

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Manusia memainkan peran penting dalam perusahaan karena mereka adalah aset organisasi yang paling penting bagi perusahaan. Semua bisnis pasti membutuhkan orang-orang yang dapat memberikan dampak positif bagi bisnis mereka, terutama kinerja jangka panjang, dan mencapai tujuan bisnis mereka.

Manajemen sumber daya manusia yang baik akan meningkatkan efektivitas dan efisiensi perusahaan dalam mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, peran sumber daya manusia menentukan apakah suatu organisasi berfungsi dengan baik atau tidak. Berjalan atau tidaknya sebuah organisasi ditentukan oleh sumber daya manusia yang mempunyai kemampuan kerja atau potensi untuk berkembang.

Kemampuan kerja karyawan bisa dilihat dari kapasitas seorang karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab dalam suatu pekerjaan. Kemampuan kerja juga dijadikan sebagai salah satu penilaian atas apa yang sudah dilakukan oleh karyawan. Pentingnya kemampuan bekerja agar karyawan dapat bekerja dengan tekun dan semangat untuk hasil yang maksimal. Karyawan yang cerdas dan terampil tidak hanya melekat pada kemampuan mereka untuk bekerja, tetapi juga pada aspek penting lainnya yang berdampak positif bagi perusahaan: komitmen organisasi yang tinggi terhadap perusahaan.

Karyawan yang berkomitmen dalam suatu organisasi memiliki kebiasaan memilih untuk bertahan lama di perusahaan, dapat diandalkan, dekat dengan perusahaan, dan mengikuti aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Tidak hanya karyawan yang berkomitmen pada organisasi, tetapi ada faktor lain yang berdampak positif bagi bisnis, seperti budaya organisasi.

Budaya organisasi dapat dilihat melalui perilaku karyawan dalam hal pemikiran, keterlibatan, loyalitas, dan perilaku, di samping peran atau perilaku yang sengaja menguntungkan organisasi di luar kebutuhan organisasi. Perilaku kerja seperti membantu rekan kerja, menghindari konflik dengan rekan kerja, mematuhi peraturan yang berlaku, dan tidak membuang waktu dalam bekerja.

Budaya organisasi bertujuan untuk mengubah sikap dan perilaku karyawan menghadapi tantangan di masa depan. Manfaat memperkenalkan budaya organisasi ke dalam perusahaan memiliki dampak positif pada karyawan karena mereka menumbuhkan semangat gotong royong, meningkatkan kebersamaan, meningkatkan kekerabatan dan meningkatkan komunikasi, Dan itu bagian dari *Organizational Citizenship Behavior*

.Perilaku *Organizational Citizenship Behavior* dilakukan secara sukarela, tulus, tidak adanya keterpaksaan dan tidak dikendalikan oleh perusahaan. Karyawan yang berperilaku *Organizational Citizenship Behavior* akan mendorong efektivitas dan efisiensi dalam bekerja sehingga dapat menumbuhkan sikap berkomitmen dalam organisasi.

Sikap tersebut bisa dikatakan sebagai usaha – usaha ekstra (*Extra Effort*) yang termasuk kedalam sikap *Organizational Citizenship Behavior* dan sangat

berguna bagi perusahaan karena perilaku karyawan yang menunjukkan tingkah laku diluar dari tugas dan tanggung jawab mereka dalam pekerjaannya dan akan memberikan dampak positif dengan cara berkontribusi yang baik kepada perusahaan.

PT. SPTX Kabupaten Bandung berdiri pada tahun 1976 yang bergerak dalam bidang Pertenunan/*Weaving* yang berlokasi di Majalaya tepatnya jalan Raya Laswi No.101 kelurahan Padamulya kecamatan Solokan Jeruk Kabupaten Bandung. Kegiatan usahanya meliputi pengolahan/produksi dari mulai benang hingga menjadi kain jadi yang siap di ekspor ke beberapa negara seperti diantaranya wilayah sekitaran Asia, Eropa dan Timur Tengah serta ke daerah lokal seperti kota Jakarta, Surabaya dan kota besar lainnya. Pada PT. SPTX Kabupaten Bandung sumber daya manusia menjadi hal yang sangat penting karena karyawan berkaitan langsung dengan operasional perusahaan. Maka dari itu, perusahaan sangat memikirkan cara yang tepat untuk mengembangkan sumber daya manusia agar dapat memberikan kemajuan bagi perusahaan serta mencapai tujuan perusahaan dengan efektif dan efisien.

