

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam menghadapi persaingan organisasi yang semakin kompetitif, pengelolaan sumber daya menjadi faktor penting dalam menunjang pencapaian tujuan organisasi. Sumber daya organisasi pada umumnya terdiri atas berbagai unsur, seperti modal (*money*), bahan baku (*materials*), metode kerja (*methods*), mesin atau teknologi (*machines*), pasar (*market*) serta sumber daya manusia (*man*). Meskipun setiap unsur memiliki peran masing-masing, sumber daya manusia dipandang sebagai faktor yang paling menentukan karena berperan dalam mengelola, mengoordinasikan, dan mengoptimalkan sumber daya lainnya (Sinambela, 2016).

Pengelolaan sumber daya manusia dalam organisasi juga menjadi aspek yang diperhatikan dalam regulasi ketenagakerjaan di Indonesia. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa tenaga kerja memiliki peran penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan nasional sehingga perlu diberdayakan secara optimal dan manusiawi. Selain itu, organisasi juga dituntut untuk menciptakan hubungan kerja yang mampu mendukung pengembangan kompetensi, produktivitas, serta kesejahteraan karyawan. Hal tersebut menunjukkan bahwa pengelolaan sumber daya manusia tidak hanya berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan organisasi, tetapi juga berkaitan dengan pembentukan lingkungan kerja yang mampu mendukung berkembangnya perilaku kerja positif dalam organisasi.

Sumber daya manusia dalam organisasi tidak hanya dipandang sebagai tenaga kerja yang menjalankan tugas sesuai dengan perannya, tetapi juga sebagai individu yang memiliki sikap, nilai, dan perilaku yang memengaruhi jalannya organisasi. Perilaku karyawan dalam bekerja, berinteraksi, serta menyikapi lingkungan kerja menjadi salah satu faktor yang berpengaruh terhadap efektivitas organisasi. Perilaku individu dalam organisasi dapat memengaruhi kinerja kelompok maupun organisasi secara keseluruhan (Hartini dkk., 2021).

Dalam perusahaan jasa, sumber daya manusia menjadi faktor penting karena kualitas layanan perusahaan sangat dipengaruhi oleh kompetensi dan perilaku karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Hadi dkk. (2025) menyatakan bahwa kualitas layanan pada industri jasa dipengaruhi oleh kompetensi serta perilaku karyawan, sedangkan Kotler & Keller (2016) menjelaskan bahwa kualitas layanan yang baik dapat meningkatkan kepuasan dan loyalitas pelanggan. Oleh karena itu, perusahaan jasa tidak hanya membutuhkan karyawan yang mampu menjalankan tugas formal, tetapi juga membutuhkan karyawan yang memiliki inisiatif, mampu bekerja sama, dan memberikan kontribusi kerja yang mendukung efektivitas organisasi.

Sebagai perusahaan yang bergerak di bidang jasa perdagangan berjangka, PT. Didi Max Berjangka sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia dalam menjalankan aktivitas organisasinya. Karyawan tidak hanya dituntut untuk mampu menjalankan tugas formal, tetapi juga perlu memiliki kemampuan beradaptasi, bekerja sama, dan menunjukkan kontribusi kerja yang mendukung efektivitas organisasi. Berdasarkan hasil wawancara awal yang dilakukan peneliti dengan pihak *Human Resource Development* (HRD) PT. Didi Max Berjangka, ditemukan adanya indikasi dinamika keluar masuk karyawan baru dalam masa awal kerja. Pihak HRD

menyampaikan bahwa jumlah karyawan baru mengalami perubahan dalam periode tertentu karena terdapat karyawan yang keluar maupun masuk, sehingga perusahaan perlu melakukan proses pengarahan dan penyesuaian kerja secara berkelanjutan. Selain itu, pihak HRD juga menjelaskan bahwa karyawan baru umumnya masih memerlukan waktu untuk menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja dan belum sepenuhnya mampu menunjukkan inisiatif kerja secara optimal pada masa awal kerja.

