

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Perguruan tinggi merupakan organisasi atau lembaga pendidikan yang menyelenggarakan pendidikan tinggi, dapat berbentuk universitas, institut, sekolah tinggi, politeknik atau akademi. Dalam mewujudkan generasi Indonesia emas 2045, perguruan tinggi berperan dalam membangun sumber daya manusia unggul atau berkualitas, yang dapat mengimbangi perkembangan teknologi. Hal ini sesuai dengan tujuan pendidikan tinggi yang tercantum dalam Undang-Undang No. 12 Tahun 2012 Pasal 5 Tentang Pendidikan Tinggi, yakni dihasilkan lulusan yang menguasai cabang ilmu pengetahuan atau teknologi untuk memenuhi kepentingan nasional dan peningkatan daya saing bangsa.

Sumber daya manusia unggul disiapkan untuk menyongsong era bonus demografi, di mana total penduduk usia produktif lebih besar dari total penduduk usia tidak produktif. Berdasarkan data yang di peroleh dari Badan Pusat Statistik (BPS), hasil Sensus Penduduk Tahun (2020) menunjukkan bahwa total penduduk Indonesia mencapai 270,20 juta, yang didominasi oleh Generasi Z (lahir pada tahun 1997-2012) yakni sebanyak 27,94% atau 75,49 juta penduduk dan Generasi Milenial sebanyak 25,87% atau 69,90 juta penduduk. Dilansir dari kemenkopmk.go.id (2022) puncak era bonus demografi diperkirakan terjadi pada tahun 2030.

Era bonus demografi menjadi peluang dalam meningkatkan perekonomian negara, tetapi jika tidak dimanfaatkan dengan baik dapat menyebabkan tingginya tingkat pengangguran di Indonesia, sebab total penduduk usia produktif tidak sebanding dengan lapangan kerja yang tersedia. Sehingga perguruan tinggi menjadi kunci utama dalam menghasilkan sumber daya manusia unggul, yang mampu menciptakan lapangan kerja sendiri.

Program Merdeka Belajar - Kampus Merdeka (selanjutnya ditulis MBKM) merupakan salah satu upaya yang dilakukan oleh perguruan tinggi dalam menghasilkan sumber daya manusia yang unggul. Program MBKM ditujukan untuk membantu mahasiswa dalam menghadapi perubahan teknologi, sosial dan budaya, serta memiliki kompetensi dan pengalaman yang dibutuhkan pada dunia kerja. Dilansir dari sttbandung.ac.id empat mahasiswa Sekolah Tinggi Teknologi Bandung (selanjutnya ditulis STTB) menjadi lulusan terbaik Program Bangkit 2022 yang merupakan salah satu dari program MBKM. Hal ini menunjukkan STTB telah mengimplementasikan program MBKM.

STTB Kampus Baleendah merupakan perguruan tinggi swasta yang berlokasi di Jl. Adipati Agung No. 51, Kec. Baleendah, Kab. Bandung yang didirikan pada tahun 2021. Sedangkan untuk kampus pusat berlokasi di Jl. Soekarno Hatta No. 378, Kota Bandung yang didirikan pada tahun 1991. Visi STTB adalah menjadi perguruan tinggi yang berdaya saing dan unggul pada tahun 2025. STTB perlu mensinergikan visi organisasi dengan harapan mahasiswa dalam mencapai visi nya. Tenaga pendidik dan tenaga kependidikan pada STTB dituntut agar selalu memberikan pelayanan akademik terbaik, sehingga kebutuhan mahasiswa dapat

tercapai. Maka dari itu, sumber daya manusia menjadi faktor utama dalam keberhasilan yang akan diraih oleh STTB karena berhubungan langsung dengan mahasiswa. Sumber daya manusia tersebut meliputi tenaga pendidik atau dosen dan tenaga kependidikan, seperti petugas administrasi, pustakawan, petugas kebersihan, petugas keamanan, dsb. (selanjutnya ditulis karyawan).

Sumber daya manusia menjadi bagian dari kompetisi organisasi, yang menentukan nilai lebih dan keberhasilan organisasi (Timporok dkk., 2021: 992). Karyawan sebagai sumber daya manusia menjadi unsur manajemen yang sangat penting, sebab sumber daya manusia merupakan pemikir, perencana dan penggerak sumber daya lainnya dalam sebuah organisasi. Sumber daya manusia merupakan pelaku utama dalam menjalankan dan mengelola sumber daya organisasi.