Karyawan yang memiliki sikap *Organizational Citizenship Behavior* dan menjadi sukarelawan memiliki kinerja yang lebih baik hal itu sependapat dengan Robbins dan Judge dalam Soegandhi (2013) yang mengemukakan bahwa organisasi yang memiliki karyawan yang berperilaku *Organizational Citizenship Behavior* akan menunjukkan kinerja lebih baik dari organisasi lain. Untuk memperkuat penelitian peneliti melakukan pra survei untuk mengetahui perilaku *Organizational Citizenship Behavior* yang sebenarnya terjadi pada karyawan dengan menggunakan

kuesioner mengenai *Organizational Citizenship Behavior* yang dibagikan kepada 30 orang responden yaitu karyawan PT. SPTX Kabupaten Bandung.

**Tabel 1.1**  
***Organizational Citizenship Behavior* PT. SPTX Kab Bandung**

No	Unsur yang dinilai	Tingkat Kesetujuan					Skor	Rata-Rata
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
1	<i>Altruism</i> (Perilaku Membantu)	6	16	7	1	0	117	3.90
2	<i>Conscientiousness</i> (Sikap Ketelitian)	8	11	10	1	0	116	3.86
3	<i>Courtesy</i> (Kebaikan)	3	12	15	0	0	108	3.60
4	<i>Sportsmanship</i> (Sikap Sportif)	3	14	10	3	0	107	3.56
5	<i>Civic Virtue</i> (Kebijakan Sipil)	5	9	10	6	0	103	3.43
<b>Skor Rata-Rata <i>Organizational Citizenship Behavior</i></b>								<b>3.67</b>
SS = Sangat Setuju; S = Setuju; KS = Kurang Setuju; TS = Tidak Setuju; STS = Sangat Tidak Setuju								
Nilai Rata-rata = Skor / Jumlah Responden								
Jumlah Rata-rata OCB = Jumlah Rata-rata / Jumlah Pertanyaan								

Sumber : Data diolah oleh peneliti (2021)

Berdasarkan Tabel mengenai *Organizational Citizenship Behavior*, dapat dikatakan perilaku *Organizational Citizenship Behavior* di PT.SPTX Kabupaten Bandung menunjukkan nilai rata-rata yang diperoleh yaitu 3,67. Nilai rata-rata paling rendah terdapat pada pernyataan tentang Kebijakan Sipil (*Civic Virtue*) dengan nilai rata-rata 3.43 dan nilai rata-rata tertinggi terdapat pada pernyataan Perilaku Membantu (*Altruism*) dengan nilai rata-rata 3.90. Maka dapat disimpulkan bahwa karyawan tidak terlalu tertarik untuk mencari informasi-informasi yang dapat bermanfaat bagi perusahaan, tidak semua karyawan mudah beradaptasi dengan perubahan yang terjadi di perusahaan, dan karyawan memiliki rasa sukarela yang cukup tinggi untuk membantu rekan kerja yang membutuhkan bantuan.

Hal ini didukung oleh wawancara yang telah peneliti lakukan dengan kepala bagian sumber daya manusia di PT. SPTX Kabupaten Bandung, mengatakan bahwa ketertarikan beberapa karyawan untuk mencari informasi yang bermanfaat bagi perusahaan belum cukup tinggi dan diindikasikan terdapat masalah pada perilaku *Organizational Citizenship Behavior*. Perilaku karyawan untuk membantu rekan kerja yang membutuhkan bantuan itu cenderung tinggi di dalam perusahaan ini. Akan tetapi, Karyawan juga masih membutuhkan informasi-informasi yang bermanfaat bagi perusahaan agar kedepannya perusahaan dapat berkembang lebih baik lagi.