Kondisi tersebut menunjukkan bahwa proses penyesuaian kerja pada masa awal kerja menjadi salah satu aspek penting dalam pembentukan perilaku kerja karyawan di dalam organisasi. Susanti & Wahidi (2020) menyatakan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dapat membantu menciptakan lingkungan kerja organisasi yang baik, meningkatkan dedikasi karyawan, serta menurunkan tingkat *turnover* dalam organisasi. Dengan demikian, adanya dinamika keluar masuk karyawan baru pada masa awal kerja di PT. Didi Max Berjangka dapat mengindikasikan bahwa proses pembentukan perilaku kerja sukarela dan keterlibatan karyawan dalam organisasi masih belum berkembang secara optimal. Oleh karena itu, OCB menjadi penting untuk dikaji sebagai salah satu perilaku kerja yang mendukung efektivitas organisasi.

OCB merupakan perilaku yang bersifat sukarela dan tidak secara langsung diatur dalam sistem penghargaan formal organisasi, namun mampu memberikan kontribusi terhadap efektivitas organisasi secara keseluruhan (Organ, 1988). Perilaku ini mencakup kesediaan membantu rekan kerja, menjaga hubungan kerja yang harmonis, menunjukkan kepedulian terhadap lingkungan organisasi, serta memberikan kontribusi di luar tanggung jawab formal pekerjaan. Dalam konteks perusahaan jasa seperti PT. Didi Max Berjangka, keberadaan OCB menjadi penting karena efektivitas organisasi tidak hanya ditentukan oleh kemampuan teknis karyawan, tetapi juga oleh

perilaku kerja yang mendukung terciptanya koordinasi, kerja sama, dan kualitas layanan organisasi.

OCB menjadi penting untuk dikaji pada karyawan baru karena masa awal kerja merupakan tahap penyesuaian individu terhadap lingkungan, budaya, dan sistem kerja organisasi. Pada tahap ini, karyawan baru mulai membangun pemahaman mengenai nilai organisasi, pola interaksi kerja, serta perilaku yang diharapkan perusahaan dalam lingkungan kerja. Podsakoff dkk. (2000) menyatakan bahwa OCB tidak muncul secara otomatis, melainkan berkembang melalui proses interaksi individu dengan lingkungan organisasi. Oleh karena itu, pembentukan OCB pada karyawan baru menjadi aspek yang penting untuk diperhatikan, terutama ketika ditemukan adanya dinamika keluar masuk karyawan pada masa awal kerja di PT. Didi Max Berjangka. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa proses adaptasi dan pembentukan perilaku kerja karyawan baru masih memerlukan perhatian lebih lanjut agar perilaku OCB dapat berkembang secara optimal di dalam organisasi.

Salah satu faktor yang diduga memengaruhi terbentuknya OCB pada karyawan baru adalah *Job Satisfaction*. *Job Satisfaction* menunjukkan bagaimana karyawan mengevaluasi dan merasakan pekerjaannya selama berada di dalam organisasi (Robbins & Judge, 2017). Pada masa awal kerja, kepuasan kerja menjadi penting karena karyawan baru masih berada pada tahap penyesuaian terhadap pekerjaan, lingkungan kerja, serta sistem organisasi perusahaan. Wijaya dkk. (2024) menemukan bahwa *job satisfaction* berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB, yang menunjukkan bahwa karyawan dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi cenderung lebih mampu menampilkan perilaku sukarela dalam organisasi. Hal tersebut mengindikasikan bahwa pengalaman kerja yang dirasakan karyawan pada masa awal kerja dapat memengaruhi

sikap dan perilaku kerja karyawan di dalam organisasi. Karyawan yang merasakan kepuasan terhadap pekerjaannya cenderung lebih mampu menunjukkan perilaku positif, seperti inisiatif kerja, kesediaan membantu rekan kerja, serta kontribusi sukarela yang mendukung efektivitas organisasi.