Pengelolaan dan pengembangan karyawan yang baik akan meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi dalam menjalankan fungsinya. Karyawan perlu memiliki daya guna yang maksimal bagi organisasi, khususnya karyawan pada STTB Kampus Baleendah yang terkadang masih harus melayani mahasiswa maupun calon mahasiswa di luar jam kerja.

Organisasi membutuhkan karyawan yang bersedia melakukan pekerjaan lebih dari tuntutan tugasnya (*extra-role*), sebab perubahan-perubahan pada lingkungan kerja sering terjadi, yang menyebabkan kerja sama kelompok dan fleksibilitas kerja menjadi kritis (Natasya, 2022: 36). Maka dari itu, departemen sumber daya manusia perlu mengembangkan perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada karyawan. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) merupakan perilaku karyawan yang senang membantu rekan kerjanya, senang

melakukan tugas-tugas tambahan tanpa imbalan yang bukan merupakan kewajiban atau tanggung jawabnya, senang ikut serta dalam kegiatan-kegiatan organisasi, serta patuh terhadap aturan-aturan di dalam organisasi (Pandey dkk., 2019: 5267).

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan terhadap salah satu staf HRD STTB Kampus Baleendah, dapat disimpulkan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan termasuk ke dalam kategori rendah atau kurang. Adapun ringkasan hasil wawancara salah satu staf HRD dapat dilihat pada Tabel 1.1.

Tabel 1.1
Indikator Lemahnya *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)
pada STTB Kampus Baleendah

Dimensi	Perilaku <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) pada STTB Kampus Baleendah
<i>Altruism</i>	Karyawan kurang berinisiatif dalam membantu rekan kerja yang memiliki beban kerja tinggi, kesulitan dalam bekerja, serta berhalangan hadir, sehingga perlu ada instruksi dari atasan terlebih dahulu.
<i>Conscientiousness</i>	Karyawan masih belum patuh sepenuhnya terhadap kebijakan STTB Kampus Baleendah.
<i>Sportsmanship</i>	Toleransi antar karyawan cukup baik, tetapi terdapat beberapa karyawan yang selalu mengeluh.
<i>Courtesy</i>	Pemecahan masalah dan pengambilan keputusan dilakukan bersama-sama (musyawarah).
<i>Civic Virtue</i>	Partisipasi karyawan terhadap organisasi kurang.

Sumber: Hasil Olah Data Wawancara (2022)

Berdasarkan Tabel 1.1. dapat dilihat beberapa permasalahan yang menyebabkan rendahnya *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan pada STTB Kampus Baleendah. Selain dilakukan observasi dan wawancara, adapun data pendukung mengenai tingkat keterlambatan karyawan pada STTB

Kampus Baleendah bulan Januari 2022 sampai bulan September 2022. Tingkat keterlambatan karyawan STTB Kampus Baleendah dapat dilihat pada Tabel 1.2.

Tabel 1.2
Tingkat Keterlambatan Karyawan STTB Kampus Baleendah Tahun 2022

Bulan	Total Hari Kerja	Total Karyawan	Total Keterlambatan	Tingkat Keterlambatan
A	B	C	D	$E = D / (B.C).100\%$
Januari	25	16	40	10.00%
Februari	26	29	81	10.74%
Maret	22	40	70	7.95%
April	23	44	223	22.04%
Mei	15	43	120	18.60%
Juni	25	43	200	18.60%
Juli	24	43	187	18.12%
Agustus	25	43	219	20.37%
September	26	43	208	18.60%
Total	211	344	1348	145.04%
Rata-Rata				24.17%

Sumber: HRD STTB Kampus Baleendah (2022)

Berdasarkan Tabel 1.2 dapat diketahui bahwa tingkat keterlambatan karyawan pada STTB Kampus Baleendah per-bulannya cukup tinggi, dengan rata-rata sebesar 24.17% pada bulan Januari 2022 sampai bulan September 2022. Tingginya tingkat keterlambatan karyawan mengindikasikan rendahnya *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan pada STTB Kampus Baleendah. Menurut Dennis W. Organ dalam Wulandari (2021: 17) salah satu indikator *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) adalah patuh terhadap peraturan organisasi, indikator ini masuk ke dalam dimensi *conscientiousness*. Dimensi *conscientiousness* dapat dikatakan sebagai sifat kehati-hatian dan

kesadaran seperti efisiensi dalam penggunaan waktu kerja. Tingkat keterlambatan yang tinggi dapat berdampak pada penurunan kinerja organisasi. Selaras dengan pendapat yang dikemukakan oleh Prahasti & Wahyono (2018: 545), bahwa kurang tepat waktunya kehadiran karyawan akan berdampak pada penurunan kinerja organisasi.

