

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Globalisasi yang menuntut perubahan akan mewarnai organisasi baik organisasi swasta maupun pemerintah untuk mengadakan perubahan – perubahan dan pembaharuan guna menghadapi tuntutan substansi sebuah organisasi. Keberhasilan pencapaian tujuan sebuah organisasi sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia mempunyai peran yang sangat penting dalam pencapaian tujuan organisasi. Peningkatan kualitas sumber daya manusia sangat diperlukan agar semua karyawan dan pimpinan memiliki sikap dan perilaku yang berintikan pengabdian, kejujuran, tanggung jawab, disiplin sehingga dapat memberikan kontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi. Sumber daya manusia yang kompeten dan berkualitas akan memberikan kontribusi yang sangat besar kepada perusahaan.

Peningkatan kinerja sumber daya merupakan hal yang sangat penting di dalam usaha untuk memperbaiki pelayanan, sehingga perlu diupayakan secara terus menerus dan berkesinambungan dalam menghadapi tuntutan yang ada. Sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting dalam mewujudkan tujuan organisasi. Supaya tercapainya tujuan perusahaan maka diperlukan karyawan yang memenuhi standar yang baik secara kualitas maupun kuantitasnya. Artinya mutu dari hasil karyawan tersebut benar-benar dapat diandalkan sesuai dengan bidang yang ditekuni. Sedangkan baik dalam kuantitas maksudnya adalah jumlah pegawai

harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan pada satu bagian baik dalam perusahaan maupun organisasi, apabila semuanya telah terpenuhi maka pihak perusahaan atau organisasi bisa mencapai tujuan yang diinginkan. Supaya tercapainya tujuan organisasi, maka diperlukan prestasi yang baik dari karyawan.

PT. Jenindo prakarsa purwakarta merupakan perusahaan perseroan terbatas yang berlokasi di Jl. Raya Sadang-Subang No. Km 37, RT.002/RW.1, Cipinang Karya, Kec. Cibatu, Kabupaten Purwakarta, yang didirikan pada tahun 2021 Visi PT. Jenindo Prakarsa Purwakarta yaitu menjadi perusahaan besar dan terbaik yang memiliki keunggulan baik dari segi barang maupun pelayanan terbaik sehingga tercipta kepuasan dari pelanggan. Tentunya sumber daya manusia yang ada di PT. Jenindo Prakarsa Purwakarta harus berusaha melakukan yang terbaik untuk perusahaan agar visi tercapai. Untuk dapat membangun SDM yang professional, perlu desain dan implementasi sistem perencanaan ketenagakerjaan yang baik dan hal ini tidak boleh terlepas dari visi, misi tujuan dan sasaran perusahaan (Darsono dan Dewi, 2016: 61)

**Tabel 1. 1** Penilaian *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Rentang Nilai	Kategori
76 – 100	Tinggi
50 – 75	Sedang
<50	Rendah

Sumber : Penilaian *Organizational Citizenship Behavior* PT. Jenindo Prakarsa

Berdasarkan Tabel 1.1 mengenai penilaian *Organizational Citizenship Behavior*. Karyawan akan dinilai menurut bobot yang terdapat pada tabel 1.1 di atas. Penilaian *Organizational Citizenship Behavior* Pada Karyawan bertujuan untuk meningkatkan produktivitas dari karyawan tersebut. Penilaian dilakukan

berdasarkan tingkat individu dan tingkat unit atau organisasi, dengan memperhatikan target capaian, hasil, dan manfaat yang dicapai serta perilaku karyawan. Berikut ini merupakan daftar hasil penilaian evaluasi karyawan pada PT. Jenindo Prakarsa Purwakarta Tahun 2023 yang memiliki 3 cabang di Indonesia:

**Tabel 1.2 Nilai Organizational Citizenship Behavior PT. Jenindo Prakarsa**

No	Nama Perusahaan	Nilai (%)
1	PT. Jenindo Prakarsa Purwakarta	45,65
2	PT. Jenindo Prakarsa Karawang	65,50
3	PT. Jenindo Prakarsa Tangerang	84,66

Sumber : PT. Jenindo prakarsa

Berdasarkan tabel 1.2 diatas, mengenai nilai *organizational citizenship behavior* PT. Jenindo Prakarsa 2023 terdapat 3 perusahaan yang berada di daerah berbeda dengan berbagai jenis pencapaian masing-masing perusahaan. PT. Jenindo Prakarsa Purwakarta berada pada kategori kurang dengan nilai 45,65. Lokasi yang dipilih pada penelitian ini yaitu PT. Jenindo Prakarsa Purwakarta dikarenakan sesuai dengan nilai evaluasi yang diperoleh memiliki nilai terendah dengan nilai 45,65 dengan kategori kurang, yang artinya perusahaan ini harus lebih meningkatkan nilai evaluasi agar lebih kompetitif dibandingkan dengan cabang PT. Jenindo Prakarsa yang lain.

Berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu staff mengenai perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada karyawan di PT. Jenindo Prakarsa Purwakarta, karyawan termasuk dalam kategori rendah atau kurang. Adapun ringkasan hasil wawancara salah satu staf dapat dilihat pada Tabel 1.3.

**Tabel 1.3 Indikator Lemahnya *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Pada PT. Jenindo Prakarsa Purwakarta**

Dimensi	Perilaku <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) pada PT. Jenindo Prakarsa Purwakarta
Sikap Membantu ( <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
Sikap Kesadaran ( <i>Conscientiousness</i> )	Karyawan masih belum patuh sepenuhnya terhadap kebijakan PT. Jenindo Prakarsa Purwakarta
Sikap Sportif ( <i>Sportmanship</i> )	Toleransi antar karyawan cukup baik, tetapi terdapat beberapa karyawan yang selalu mengeluh
Sikap Kesopanan ( <i>Courtesy</i> )	Pemecahan masalah dan pengambilan keputusan dilakukan bersama-sama (musyawarah).
Sikap Tanggung Jawab ( <i>Civic Virtue</i> )	Partisipasi karyawan terhadap organisasi kurang.

Sumber: Hasil Olah Data Wawancara (2023)

Berdasarkan Tabel 1.3. Dapat dilihat beberapa permasalahan yang menyebabkan rendahnya *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan pada PT. Jenindo Prakarsa Purwakarta. Selain dilakukan observasi dan wawancara adapun data pendukung mengenai tingkat keterlambatan karyawan pada PT. Jenindo Prakarsa Purwakarta bulan Januari 2023 sampai bulan Desember 2023. Tingkat keterlambatan karyawan PT. Jenindo Prakarsa Purwakarta dapat dilihat pada tabel 1.4.

**Tabel 1.4 Tingkat Keterlambatan Karyawan PT. Jenindo Prakarsa Purwakarta Tahun 2023**

Bulan	Total Hari Kerja	Total Karyawan	Total Keterlambatan	Tingkat Keterlambatan
-------	------------------	----------------	---------------------	-----------------------

A	B	C	D	$E=D/(B.C).100\%$
Januari	21	30	35	18,00
Februari	19	50	85	11,18
Maret	21	45	50	18,90
April	16	40	45	14,22
Mei	22	44	39	24,82
Juni	20	35	41	17,07
Juli	20	30	35	17,14
Agustus	22	28	25	24,64
September	20	50	219	4,57
Oktober	22	50	225	4,89
November	22	50	230	4,78
Desember	19	50	195	4,87
Total	244	565	2.069	66,63
Rata-rata				17,82

Sumber: Staf SDM PT. Jenindo Prakarsa Purwakarta

Berdasarkan tabel 1.4 dapat diketahui bahwa tingkat keterlambatan karyawan pada PT. Jenindo Prakarsa Purwakarta per bulannya cukup tinggi, dengan rata-rata sebesar 17,82% pada bulan januari 2023 sampai bulan desember 2023. Tingginya tingkat keterlambatan karyawan mengindikasikan rendahnya *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan pada PT. Jenindo Prakarsa Purwakarta. 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 karyawan.

Tingkat absensi karyawan yang tinggi juga merupakan indikator yang dapat mengukur *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Adapun tingkat absensi karyawan pada PT. Jenindo Prakarsa Purwakarta dapat dilihat pada tabel 1.5.