Selain *Job Satisfaction*, faktor organisasional yang diduga berpengaruh terhadap pembentukan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) adalah *Organizational Culture*. Schein (2010) Menyatakan bahwa budaya organisasi berperan dalam membentuk cara karyawan memahami nilai, norma, dan perilaku kerja yang diterapkan dalam organisasi. Bagi karyawan baru, budaya organisasi menjadi bagian penting dalam proses adaptasi kerja karena melalui budaya organisasi karyawan mulai memahami cara berinteraksi, bekerja sama, dan menyesuaikan perilaku dengan lingkungan kerja perusahaan. Reyfaldi dkk. (2023) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB, yang menunjukkan bahwa nilai dan norma organisasi yang diterapkan perusahaan dapat mendorong munculnya perilaku kerja sukarela pada karyawan. Oleh karena itu, budaya organisasi yang positif dapat membantu karyawan baru dalam proses penyesuaian kerja sekaligus mendorong terbentuknya perilaku OCB di dalam organisasi.

Selain *Job Satisfaction* dan *Organizational Culture*, faktor psikologis yang diduga turut berperan dalam pembentukan OCB adalah *Affective Commitment*. *Affective Commitment* merupakan keterikatan emosional karyawan terhadap organisasi yang ditunjukkan melalui rasa memiliki, keterlibatan, serta keinginan untuk tetap menjadi bagian dari organisasi (Meyer & Allen, 1997a). Dalam konteks karyawan baru, keterikatan emosional menjadi penting karena pada masa awal kerja karyawan masih berada dalam proses membangun hubungan dan menyesuaikan diri dengan lingkungan

organisasi. Marlina & Cucuani (2025) menyatakan bahwa *affective commitment* berhubungan positif dengan perilaku ekstra peran yang mendukung efektivitas organisasi. Dengan demikian, *affective commitment* diduga menjadi mekanisme yang menjelaskan bagaimana *job satisfaction* dan *organizational culture* dapat mendorong terbentuknya *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada karyawan baru.

Setelah menguraikan keterkaitan antarvariabel penelitian, peneliti melakukan studi pendahuluan melalui wawancara awal dengan pihak *Human Resource Department* (HRD) PT. Didi Max Berjangka pada tanggal 10 Januari 2026 Wawancara ini dilakukan untuk memperoleh gambaran faktual mengenai kondisi karyawan baru pada masa awal kerja, khususnya terkait proses penyesuaian kerja, dinamika perilaku kerja, serta kondisi organisasi yang berkaitan dengan pembentukan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Studi pendahuluan ini penting dilakukan sebagai dasar empiris untuk memahami fenomena yang terjadi di lingkungan organisasi sebelum penelitian dilaksanakan lebih lanjut. Berdasarkan hasil wawancara awal tersebut, diperoleh informasi bahwa karyawan baru di PT. Didi Max Berjangka masih memerlukan proses penyesuaian terhadap pekerjaan, lingkungan kerja, serta budaya organisasi perusahaan. Selain itu, pihak HRD juga menyampaikan adanya dinamika keluar masuk karyawan baru dalam periode tertentu sehingga perusahaan perlu melakukan proses pengarahan dan pembinaan secara berkelanjutan terhadap karyawan baru.