Perilaku *Organizational Citizenship Behavior* yang terjadi pada karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, oleh sebab itu selain dari wawancara dan observasi untuk memperkuat penelitian peneliti melakukan pra survei mengenai *Organizational Citizenship Behavior* serta peneliti juga membagikan kuesioner pra survei mengenai faktor-faktor yang menyebabkan kurang tingginya perilaku *Organizational Citizenship Behavior* pada karyawan. Kuesioner tersebut dibagikan kepada 30 responden yaitu karyawan PT.SPTX Kabupaten Bandung.

**Tabel 1.2**  
**Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior***

Variabel	Pernyataan	Tingkat Kesetujuan					Skor	Rata-Rata
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
Kepuasan Kerja	Saya merasa perusahaan sudah memberikan gaji karyawan sesuai dengan standar yang berlaku	4	23	2	0	1	119	3.96
	Saya menerima gaji sesuai dengan harapan saya dan sesuai dengan kompetensi yang dimiliki	1	21	6	1	1	110	3.66
	Saya menerima tunjangan hari raya sesuai waktu yang telah ditentukan	2	25	2	1	0	118	3.93
	Saya senang dengan penilaian untuk promosi berdasarkan prestasi dan hasil kerja karyawan	3	21	5	1	0	116	3.86
	Saya merasa senang karena ada kesempatan terbuka untuk dipromosikan	3	20	5	1	1	113	3.76
	Saya senang bekerja dengan rekan kerja yang memberikan dukungan yang cukup kepada saya	9	21	0	0	0	129	4.30
	Saya senang bekerja dengan rekan kerja yang saling membantu menyelesaikan pekerjaan	12	18	0	0	0	132	4.40
	Saya senang dengan atasan yang mau mendengarkan saran, kritik dan pendapat karyawan bawahannya	11	17	2	0	0	129	4.30
	Saya senang dengan atasan yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi	11	17	2	0	0	129	4.30

Lanjutan dari Tabel 1.2

Variabel	Pernyataan	Tingkat Kesetujuan					Skor	Rata-Rata
		SS (5)	S (4)	KS (3)	SS (5)	S (4)		
	Saya senang dengan pekerjaan saat ini karena sesuai dengan kemampuan saya	5	22	3	0	0	122	4.06
	Saya senang karena pekerjaan saya didukung dengan fasilitas yang diberikan perusahaan	3	20	7	0	0	116	3.86
<b>Jumlah Rata-Rata Kepuasan Kerja</b>								4.03
<b>Komitmen Organisasi</b>	Saya merasa keberatan untuk mengerjakan pekerjaan diluar jam kerja	5	16	7	3	0	116	3.86
	Saya merasa keberatan apabila diminta untuk mengerjakan pekerjaan diluar tanggung jawab yang saya miliki	3	16	9	2	0	110	3.66
	Saya merasa senang bekerja di perusahaan karena perusahaan memberikan kebebasan dan kepercayaan penuh kepada saya	2	26	2	0	0	94	3.13
	Sulit bagi saya untuk menemukan perusahaan seperti perusahaan tempat saya bekerja sekarang, sehingga saya ingin tetap bekerja untuk perusahaan	3	23	3	1	0	118	3.93
<b>Jumlah Rata-Rata Komitmen Organisasi</b>								<b>3.64</b>
<b>Kepribadian</b>	Saya memiliki rasa percaya diri dalam bekerja	4	25	1	0	0	123	4.10
	Saya senang bekerjasama dengan rekan kerja dalam melakukan pekerjaan	3	27	0	0	0	123	4.10
	Saya melakukan pekerjaan dengan	12	18	0	0	0	132	4.40