**Tabel 1.5 Tingkat Absensi Karyawan PT. Jenindo Prakarsa Purwakarta**

Bulan	Total hari Kerja	Total Karyawan (Orang)	Total Hari Kerja Seharusnya	Total Absensi	Total Kehadiran Karyawan	Tingkat Absensi Karyawan
A	B	C	D = B.C	E	F = D-E	G = E/D.100%
Januari	21	30	630	25	600	327,5%
Febuari	19	50	950	23	900	486,5%
Maret	21	45	945	45	900	495,1%
April	16	40	640	50	600	345,2%
Mei	22	44	968	58	924	513,2%
Juni	20	35	700	65	665	382,5%
Juli	20	30	600	56	570	328,8%
Agustus	22	28	616	48	588	332,10%
September	20	50	1000	78	950	539,5%
Oktober	22	50	1100	85	1050	592,5%
November	22	50	1100	80	1050	590,2%
Desember	19	50	950	66	900	508,3%
Total	244	565	137860	700	137295	692,8%
Rata-rata						57,47%

Sumber: Staf SDM PT. Jenindo Prakarsa Purwakarta (2023)

Berdasarkan Tabel 1.5 dapat diketahui bahwa tingkat absensi karyawan pada PT. Jenindo prakarsa Purwakarta cukup tinggi, dengan rata-rata sebesar 57,47% pada bulan Januari 2023 sampai bulan Desember 2023. Menurut Edwin B. Flippo dalam Diputra & Surya (2029: 7990) tingkat absensi karyawan dalam suatu organisasi dikatakan baik jika 0-2%, dikatakan memiliki disiplin kerja yang rendah jika bernilai 3-10% sehingga karyawan PT. Jenindo Prakarsa Purwakarta ini termasuk yang memiliki disiplin kerja kurang tinggi atau rendah. Tingginya tingkat keterlambatan dan absensi karyawan mengindikasikan kurangnya *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Fajar & Fitriani, 2022: 17).

Untuk memperkuat penelitian ini dan mengetahui gambaran OCB pada karyawan PT. Jenindo Prakarsa Purwakarta, dilakukan pra survey dengan menyebarkan kuesioner pada 30 orang responden yaitu karyawan PT. Jenindo Prakarsa Purwakarta secara acak sebagai sampel dan hasilnya dapat dilihat sebagai berikut :

**Tabel 1.6 Hasil Kuesioner Pra Survei *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Pada Karyawan PT. Jenindo Prakarsa Purwakarta**

Variabel	Dimensi	Pilihan Jawaban					Jumlah Skor	Rata-Rata
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
<i>Organizational Citizenship Behavior</i>	Sikap Membantu (Altruism)	0	2	2	18	8	58	1.93
	Sikap Kesadaran ( <i>Conscientiousness</i> )	0	7	8	10	5	77	2.57
	Courtesy (Sikap Kesopanan)	4	18	6	2	0	114	3.80
	Sikap Sportif (Sportsmanship)	5	17	8	0	0	117	3.90
	Sikap Tanggung Jawab (Civic Virtue)	0	3	15	11	1	80	2.67
Total							446	14.87
Skor Rata-Rata <i>Organizational Citizenship Behavior</i>								2.97

Sumber; Hasil Olah Data Pra Survei 2023

Berdasarkan Tabel 1.6 dapat diartikan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada karyawan di PT. Jenindo Prakarsa Purwakarta secara keseluruhan memperoleh skor rata-rata 2.97 dari nilai maksimal 5. Dari 5 dimensi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), 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) 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* (sikap

tagung jawab) memiliki nilai rata-rata 2.67, ditandai dengan, kurangnya partisipasi karyawan dan organisasi.

Kurangnya *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Pada Karyawan PT. Jenindo Prakarsa Purwakarta dapat disebabkan beberapa faktor. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Menurut Rahmawati dan Prasetya (2019), meliputi kepribadian, moral karyawan, kepuasan kerja, motivasi kerja, budaya organisasi, komitmen organisasi dan gaya kepemimpinan. Pra survei dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada 30 responden yaitu karyawan PT. Jenindo Prakarsa Purwakarta. Adapun hasil yang didapat yaitu sebagai berikut:

**Tabel 1.7 Hasil Pra Survei Mengenai Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) PT. Jenindo Prakarsa Purwakarta**

No	Variabel	Dimensi	Pilihan Jawaban					Total	Rata-Rata
			SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
1	Kepribadian	Extraversion	14	13	2	1	0	130	4.33
		Agreeableness	16	12	2	0	0	134	4.47
		Coscientiousness	8	21	1	0	0	127	4.23
		Neuroticism	10	13	5	1	1	120	4.00
		Openness to experience	17	9	4	0	0	133	4.43
	Total							<b>644</b>	<b>21.47</b>
	Skor Rata-Rata Kepribadian							<b>4.29</b>	
2	Moral karyawan	Kesadaran	17	12	1	0	0	136	4.53
		Kecintaan	8	16	6	0	0	122	4.07