Tabel 1.1
Temuan Hasil Wawancara

No	Aspek yang Digali	Hasil Wawancara
1	Kondisi karyawan baru pada masa awal kerja	Karyawan baru masih memerlukan proses penyesuaian terhadap pekerjaan dan lingkungan kerja perusahaan.
2	Dinamika jumlah karyawan baru	HRD menyampaikan bahwa terjadi perubahan jumlah karyawan baru dalam periode tertentu karena terdapat karyawan yang keluar maupun masuk selama masa awal kerja.
3	Proses pembentukan perilaku kerja	Karyawan baru umumnya membutuhkan waktu sekitar ± 3 bulan untuk mulai menunjukkan keterlibatan aktif dan inisiatif kerja dalam tim.
4	Keterlibatan dalam kerja sama tim	Pada masa awal kerja, sebagian karyawan baru masih berfokus pada tugas individu sehingga partisipasi dalam membantu rekan kerja belum terlihat secara konsisten.
5	Kondisi lingkungan kerja	Perusahaan memiliki budaya kerja yang fleksibel namun tetap berorientasi pada target dan tanggung jawab kerja.
6	Keterikatan karyawan terhadap organisasi	Pada masa awal kerja, keterikatan emosional karyawan terhadap organisasi belum terbentuk secara kuat dan masih memerlukan proses pembinaan dari perusahaan.

Sumber : Data diolah oleh peneliti (2026)

Berdasarkan hasil wawancara awal tersebut, ditemukan adanya dinamika keluar masuk karyawan baru pada masa awal kerja serta proses penyesuaian perilaku kerja

yang masih berlangsung di lingkungan organisasi. Karyawan baru umumnya masih memerlukan waktu untuk menyesuaikan diri dengan pekerjaan, lingkungan kerja, serta budaya organisasi perusahaan sebelum mampu menunjukkan keterlibatan dan inisiatif kerja secara optimal. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa pembentukan perilaku *OCB* pada karyawan baru menjadi aspek yang penting untuk diperhatikan, terutama dalam mendukung efektivitas kerja organisasi.

Penelitian terdahulu menunjukkan adanya inkonsistensi empiris terkait pengaruh *Job Satisfaction* terhadap *OCB*. Wijaya dkk. (2024) menemukan bahwa *job satisfaction* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *OCB*, yang mengindikasikan bahwa tingkat kepuasan kerja yang tinggi mendorong karyawan untuk menampilkan perilaku kerja sukarela. Namun, temuan tersebut tidak sejalan dengan hasil penelitian (Irnandi dkk., 2023) yang menyatakan bahwa *job satisfaction* tidak berpengaruh terhadap *OCB*. Perbedaan hasil ini mengindikasikan bahwa hubungan antara kepuasan kerja dan *OCB* tidak selalu bersifat universal, melainkan dapat dipengaruhi oleh perbedaan konteks organisasi, karakteristik pekerjaan, serta kondisi lingkungan kerja. Inkonsistensi ini menunjukkan perlunya pengujian ulang hubungan *job satisfaction* dan *OCB* pada konteks organisasi yang berbeda, khususnya pada industri jasa keuangan seperti PT. Didi Max Berjangka.

Inkonsistensi hasil penelitian juga ditemukan pada pengaruh *Organizational Culture* terhadap *OCB*. (Reyfalda dkk., 2023) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *OCB*, yang menunjukkan bahwa nilai dan norma organisasi yang kuat mampu mendorong perilaku kerja sukarela karyawan. Sebaliknya, (Kurniawan dkk., 2024) menunjukkan bahwa meskipun *organizational culture* memiliki arah pengaruh positif, pengaruh tersebut tidak signifikan terhadap *OCB*. Perbedaan temuan ini mengindikasikan bahwa efektivitas budaya organisasi

dalam membentuk perilaku sukarela karyawan sangat bergantung pada tingkat internalisasi nilai, karakteristik organisasi, serta dinamika hubungan kerja. Oleh karena itu, hubungan antara *organizational culture* dan *OCB* masih perlu dikaji lebih lanjut pada lingkungan organisasi dengan karakteristik kerja yang berbeda, termasuk perusahaan berjangka.