Tingkat absensi karyawan yang tinggi juga merupakan indikator yang dapat mengukur *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Adapun tingkat absensi karyawan pada STTB Kampus Baleendah dapat dilihat pada Tabel 1.3.

Tabel 1.3
Tingkat Absensi Karyawan STTB Kampus Baleendah 2022

Bulan	Total Hari Kerja (Hari)	Total Karyawan (Orang)	Total Hari Kerja Seharusnya (Hari)	Total Absensi (Hari)	Total Kehadiran Karyawan (Hari)	Tingkat Absensi Karyawan
A	B	C	D = B.C	E	F = D-E	G = E/D.100%
Januari	25	16	400	16	384	4.00%
Februari	26	29	754	24	730	3.18%
Maret	22	40	880	47	833	5.34%
April	23	44	1012	40	972	4.12%
Mei	15	43	645	30	615	4.88%
Juni	25	43	1075	70	1005	6.97%
Juli	24	43	1032	61	971	6.28%
Agustus	25	43	1075	60	1015	5.91%
September	26	43	1118	63	1055	5.97%
Total	211	344	7991	411	7580	46.65%
Rata-Rata						7.77%

Sumber: HRD STTB Kampus Baleendah (2022)

Berdasarkan Tabel 1.3 dapat diketahui bahwa tingkat absensi karyawan pada STTB Kampus Baleendah cukup tinggi, dengan rata-rata sebesar 7.77% pada bulan Januari 2022 sampai bulan September 2022. Menurut Edwin B. Flippo dalam

Diputra & Surya (2019: 7990) tingkat absensi karyawan dalam suatu organisasi dikatakan baik jika bernilai 0-2%, dikatakan memiliki disiplin kerja yang rendah jika bernilai 3-10% dan dikatakan tidak wajar jika bernilai > 10%, sehingga karyawan STTB Kampus Baleendah ini termasuk karyawan yang memiliki disiplin kerja kurang tinggi. Tingginya tingkat keterlambatan dan absensi karyawan mengindikasikan kurangnya *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Fajar & Fitriani, 2022: 17).

Penelitian pendahuluan (pra survei) dilakukan terhadap 30 karyawan STTB Kampus Baleendah untuk mengetahui keadaan sebenarnya mengenai *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Hasil penelitian pendahuluan tersebut dapat dilihat pada Tabel 1.4.

Tabel 1.4

Hasil Penelitian Pendahuluan Mengenai *Organizational Citizenship Behavior* (OBC) Pada Karyawan STTB Kampus Baleendah

Variabel Y	Dimensi	Frekuensi					Total Skor	Rata-rata
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
<i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB)	<i>Altruism</i>	0	2	2	18	8	58	1.93
	<i>Conscientiousness</i>	0	7	8	10	5	77	2.57
	<i>Sportsmanship</i>	5	17	8	0	0	117	3.90
	<i>Courtesy</i>	4	18	6	2	0	114	3.80
	<i>Civic Virtue</i>	0	3	15	11	1	80	2.67
Total							446	14.87
Skor Rata-Rata <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB)								2.97

Sumber: Hasil Olah Data Penelitian Pendahuluan (2022)

Berdasarkan hasil penelitian pendahuluan terhadap 30 karyawan, dapat diketahui bahwa *Organizational Citizenship Behavior* (OBC) pada karyawan STTB

Kampus Baleendah belum cukup tinggi atau kurang. Hal ini dapat dilihat dari total skor rata-rata yaitu sebesar 2.97 dari nilai maksimal 5. Dari lima dimensi *Organizational Citizenship Behavior* (OBC), dimensi *altruism* (sikap membantu) memiliki nilai rata-rata paling rendah yaitu sebesar 1.93 ditandai dengan karyawan kurang berinisiatif dalam membantu rekan kerja maupun atasan. Kemudian dimensi *conscientiousness* (sikap kesadaran dan kehati-hatian) memiliki nilai rata-rata sebesar 2.57, ditandai dengan karyawan kurang bertanggung jawab dalam melaksanakan kewajibannya, serta kurang mematuhi peraturan organisasi. Selanjutnya dimensi *civic virtue* (moral kemasyarakatan) memiliki nilai rata-rata 2.67, ditandai dengan, kurangnya partisipasi karyawan dalam organisasi.