No	Variabel	Dimensi	Pilihan Jawaban					Total	Rata-Rata
			SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
		Keberanian	8	17	5	0	0	123	4.10
	Total							<b>381</b>	<b>12.70</b>
	Skor Rata-Rata Moral Karyawan								<b>4.23</b>
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							<b>470</b>	<b>15.67</b>
Skor Rata-Rata Kepuasan Kerja								<b>3.13</b>	
4	Motivasi Kerja	Responsibility in doing work	13	11	4	1	1	124	4.13
		Achievements	9	19	2	0	0	127	4.23
		Self-Development	2	19	5	2	2	107	3.57
	Total							<b>358</b>	<b>11.93</b>
Skor Rata-Rata Motivasi Kerja								<b>3.98</b>	
5	Budaya Organisasi	Inovasi dan keberanian mengambil resiko	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
		Orientasi pada anggota organisasi	1	13	12	2	2	99	3.30
		Orientasi tim	5	10	10	4	1	104	3.47

No	Variabel	Dimensi	Pilihan Jawaban					Total	Rata-Rata
			SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
		Keagresifan	4	15	7	1	3	106	3.53
	Total							<b>641</b>	<b>21.37</b>
	Skor Rata-Rata Budaya Organisasi								<b>3.56</b>
6	Komitmen Organisasi	Komitmen afektif	3	6	7	7	7	81	2.70
		Komitmen normative	0	8	11	8	3	84	2.80
		Komitmen berkelanjutan	1	10	7	7	5	85	2.83
	Total							<b>250</b>	<b>8.33</b>
	Skor Rata-Rata Komitmen Organisasi								<b>2.78</b>
7	Gaya kepemimpinan	Gaya kepemimpinan afektif	8	15	4	3	0	118	3.93
		Gaya kepemimpinan transformasional	7	14	8	1	0	117	3.90
	Total							<b>235</b>	<b>7.83</b>
	Skor Rata-Rata Gaya Kepemimpinan								<b>3.92</b>

Sumber: Hasil Olah Data Pra Survei 2023

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

Komitmen organisasi menurut 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 1.7, 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 PT. Jenindo Prakarsa Purwakarta. 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.

Faktor lain yang menyebabkan kurangnya *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan pada PT. Jenindo Prakarsa Purwakarta adalah 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.

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

## **1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah**

Identifikasi masalah merupakan langkah awal dari suatu kegiatan penulisan, yaitu untuk mengetahui latar belakang kelemahan-kelemahan yang dihadapi serta masalah-masalah yang timbul dalam sistem yang sedang berjalan. Sedangkan rumusan masalah dimaksudkan untuk merumuskan ruang lingkup pekerjaan yang dilaksanakan dengan tujuan untuk memperkecil masalah yang terjadi. Penulis berusaha mengidentifikasi dan merumuskan masalah sebagai berikut:

### **1.2.1 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan uraian latar penelitian dapat diidentifikasi permasalahan-permasalahan yang terdapat pada karyawan PT. Jenindo Prakarsa Purwakarta,

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

1. Komitmen Organisasi

- a. Kurangnya kesediaan karyawan dalam berkarier dan menghabiskan masa kerjaanya pada organisasi
- b. Kurangnya tanggung jawab karyawan dalam memajukan organisasi.
- c. Kurangnya manfaat yang didapatkan oleh karyawan sealam bekerja pada perusahaan.

2. Kepuasan Kerja

- a. Karyawan merasa kurang puas dengan hasil pekerjaanya.
- a. Kesempatan promosi untuk karyawan yang kurang.
- b. Pengawasan dari atasan yang terlalu menekan.

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 perusahaan.
- c. Karyawan kurang berpartisipasi dalam perusahaan.

**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 komitmen organisasi karyawan pada PT. Jenindo Prakarsa Purwakarta.

2. Bagaimana kepuasan kerja karyawan pada PT. Jenindo Prakarsa Purwakarta.
3. Bagaimana *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan pada PT. Jenindo Prakarsa Purwakarta.
4. Bagaimana pengaruh komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan pada PT. Jenindo Prakarsa Purwakarta, 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. Komitmen organisasi karyawan pada PT. Jenindo Prakarsa Purwakarta.
2. Kepuasan kerja karyawan pada PT. Jenindo Prakarsa Purwakarta.
3. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan pada PT. Jenindo Prakarsa Purwakarta.
4. Pengaruh komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan PT. Jenindo Prakarsa Purwakarta, 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 perusahaan 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 komitmen organisasi dan kepuasan kerja 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 Karyawan**

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