Selain itu, ketidakkonsistenan empiris juga muncul dalam hubungan antara *Affective Commitment* dan *OCB*. Ariyanto dkk. (2022) menemukan bahwa *affective commitment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *OCB*, yang menunjukkan bahwa keterikatan emosional karyawan mendorong kontribusi kerja di luar tugas formal. Berbeda dengan temuan Fala dkk. (2021) yang menyatakan bahwa *affective commitment* tidak berpengaruh signifikan terhadap *OCB*. Perbedaan hasil ini mengindikasikan bahwa peran *affective commitment* dalam membentuk perilaku sukarela karyawan dapat bervariasi bergantung pada karakteristik organisasi, masa kerja, serta intensitas hubungan emosional karyawan dengan organisasi. Inkonsistensi ini memperkuat urgensi penelitian lanjutan untuk menguji kembali peran *affective commitment* dalam konteks organisasi yang berbeda, khususnya pada konteks karyawan baru dan perusahaan pialang berjangka seperti PT. Didi Max Berjangka.

Kebaruan (*novelty*) penelitian ini terletak pada fokus penelitian yang diarahkan pada karyawan baru di PT Didi Max Berjangka. Sebagian besar penelitian terdahulu mengenai *Organizational Citizenship Behavior* (*OCB*) umumnya menggunakan responden karyawan secara umum tanpa memfokuskan pada masa awal kerja, sehingga belum secara spesifik mengkaji pembentukan perilaku sukarela pada fase awal adaptasi kerja. Padahal, masa awal kerja merupakan periode penting bagi karyawan dalam membangun persepsi terhadap organisasi, menyesuaikan diri dengan budaya kerja, serta membentuk perilaku kerja di lingkungan organisasi. Dengan memfokuskan

penelitian pada karyawan baru, penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran yang lebih spesifik mengenai pembentukan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada tahap awal hubungan kerja antara karyawan dan organisasi.

Selain dari sisi konteks responden, kebaruan penelitian ini juga terletak pada penggunaan *Affective Commitment* sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara *Job Satisfaction* dan *Organizational Culture* terhadap OCB. Penelitian terdahulu umumnya menguji pengaruh langsung kepuasan kerja dan budaya organisasi terhadap OCB atau menggunakan komitmen organisasi secara umum tanpa memfokuskan pada dimensi afektif. Penelitian ini menempatkan *Affective Commitment* sebagai mekanisme psikologis yang menjelaskan bagaimana pengalaman kerja dan budaya organisasi dapat membentuk keterikatan emosional karyawan baru terhadap organisasi, yang selanjutnya mendorong terbentuknya perilaku sukarela dalam bekerja.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat dipahami bahwa pembentukan OCB pada karyawan baru menjadi aspek penting dalam mendukung efektivitas organisasi. Adanya dinamika keluar masuk karyawan baru pada masa awal kerja di PT. Didi Max Berjangka menunjukkan bahwa proses pembentukan perilaku kerja dan keterikatan terhadap organisasi masih perlu diperhatikan. Oleh karena itu, peneliti melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH *JOB SATISFACTION* DAN *ORGANIZATIONAL CULTURE* TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* DENGAN *AFFECTIVE COMMITMENT* SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA PT. DIDI MAX BERJANGKA.”**

B. IDENTIFIKASI MASALAH

Identifikasi masalah dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Terdapat dinamika keluar masuk karyawan baru pada masa awal kerja di PT Didi Max Berjangka.

2. Proses penyesuaian kerja karyawan baru terhadap pekerjaan, lingkungan kerja, dan budaya organisasi masih memerlukan perhatian dalam mendukung efektivitas organisasi.
3. *Job Satisfaction* dan *Organizational Culture* diduga berperan dalam mendorong pembentukan *OCB* pada karyawan baru.
4. *Affective Commitment* diduga menjadi mekanisme yang menjelaskan hubungan antara *Job Satisfaction* dan *Organizational Culture* terhadap *OCB* pada karyawan baru.
5. Masih terdapat inkonsistensi hasil penelitian terdahulu terkait pengaruh *Job Satisfaction*, *Organizational Culture*, dan *Affective Commitment* terhadap *OCB*, sehingga hubungan antarvariabel tersebut perlu diuji kembali.
6. Belum banyak penelitian yang mengkaji keterkaitan *Job Satisfaction*, *Organizational Culture*, *Affective Commitment*, dan *OCB* pada karyawan baru dalam konteks perusahaan berjangka, sehingga diperlukan penelitian empiris pada PT. Didi Max Berjangka.