Kurangnya *Organizational Citizenship Behavior* (OBC) karyawan pada STTB Kampus Baleendah dapat disebabkan oleh beberapa faktor. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* (OBC) menurut Dennis W. Organ dalam Maryani dkk. (2022: 210), meliputi kepribadian, moral karyawan, kepuasan kerja, motivasi kerja, budaya organisasi, komitmen organisasi dan gaya kepemimpinan.

Penelitian pendahuluan terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* (OBC) ditujukan untuk mengetahui faktor apa yang paling krusial dalam menyebabkan rendahnya atau kurangnya *Organizational Citizenship Behavior* (OBC) pada STTB Kampus Baleendah. Adapun hasil penelitian pendahuluan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* (OBC) pada karyawan STTB Kampus Baleendah dapat dilihat pada Tabel 1.5.

Tabel 1.5
Hasil Penelitian Pendahuluan Mengenai Faktor-Faktor Yang Diduga
Mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* (OBC) Pada Karyawan
STTB Kampus Baleendah

No	Variabel	Dimensi	Frekuensi					Total Skor	Rata-rata
			SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
1	Kepribadian	<i>Extraversion</i>	14	13	2	1	0	130	4.33
		<i>Agreeableness</i>	16	12	2	0	0	134	4.47
		<i>Conscientiousness</i>	8	21	1	0	0	127	4.23
		<i>Neuroticism</i>	10	13	5	1	1	120	4.00
		<i>Openness to experience</i>	17	9	4	0	0	133	4.43
	Total							644	21.47
Skor Rata-Rata Kepribadian								4.29	
2	Moral Karyawan	Kesadaran	17	12	1	0	0	136	4.53
		Kecintaan	8	16	6	0	0	122	4.07
		Keberanian	8	17	5	0	0	123	4.10
	Total							381	12.70
Skor Rata-Rata Moral Karyawan								4.23	
3	Kepuasan Kerja	Pekerjaan itu sendiri	4	14	6	2	4	102	3.40
		Gaji/Upah	0	3	11	9	7	70	2.33
		Promosi	7	10	8	1	4	105	3.50
		Atasan/Supervisi	1	8	12	5	4	87	2.90
		Rekan Kerja	4	11	12	3	0	106	3.53
	Total							470	15.67
Skor Rata-Rata Kepuasan Kerja								3.13	
4	Motivasi Kerja	Kebutuhan akan prestasi	13	11	4	1	1	124	4.13
		Kebutuhan akan afiliasi	9	19	2	0	0	127	4.23
		Kebutuhan akan kekuasaan	2	19	5	2	2	107	3.57
	Total							358	11.93
Skor Rata-Rata Motivasi Kerja								3.98	
5	Budaya Organisasi	Inovasi dan keberanian mengambil risiko	1	13	10	3	3	96	3.20
		Perhatian pada hal-hal rinci	3	21	5	1	0	116	3.87
		Orientasi hasil kerja	6	18	6	0	0	120	4.00

No	Variabel	Dimensi	Frekuensi					Total Skor	Rata-rata
			SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
		Orientasi pada anggota organisasi	1	13	12	2	2	99	3.30
		Orientasi tim	5	10	10	4	1	104	3.47
		Keagresifan	4	15	7	1	3	106	3.53
	Total							641	21.37
Skor Rata-Rata Budaya Organisasi								3.56	
6	Komitmen Organisasi	Komitmen afektif	3	6	7	7	7	81	2.70
		Komitmen normatif	0	8	11	8	3	84	2.80
		Komitmen berkelanjutan	1	10	7	7	5	85	2.83
	Total							250	8.33
Skor Rata-Rata Komitmen Organisasi								2.78	
7	Gaya Kepemimpinan	Gaya kepemimpinan transformasional	8	15	4	3	0	118	3.93
		Gaya kepemimpinan transaksional	7	14	8	1	0	117	3.90
	Total							235	7.83
Skor Rata-Rata Gaya Kepemimpinan								3.92	