Lanjutan dari Tabel 1.2

Variabel	Pernyataan	Tingkat Kesetujuan					Skor	Rata-Rata
		SS (5)	S (4)	KS (3)	SS (5)	S (4)		
	penuh tanggung jawab							
	Saya selalu tenang dalam menghadapi setiap hal yang terjadi dalam pekerjaan	5	23	2	0	0	123	4.10
	Saya aktif untuk mencari informasi yang sesuai dengan pekerjaan saya	4	23	3	0	0	121	4.03
<b>Jumlah Rata-Rata Kepribadian</b>								4.14
<b>Moral Karyawan</b>	Saya menerima dengan senang hati atas semua pekerjaan yang saya jalankan	1	28	1	0	0	120	4.00
	Saya selalu bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan	10	20	0	0	0	130	4.33
	Saya selalu menghormati atasan saya	16	14	0	0	0	136	4.53
	Saya patuh atas perintah atasan	10	19	1	0	0	129	4.30
	Saya bangga bekerja ditempat saya bekerja sekarang	4	24	2	0	0	122	4.06
	Saya memiliki integritas yang tinggi terhadap perusahaan	10	19	1	0	0	129	4.30
<b>Jumlah Rata-Rata Moral Karyawan</b>								4.25
<b>Motivasi</b>	Gaji yang diberikan telah mampu memenuhi kebutuhan hidup saya	0	19	10	0	1	107	3.56
	Lingkungan tempat saya bekerja terasa aman dan nyaman	1	25	4	0	0	117	3.90
	Hubungan dengan atasan di tempat kerja terjalin dengan baik dan harmonis	5	22	3	0	0	122	4.06
	Saya dan rekan kerja memiliki hubungan yang baik dan saling mendukung	8	21	1	0	0	127	4.23



Lanjutan dari Tabel 1.2

Variabel	Pernyataan	Tingkat Kesetujuan					Skor	Rata-Rata
		SS (5)	S (4)	KS (3)	SS (5)	S (4)		
	Kinerja Anda dihargai oleh atasan baik secara kualitas maupun kuantitas	3	23	4	0	0	119	3.96
	Atasan akan memberikan pujian apabila saya menyelesaikan tugas tepat waktu	3	19	7	1	0	114	3.80
<b>Jumlah Rata-Rata Motivasi</b>								3.91
<b>Gaya Kepemimpinan</b>	Pemimpin ditempat saya bekerja menerima dan memperhatikan masukan dan informasi dari bawahan untuk menyusun tugas kerja	4	22	4	0	0	120	4.00
	Pemimpin ditempat saya bekerja melibatkan partisipasi bawahan dalam setiap kegiatan-kegiatan perusahaan	3	23	4	0	0	119	3.96
	Pemimpin ditempat saya bekerja menumbuhkan kesadaran tentang pentingnya patuh terhadap peraturan yang berlaku	5	23	2	0	0	123	4.10
	Semua keputusan ada ditangan pemimpin	1	18	11	0	0	110	3.66
	Pemimpin ditempat saya bekerja selalu memberikan solusi jika bawahannya bertanya tentang masalah-masalah yang terkait dengan pekerjaan	4	23	3	0	0	121	4.03
	Pemimpin ditempat saya bekerja menghargai dan memuji bawahan yang mempunyai kinerja bagus	5	21	4	0	0	121	4.03
	<b>Jumlah Rata-Rata Gaya Kepemimpinan</b>							