C. BATASAN MASALAH

Batasan masalah dalam penelitian ini ditetapkan sebagai berikut:

1. Penelitian ini dibatasi pada empat variabel, yaitu *Job Satisfaction* dan *Organizational Culture* sebagai variabel independen, *Affective Commitment* sebagai variabel mediasi, serta *OCB* sebagai variabel dependen.
2. Objek penelitian dibatasi pada karyawan baru PT. Didi Max Berjangka dengan kurun waktu 1-12 bulan masa kerja, sehingga hasil penelitian hanya menggambarkan kondisi pada perusahaan dan kelompok karyawan tersebut.

3. Data penelitian diperoleh melalui instrumen kuesioner yang diisi berdasarkan persepsi responden, serta dianalisis menggunakan pendekatan kuantitatif.
4. Penelitian ini tidak mengkaji variabel lain di luar model penelitian yang ditetapkan.

D. RUMUSAN MASALAH

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh *Job Satisfaction* terhadap *OCB* pada karyawan baru di PT. Didi Max Berjangka?
2. Bagaimana pengaruh *Organizational Culture* terhadap *OCB* pada karyawan baru di PT. Didi Max Berjangka?
3. Bagaimana pengaruh *Job Satisfaction* terhadap *Affective Commitment* pada karyawan baru di PT. Didi Max Berjangka?
4. Bagaimana pengaruh *Organizational Culture* terhadap *Affective Commitment* pada karyawan baru di PT. Didi Max Berjangka?
5. Bagaimana pengaruh *Affective Commitment* terhadap *OCB* pada karyawan baru di PT. Didi Max Berjangka?
6. Apakah *Affective Commitment* dapat memediasi pengaruh *Job Satisfaction* terhadap *OCB* pada karyawan baru di PT. Didi Max Berjangka?
7. Apakah *Affective Commitment* dapat memediasi pengaruh *Organizational Culture* terhadap *OCB* pada karyawan baru di PT. Didi Max Berjangka?

E. TUJUAN PENELITIAN

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh *Job Satisfaction* terhadap *OCB* pada karyawan baru di PT. Didi Max Berjangka.
2. Untuk menganalisis pengaruh *Organizational Culture* terhadap *OCB* pada karyawan baru di PT. Didi Max Berjangka.
3. Untuk menganalisis pengaruh *Job Satisfaction* terhadap *Affective Commitment* pada karyawan baru di PT. Didi Max Berjangka.
4. Untuk menganalisis pengaruh *Organizational Culture* terhadap *Affective Commitment* pada karyawan baru PT. Didi Max Berjangka.
5. Untuk menganalisis pengaruh *Affective Commitment* terhadap *OCB* pada karyawan baru di PT. Didi Max Berjangka.
6. Untuk menganalisis peran *Affective Commitment* dalam memediasi pengaruh *Job Satisfaction* terhadap *OCB* pada karyawan baru di PT. Didi Max Berjangka.
7. Untuk menganalisis peran *Affective Commitment* dalam memediasi pengaruh *Organizational Culture* terhadap *OCB* pada karyawan baru di PT. Didi Max Berjangka.