Sumber: Hasil Olah Data Penelitian Pendahuluan (2022)

Berdasarkan penelitian pendahuluan yang dilakukan terhadap 30 karyawan mengenai faktor-faktor yang diduga menyebabkan rendahnya *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan pada STTB Kampus Baleendah adalah kepuasan kerja dan komitmen organisasi, dengan rata-rata skor paling rendah dibanding faktor lainnya, yaitu 3.13 untuk kepuasan kerja dan 2.78 untuk komitmen organisasi. Sehingga dapat diketahui bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasi menjadi penyebab kurang tingginya *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada karyawan STTB Kampus Baleendah.

Kepuasan kerja menurut Stephen P. Robbins dalam Fitri dkk. (2021: 35) merupakan perasaan senang yang dirasakan oleh karyawan dikarenakan kebutuhannya terpenuhi, ketika melakukan pekerjaannya. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya akan bekerja secara maksimal sebagai bentuk *feedback* positif atas pengalaman menyenangkan yang dirasakannya, bahkan bekerja melebihi tuntutan tugas, serta akan selalu berbicara positif mengenai organisasi.

Outcome dari terpenuhinya kepuasan kerja karyawan menurut Stephen P. Robbins & Timothy A. Judge (2017: 124), yakni akan meningkatkan kinerja karyawan, *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), kepuasan konsumen dan kepuasan hidup, serta mengurangi *Counterproductive Work Behavior* (CWB), tingkat absensi dan *turnover*. Faktor utama yang mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) menurut Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge dalam Sengkey dkk. (2018: 3139) adalah kepuasan kerja, sebab jika karyawan memiliki kepuasan kerja yang tinggi cenderung melakukan pekerjaan melebihi harapan organisasi. Hal ini diperkuat oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sengkey dkk. (2018: 3138) yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

Berdasarkan Tabel 1.5, kepuasan kerja memiliki skor rata-rata 3.13 dari nilai maksimal 5, hal ini mengindikasikan kurangnya kepuasan kerja karyawan pada STTB Kampus Baleendah, Rendahnya kepuasan kerja menurut Fred Luthans dalam Nafi' & Indrawati (2017: 139) dapat menyebabkan tingkat *turnover* dan absensi meningkat. Adapun dimensi yang perlu mendapatkan perhatian lebih adalah dimensi gaji/upah yang memiliki nilai rata-rata 2.33, ditandai dengan

pemberian kompensasi yang kurang adil dan layak. Selanjutnya dimensi atasan/supervisi yang memiliki nilai rata-rata 2.90, ditandai dengan kurang jelasnya pengarahan yang diberikan oleh atasan.

Faktor lain yang menyebabkan kurangnya *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan pada STTB Kampus Baleendah adalah komitmen organisasi. Mowday dkk. dalam Sudarmo & Wibowo (2018: 53), menjelaskan komitmen organisasi sebagai suatu bentuk keterikatan karyawan terhadap organisasi, dimana karyawan bersedia mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi serta berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi.

Menurut Hoke dkk. dalam Dewi & Riana (2019: 207) tingginya komitmen organisasi yang dimiliki oleh karyawan dapat menyebabkan peningkatan kinerja karyawan, rendahnya tingkat absensi, serta karyawan cenderung bertahan lama dalam organisasi. Selain itu, peningkatan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dapat dipengaruhi oleh tingginya komitmen organisasi, sebab karyawan memiliki keterikatan yang kuat dengan organisasi. Hal ini diperkuat dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sudarmo & Wibowo (2018: 51) yang menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

Berdasarkan Tabel 1.5, komitmen organisasi memiliki skor rata-rata terendah dibanding faktor lainnya yakni sebesar 2.78 dari nilai maksimal 5, hal ini mengindikasikan kurangnya komitmen karyawan terhadap organisasi. Ketiga dimensi komitmen organisasi memiliki nilai dibawah skor rata-rata, sehingga perlu mendapatkan perhatian lebih. Pertama, dimensi komitmen afektif yang memiliki

nilai rata-rata 2.70, ditandai dengan kurangnya kesediaan karyawan dalam berkarier dan menghabiskan masa kerjanya pada STTB Kampus Baleendah. Kedua, dimensi komitmen normatif yang memiliki nilai rata-rata 2.80, ditandai dengan kurang bertanggung jawab dalam memajukan organisasi. Ketiga, dimensi komitmen berkelanjutan yang memiliki nilai rata-rata 2.83, ditandai dengan kurangnya manfaat yang didapatkan oleh karyawan selama bekerja pada organisasi, yang dapat menyebabkan karyawan mencari pekerjaan yang lebih baik.