Lanjutan dari Tabel 1.2

Variabel	Pernyataan	Tingkat Kesetujuan					Skor	Rata-Rata
		SS (5)	S (4)	KS (3)	SS (5)	S (4)		
<b>Kepercayaan Pada Pimpinan</b>	Atasan saya memiliki kemampuan untuk membuat kebijakan dengan baik	4	23	3	0	0	121	4.03
	Atasan saya tidak pernah memotong insentif saya	7	21	2	0	0	125	4.16
	Atasan saya selalu terbuka mengenai perusahaan	5	22	3	0	0	122	4.06
	Jika saya tidak bisa menyelesaikan pekerjaan, atasan saya selalu siap membantu	0	19	11	0	0	109	3.63
<b>Jumlah Rata-Rata Kepercayaan Pada Pimpinan</b>								3.97
<b>Budaya Organisasi</b>	Saya selalu menciptakan ide-ide yang inovatif dalam pekerjaan	2	20	8	0	0	114	3.80
	Saya sering berhadapan dengan resiko dalam menyelesaikan pekerjaan	2	20	8	0	0	114	3.80
	Saya diharuskan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan tepat, cermat, dan akurat	4	18	8	0	0	116	3.86
	Pimpinan memberikan arahan dan komunikasi yang jelas dan rinci mengenai pekerjaan yang harus saya lakukan	3	20	7	0	0	116	3.86
	Saya terus mengembangkan diri untuk mendapatkan hasil yang optimal dalam menyelesaikan pekerjaan	1	18	11	0	0	110	3.66
	Perusahaan memberikan penghargaan kepada karyawan yang mampu menunjukkan prestasi kerja	4	13	13	0	0	111	3.70

Lanjutan dari Tabel 1.2

Variabel	Pernyataan	Tingkat Kesetujuan					Skor	Rata-Rata
		SS (5)	S (4)	KS (3)	SS (5)	S (4)		
	Saya berusaha mengerjakan pekerjaan dengan sungguh-sungguh	5	18	7	0	0	118	3.93
	Saya merasa senang dengan pekerjaan yang saya jalani saat ini karena dapat memberikan manfaat bagi perusahaan	3	23	4	0	0	119	3.96
	Saya lebih senang menyelesaikan pekerjaan dengan kerjasama tim	3	20	7	0	0	116	3.86
	Di dalam perusahaan tempat saya bekerja, pekerjaan diselesaikan dengan kerjasama tim sesuai penugasan dari atasan	2	22	6	0	0	116	3.86
	Saya dituntut untuk bekerja giat dalam melaksanakan tugastugas yang sudah menjadi tanggung jawab saya	5	24	1	0	0	124	4.13
	Dalam bekerja saya berusaha untuk mematuhi peraturan yang ada walaupun tidak ada pengawasan	7	20	3	0	0	139	4.63
	Saya akan merekomendasikan perusahaan ini sebagai tempat yang baik untuk membangun karir	0	23	6	1	0	112	3.73
<b>Jumlah Rata-Rata Budaya Organisasi</b>								<b>3.90</b>
SS = Sangat Setuju; S = Setuju; KS = Kurang Setuju; TS = Tidak Setuju; STS = Sangat Tidak Setuju								
Nilai Rata-rata = Skor / Jumlah Responden								
<b>Jumlah Rata-rata Faktor-faktor Yang Mempengaruhi <i>Organizational Citizenship Behavior</i> = Jumlah Rata-rata / Jumlah Pernyataan</b>								

Sumber : Data diolah oleh peneliti (2021)

Berdasarkan hasil kuesioner pra survei mengenai faktor-faktor yang menyebabkan kurang tingginya perilaku *Organizational Citizenship Behavior* karyawan terdapat dua faktor yang memiliki hasil nilai rata-rata cukup rendah antara 8 variabel yang digunakan sebagai parameter penelitian yaitu komitmen organisasi dengan hasil nilai 3.64, dan budaya organisasi dengan hasil nilai 3.90. Maka dalam penelitian ini komitmen organisasi dan budaya organisasi merupakan faktor yang mempengaruhi rendahnya perilaku *Organizational Citizenship Behavior* di PT. SPTX Kabupaten Bandung.

Komitmen organisasi karyawan terhadap perusahaan dianggap sebagai salah satu faktor utama keberhasilan dan kelangsungan hidup organisasi. Komitmen organisasi merupakan salah satu faktor yang telah diketahui memiliki pengaruh yang cukup kuat terhadap perilaku *Organizational Citizenship Behavior*, karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap perusahaan, maka karyawan tersebut akan berusaha memberikan usaha yang maksimal bahkan melebihi yang diharapkan perusahaan.