F. MANFAAT PENELITIAN

1. Manfaat Teoritis

a. Pengembangan Ilmu Pengetahuan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya dalam bidang Human Resource Management dan Organizational Behavior, melalui kajian mengenai hubungan antara *Job Satisfaction*, *Organizational Culture*, *Affective Commitment*, dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

b. Pengembangan Kajian Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya literatur empiris mengenai peran *Affective Commitment* sebagai variabel mediasi dalam membentuk *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), serta menjadi referensi ilmiah bagi penelitian selanjutnya yang mengkaji faktor-faktor yang memengaruhi OCB dalam berbagai konteks organisasi.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Peneliti

Penelitian ini dapat menjadi landasan konseptual dan empiris bagi pengembangan penelitian selanjutnya di bidang *Human Resource Management* dan *Organizational Behavior*. Selain itu, penelitian ini memberikan pemahaman mengenai penerapan model mediasi *Affective Commitment* yang dapat direplikasi atau dikembangkan pada konteks organisasi dan sektor industri yang berbeda.

b. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan praktis bagi manajemen PT. Didi Max Berjangka dalam merancang strategi pengelolaan sumber daya manusia yang berorientasi pada peningkatan *Job Satisfaction* dan penguatan *Affective Commitment* karyawan. Dengan demikian, perusahaan dapat mendorong munculnya OCB secara berkelanjutan. Selain itu, hasil penelitian ini dapat menjadi dasar dalam pengembangan *Organizational Culture* yang kondusif serta penyusunan kebijakan pengembangan sumber daya manusia yang lebih efektif dan berorientasi pada perilaku kerja proaktif karyawan.

G. JADWAL PENELITIAN

Tabel 1.2
Jadwal Rencana Penelitian

Tahapan Penelitian	2025		2026					
	Nov	Des	Jan	Feb	Mar	Apr	Mei	Jun
Pengajuan Judul Skripsi								
Penyusunan Proposal								
Bimbingan Proposal								
Penelitian								
Sidang Proposal Penelitian								
Pengumpulan dan Pengelolaan Data								
Bimbingan Skripsi								
Sidang Skripsi								

Sumber: Data di olah oleh peneliti (2026)

H. SISTEMATIKA PENULISAN SKRIPSI

Bab I Pendahuluan memuat latar belakang masalah yang melandasi dilaksanakannya penelitian, identifikasi dan batasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, serta manfaat penelitian. Pada bab ini juga disajikan sistematika penulisan skripsi sebagai gambaran umum mengenai alur dan fokus penelitian secara keseluruhan.

Bab II Tinjauan Pustaka membahas landasan teori dan konsep yang relevan dengan penelitian, meliputi *Job Satisfaction*, *Organizational Culture*, *Affective Commitment*, dan *OCB*. Bab ini juga merangkum berbagai literatur empiris sebelumnya, bagan alur pemikiran, serta formulasi hipotesis yang nantinya akan diuji secara statistik.

Bab III Metodologi Penelitian memaparkan rancangan serta paradigma penelitian, lini masa dan tempat pengambilan data, hingga penentuan populasi beserta sampelnya melalui teknik sampling tertentu. Di samping itu, diuraikan pula instrumen pengumpulan data, definisi operasional variabel, dan teknik analisis statistik demi menguji kebenaran hipotesis penelitian secara ilmiah.

Bab IV Hasil Penelitian dan Pembahasan berisi temuan dan analisis ini memuat profil singkat subjek penelitian, elaborasi hasil olah data, verifikasi hipotesis, serta diskusi mendalam yang dikonfirmasi dengan teori maupun studi terdahulu. Bab ini memberikan interpretasi temuan penelitian secara sistematis dan mendalam.

Bab V Penutup berisi kesimpulan penelitian, kekurangan atau kelemahan dalam studi ini, sekaligus masukan konstruktif bagi akademisi mendatang maupun instansi yang berkepentingan. Pada bagian akhir skripsi dilengkapi dengan daftar pustaka dan lampiran sebagai dokumen pendukung penelitian.

Dengan sistematika penulisan tersebut, skripsi ini disusun secara logis, runtut, dan terstruktur mulai dari perumusan masalah hingga penarikan kesimpulan.