Berdasarkan permasalahan yang telah diuraikan di atas, khususnya mengenai kepuasan kerja, komitmen organisasi dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada karyawan STTB Kampus Baleendah, maka perlu dilakukan penelitian lebih lanjut. Adapun judul penelitian yang diangkat adalah “**Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada STTB Kampus Baleendah**”.

1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah Penelitian

Proses awal dari sebuah penelitian adalah identifikasi masalah. Identifikasi masalah merupakan pengenalan masalah dalam penelitian yang akan diteliti. Sedangkan rumusan masalah merupakan pertanyaan yang nantinya akan dijawab melalui pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner, serta menggunakan teknik analisa yang disesuaikan dengan tujuan penelitian.

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian dapat diidentifikasi permasalahan-permasalahan yang terdapat pada karyawan STTB Kampus Baleendah, khususnya

mengenai kepuasan kerja, komitmen organisasi dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Adapun identifikasi masalah dalam penelitian ini disajikan sebagai berikut:

1. Kepuasan Kerja
 - a. Pemberian kompensasi kurang adil dan layak.
 - b. Kurang jelasnya pengarahan yang diberikan oleh atasan.
2. Komitmen Organisasi
 - a. Kurangnya kesediaan karyawan dalam berkarier dan menghabiskan masa kerjanya pada organisasi.
 - b. Kurangnya tanggung jawab karyawan dalam memajukan organisasi.
 - c. Kurangnya manfaat yang didapatkan oleh karyawan selama bekerja pada organisasi.
3. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)
 - a. Karyawan kurang berinisiatif dalam membantu rekan kerja maupun atasan.
 - b. Karyawan kurang bertanggung jawab dalam melaksanakan kewajibannya, serta kurang mematuhi peraturan organisasi.
 - c. Karyawan kurang berpartisipasi dalam organisasi.

1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan permasalahan yang telah diuraikan di atas, maka dapat ditetapkan rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana kepuasan kerja karyawan pada STTB Kampus Baleendah.
2. Bagaimana komitmen organisasi karyawan pada STTB Kampus Baleendah.

3. Bagaimana *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan pada STTB Kampus Baleendah.
4. Seberapa besar pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan pada STTB Kampus Baleendah, baik secara parsial maupun simultan.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang penelitian dan rumusan masalah, maka tujuan dalam penelitian ini adalah untuk menganalisis dan mengetahui:

1. Kepuasan kerja karyawan pada STTB Kampus Baleendah.
2. Komitmen organisasi karyawan pada STTB Kampus Baleendah.
3. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan pada STTB Kampus Baleendah.
4. Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan pada STTB Kampus Baleendah, baik secara parsial maupun simultan.

1.4 Kegunaan Penelitian

Penulis berharap penelitian ini dapat bermanfaat sesuai dengan tujuan penelitian, baik secara teoritis maupun praktis, khususnya bagi penulis dan instansi maupun bagi pembaca.

1.4.1 Kegunaan Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan pengetahuan serta dapat digunakan sebagai studi perbandingan atau referensi bagi penelitian sejenis.

Selain itu dapat bermanfaat bagi pengembangan penelitian selanjutnya khususnya mengenai pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

1.4.2 Kegunaan Praktis

Adapun hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberi kegunaan sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti

Diharapkan hasil penelitian ini dapat dijadikan perbandingan antara teori yang diperoleh selama mengikuti perkuliahan dengan praktik langsung selama penelitian.

2. Bagi Organisasi/Instansi

Diharapkan hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan pertimbangan pengambilan keputusan dalam pemecahan masalah, khususnya mengenai *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), serta organisasi dapat mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

3. Bagi Pihak Lain

Diharapkan hasil penelitian ini dapat dijadikan informasi mengenai kepuasan kerja dan komitmen organisasi dan pengaruhnya terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).