Komitmen merupakan kemampuan dan kemauan untuk menyelaraskan perilaku pribadi dengan kebutuhan, prioritas dan tujuan organisasi. Hal ini mencakup bagaimana mengembangkan tujuan atau memenuhi kebutuhan organisasi dengan mendahulukan misi organisasi dari pada mementingkan kepentingan pribadi.

Komitmen organisasi berkaitan dengan sikap seseorang yang berhubungan dengan organisasi tempat mereka bekerja. Sikap ini berkaitan dengan persepsi tujuan organisasi dan keterlibatan dalam melaksanakan kerja.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan terhadap karyawan dapat diketahui bahwa masih ada karyawan yang merasa bahwa perusahaan tidak terlalu memberikan kebebasan dan kepercayaan penuh kepada karyawan, dapat dilihat dari hasil pra survei yang dilakukan peneliti mengenai komitmen organisasi terhadap 30 orang responden yaitu karyawan PT. SPTX Kabupaten Bandung.

Berikut adalah data yang diperoleh peneliti melalui kuesioner mengenai komitmen organisasi di PT. SPTX Kabupaten Bandung.

**Tabel 1.3**  
**Hasil Pra Survei Mengenai Komitmen Organisasi**  
**PT. SPTX Kabupaten Bandung**

Variabel X	Unsur yang dinilai	Tingkat Kesetujuan					Skor	Rata-Rata
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
Komitmen Organisasi	Saya merasa keberatan untuk mengerjakan pekerjaan diluar jam kerja	5	16	7	3	0	116	3.86
	Saya merasa keberatan apabila diminta untuk mengerjakan pekerjaan diluar tanggung jawab yang saya miliki	3	16	9	2	0	110	3.66
	Saya merasa senang bekerja di perusahaan karena perusahaan memberikan kebebasan dan kepercayaan penuh kepada saya	2	26	2	0	0	94	3.13
	Sulit bagi saya untuk menemukan perusahaan seperti perusahaan tempat saya bekerja sekarang, sehingga saya ingin tetap bekerja untuk perusahaan	3	23	3	1	0	118	3.93
<b>Skor Rata-Rata Komitmen Organisasi</b>								<b>3.64</b>

Sumber : Data diolah oleh peneliti (2021)

Berdasarkan hasil kuesioner pra survei mengenai komitmen organisasi, nilai rata-rata yang diperoleh yaitu 3.64 dari nilai maksimal yaitu 5 yang dapat diartikan komitmen organisasi karyawan PT. SPTX Kabupaten Bandung belum maksimal, masih banyak karyawan yang menganggap perusahaan tidak memberikan

kebebasan dan kepercayaan penuh kepada karyawan, pernyataan tersebut termasuk kedalam Komitmen Normatif. Hal ini menunjukkan terdapat masalah mengenai komitmen organisasi di PT. SPTX Kabupaten Bandung.

Selain dipengaruhi oleh komitmen organisasi, perilaku *Organizational Citizenship Behavior* juga dipengaruhi oleh budaya organisasi. Didalam budaya organisasi yang positif, karyawan akan merasa lebih ingin melakukan pekerjaannya, karyawan ingin mendukung tujuan organisasi, dan jika mereka merasa percaya diperlakukan secara adil oleh organisasinya, maka ada rasa puas terhadap pekerjaannya, maka mereka pun akan membalasnya. Pembalasan dari karyawan inilah yang termasuk perilaku *Organizational Citizenship Behavior*.

Berikut adalah data yang diperoleh peneliti melalui pra survei mengenai budaya organisasi terhadap 30 orang responden yaitu karyawan PT. SPTX Kabupaten Bandung.

