (Persero) KCU Bandung.

2. Bagi PT Taspen (Persero) KCU Bandung

- a. Penelitian ini diharapkan bisa menghasilkan kesimpulan dan saran-saran atas masalah yang dihadapi sebagai bahan pertimbangan dalam upaya untuk menumbuhkan *Organizational Citizenship Behavior* pada karyawan PT Taspen (Persero) KCU Bandung.
- b. Penelitian ini diharapkan bisa menjadi bahan evaluasi atas masalah yang dihadapi sebagai bahan pertimbangan dalam upaya menumbuhkan *Organizational Citizenship Behavior* pada PT Taspen (Persero) KCU Bandung.

3. Bagi Pihak Lain

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sarana informasi dan juga sebagai bahan referensi tambahan untuk mengembangkan penelitian ilmiah yang akan dilakukan selanjutnya.