**Tabel 1.4**  
**Hasil Pra Survei Mengenai Budaya Organisasi**  
**PT. SPTX Kabupaten Bandung**

Variabel X	Unsur yang dinilai	Tingkat Kesetujuan					Skor	Rata-Rata
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
Budaya Organisasi	Saya selalu menciptakan ide-ide yang inovatif dalam pekerjaan	2	20	8	0	0	114	3.80
	Saya sering berhadapan dengan resiko dalam menyelesaikan pekerjaan	2	20	8	0	0	114	3.80
	Saya diharuskan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan tepat, cermat, dan akurat	4	18	8	0	0	116	3.86
	Pimpinan memberikan arahan dan komunikasi yang jelas dan rinci mengenai pekerjaan yang harus saya lakukan	3	20	7	0	0	116	3.86
	Saya terus mengembangkan diri untuk mendapatkan hasil yang optimal dalam menyelesaikan pekerjaan	1	18	11	0	0	110	3.66
	Perusahaan memberikan penghargaan kepada karyawan yang mampu menunjukkan prestasi kerja	4	13	13	0	0	111	3.70

Lanjutan dari tabel 1.4

Variabel X	Unsur yang dinilai	Tingkat Kesetujuan					Skor	Rata-Rata
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
	Saya berusaha mengerjakan pekerjaan dengan sungguh-sungguh	5	18	7	0	0	118	3.93
	Saya merasa senang dengan pekerjaan yang saya jalani saat ini karena dapat memberikan manfaat bagi perusahaan	3	23	4	0	0	119	3.96
	Saya lebih senang menyelesaikan pekerjaan dengan kerjasama tim	3	20	7	0	0	116	3.86
	Di dalam perusahaan tempat saya bekerja, pekerjaan diselesaikan dengan kerjasama tim sesuai penugasan dari atasan	2	22	6	0	0	116	3.86
	Saya dituntut untuk bekerja giat dalam melaksanakan tugastugas yang sudah menjadi tanggung jawab saya	5	24	1	0	0	124	4.13
	Dalam bekerja saya berusaha untuk mematuhi peraturan yang ada walaupun tidak ada pengawasan	7	20	3	0	0	139	4.63
	Saya akan merekomendasikan perusahaan ini sebagai tempat yang baik untuk membangun karir	0	23	6	1	0	112	3.73
<b>Skor Rata-Rata Budaya Organisasi</b>							<b>3.90</b>	

Sumber : Data diolah oleh peneliti (2021)

Berdasarkan hasil kuesioner pra survei mengenai budaya organisasi, nilai rata-rata yang diperoleh yaitu 3.90 dari nilai maksimal yaitu 5 yang dapat diartikan budaya organisasi karyawan PT. SPTX Kabupaten Bandung belum maksimal, masih ada karyawan yang tidak memiliki kemauan untuk mengembangkan diri agar mendapatkan hasil yang optimal dalam menyelesaikan pekerjaan. Hal ini menunjukkan terdapat masalah mengenai budaya organisasi di PT.SPTX Kabupaten Bandung.

Berdasarkan latar belakang tersebut sesuai dengan masalah yang terjadi pada komitmen organisasi dan budaya organisasi di PT. SPTX Kabupaten Bandung yang belum optimal, dari beberapa uraian fenomena tersebut peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dan menjadikan permasalahan yang ada sebagai topik dan objek penelitian. Hasil skor rata-rata variabel terendah yang dipilih yaitu Komitmen

Organisasi dengan Skor rata-rata 3.64 dan variabel budaya organisasi dengan Skor rata-rata 3.90, maka bisa disimpulkan variabel  $X_1$  yaitu Komitmen Organisasi, variabel  $X_2$  yaitu Budaya Organisasi dan variabel  $Y$  *Organizational Citizenship Behavior*.

Dengan itu peneliti mengambil judul penelitian **“Pengaruh Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada PT. SPTX di Kabupaten Bandung”**.

## **1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah Penelitian**

Identifikasi dan rumusan masalah penelitian ini diajukan untuk merumuskan dan menjelaskan mengenai permasalahan yang ada guna memudahkan dalam proses penelitian dan selanjutnya memudahkan untuk memahami hasil penelitian yang mencakup ke dalam penelitian meliputi faktor-faktor yang diindikasikan mempengaruhi komitmen organisasi dan budaya organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

### **1.2.1 Identifikasi Masalah Penelitian**

Identifikasi masalah merupakan cakupan atau lingkup masalah yang akan diteliti. Berdasarkan uraian latar belakang penelitian diatas, maka peneliti dapat mengidentifikasi masalah-masalah yang berkaitan dengan fenomena *Organizational Citizenship Behavior* di PT. SPTX Kabupaten Bandung, dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut:



### 1. Komitmen Organisasi

- a. Kurangnya komitmen normatif karyawan, dikarenakan masih banyak karyawan yang menganggap perusahaan tidak memberikan kebebasan dan kepercayaan penuh kepada karyawan.
- b. Karyawan keberatan untuk mengerjakan pekerjaan diluar jam kerja yang sudah ditetapkan perusahaan
- c. Karyawan keberatan apabila diminta untuk mengerjakan pekerjaan diluar tanggung jawab yang sudah ditetapkan perusahaan

### 2. Budaya Organisasi

- a. Kurangnya kemauan karyawan untuk mengembangkan diri (*Outcome orientation*)
- b. Karyawan tidak merekomendasikan perusahaan ini sebagai tempat yang baik untuk membangun karir
- c. Karyawan kurang memberikan ide-ide yang inovatif dalam pekerjaan

### 3. *Organizational Citizenship Behavior*

- a. Kurangnya ketertarikan karyawan mencari informasi yang bermanfaat bagi perusahaan (*civic virtue*)
- b. Karyawan kurang beradaptasi dengan perubahan yang terjadi di perusahaan
- c. Karyawan kurang terbuka dalam kendala atau masalah yang dihadapi dalam bekerja

### 1.2.2 Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan di atas, peneliti telah merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana komitmen organisasi di PT. SPTX Kabupaten Bandung.
2. Bagaimana budaya organisasi di PT. SPTX Kabupaten Bandung.
3. Bagaimana *Organizational Citizenship Behavior* yang terjadi di PT.SPTX Kabupaten Bandung.
4. Seberapa besar pengaruh komitmen organisasi dan budaya organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* di PT. SPTX Kabupaten Bandung secara simultan dan parsial.

### 1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisa:

1. Komitmen organisasi di PT. SPTX Kabupaten Bandung.
2. Budaya organisasi di PT. SPTX Kabupaten Bandung.
3. *Organizational Citizenship Behavior* yang terjadi di PT.SPTX Kabupaten Bandung.
4. Besarnya pengaruh komitmen organisasi dan budaya organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* di PT. SPTX Kabupaten Bandung secara simultan dan parsial.

## **1.4 Kegunaan Penelitian**

Peneliti berharap dengan penelitian ini akan dapat memberikan hasil yang berguna dan bermanfaat sesuai dengan tujuan penelitian dan memperkaya konsep atau teori yang dapat mengembangkan ilmu pengetahuan manajemen sumber daya manusia, khususnya pengaruh komitmen organisasi dan budaya organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Dibawah ini adalah kegunaan dalam penelitian ini yaitu:

### **1.4.1 Kegunaan Teoritis**

Peneliti berharap besar dengan menguji variabel komitmen organisasi dan budaya organisasi apakah berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Hasil penelitian inilah yang dapat dijadikan sebagai referensi tambahan secara teoritis.

### **1.4.2 Kegunaan Praktis**

#### 1. Bagi Peneliti

Penelitian ini sangat menambah wawasan bagi peneliti sebagai penerapan ilmu yang dipelajari selama perkuliahan dan juga memahami situasi perusahaan yang sedang terjadi.

#### 2. Bagi Perusahaan

Penelitian ini menjadi sumbangan informasi tambahan bagi PT.SPTX Kabupaten Bandung mengenai pentingnya pengaruh komitmen organisasi dan budaya organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* karyawan.

### 3. Bagi Universitas

Penelitian ini dapat dijadikan referensi tambahan untuk penelitian selanjutnya dan bisa dijadikan literatur untuk perpustakaan.

### 4. Bagi Umum

Peneliti sangat berharap penelitian ini dapat menambah informasi dan pengetahuan untuk pembaca yang akan melakukan penelitian yang memiliki topik yang sama.