

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Penelitian**

Masyarakat tahu bahwasannya dinamika organisasi di setiap belahan dunia pada saat ini sudah bertukar, berawal bekerja dengan sistem perseorangan beralih pada bekerja secara tim (*team work*). Untuk mengetahui seberapa besar peluang nilai suatu efektivitas dan kinerja tim dilihat dari seberapa besar kemampuan para anggota yang berperan di dalam tim (*team work*). Namun demikian, tidak sedikit juga orang-orang yang mampu bekerja di dalam tim, karena diperlukan kepribadian dalam bercakap secara terbuka dan jujur, membagi informasi, serta bisa menyetepikan daripada tujuan personal untuk tujuan tim.

Bagi karyawan di negara-negara barat yang mayoritasnya terkenal dengan sifat individualistik, bekerja di dalam sebuah tim merupakan salah satu permasalahan yang cukup banyak di alami oleh karyawan di sana Robbins & Judge (2014). Dengan harapan bekerja dalam suatu kelompok dapat berkembang di dalam negara yang menerapkan nilai kolektivisme. Menurut Hofstede, G. (1991) dalam Dua, Fritsche, Talati, Castano & Jonas (2016).

Indonesia ialah salah satu dari negara yang memegang kolektivisme tinggi yang mana minat kelompok berkedudukan tinggi daripada kepentingan individual, sehingga bisa dikatakan sistem *teamwork* menyebar dengan baik di Indonesia. Seperti yang telah di sampaikan tentang kemampuan-kemampuan yang harus dikuasai saat seorang pegawai bekerja di dalam suatu tim, tergolong dalam

kompetensi dari *interpersonal*. Hal ini hanya ditampakkan oleh pribadi yang memperkirakan tindakan individu yang lain dan mengupayakan penampilannya melebihi yang diprasyarkan saat pengerahan. Dengan demikian, para pegawai sedang memeragakan tindakan *extra-role*.

Tindakan *extra-role* adalah tingkah laku seorang individu dalam bekerja yang jauh dari deskripsi aktivitas formal karyawan namun akan disegani karena memberikan kesan meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi Katz (1964) dalam Prihatsanti & Dewi (2010). Elemen yang paling mendasari dari semua bentuk kegiatan organisasi dibandingkan oleh modal, teknologi, ataupun fasilitas yaitu adalah manusia. Dengan memiliki pengetahuan, keterampilan dan adanya peminatan menjadikan sebab mengapa manusia dijadikan sumber daya paling utama. “Salah satu sumber kekuatan yang dimiliki oleh suatu organisasi yaitu para pegawai yang mampu bekerja sama di dalam sebuah organisasi dan dapat memajukan perusahaan tersebut.” (Suara Pembaharuan Daily). Nawawi (2016) mengatakan terdapat tiga penjelasan SDM yaitu :

- a) Sumber daya manusia adalah insan yang melakukan aktivitas pada lingkungan organisasi dan memberikan dampak berupa kemajuan. (disebut juga personil, tenaga kerjaaaan, pegawai, pekerja atau karyawan).
- b) Sumber daya manusia adalah energi manusiawi ditunjukkan sebagai bahan baku dari penggerak organisasi guna menggapai eksistensinya.
- c) Sumber daya manusia adalah modal yang memberikan potensi dan berperan untuk membiayai (non material/non finansial) pada

organisasinya, yang kemudian mewujudkan sebuah potensi secara fisik dan non-fisik dalam menciptakan keberadaan organisasi.

Berdasarkan penjelasan yang disampaikan di atas bisa ditarik kesimpulan bahwa sumber daya manusia yaitu suatu operasi mengefektifkan individu untuk dijadikan tenaga kerja namun harus dengan manusiawi, agar potensi fisik dan psikis yang dimilikinya berfungsi maksimal untuk pencapaian tujuan organisasi.

Sumber daya manusia ialah entitas yang harus dijaga lalu ditata dengan terampil oleh organisasi dikarenakan sumber daya manusia merupakan elemen utama sebuah perusahaan dalam menyokong kemasyhuran, eksistensi, dan kemakmuran suatu organisasi. Menurut Simamora (2004) bahwa “Manusia merupakan aset entitas sangat krusial yang patut dimiliki & setiap perusahaan”. Nyatanya memang sumber daya manusia menjadi salah satu unsur utama dalam pada subjek dan objek di suatu pembangunan. Dengan cara melakukan pengelolaan secara profesional dan hati-hati, diharapkan para pegawai dapat menghasilkan produktivitas dan efektivitas untuk menghasilkan ujung tombak dari standar mutu yang diinginkan.

Mangkunegara (2009) menyatakan bahwa *Job performance* (kinerja) merupakan “hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam mengemban tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Bertumpu pada penjelasan sebelumnya, berarti timbulnya ketersediaan dari individu ataupun sekelompok orang guna menjalankan suatu kegiatan dan memenuhinya dibutuhkan sinkronisasi terhadap tanggung jawabnya dengan kemajuan yang diharapkan.

*Organizational commitment* (komitmen organisasional) adalah “Pemahaman sikap, kesertaan disiplin yang dimunculkan oleh karyawan kepada perusahaan” Gibson et al., (1997). Sedangkan menurut Luthans, Purwanti & Yuwono (2006), mendefinisikan komitmen organisasi sebagai: “Kekuatan tekad untuk konsisten terhadap pilihan bertahan menjadi bagian dari organisasi tersebut; kemauan untuk terus berupaya hingga tercapainya keinginan organisasi; dan keteguhan hati untuk menerima kapabilitas mutlak yang dimiliki organisasi”. Dengan demikian, disimpulkan bahwa komitmen organisasional melambangkan tindakan yang mengindahkan ketetapan akan loyalitas dari seorang individu ke organisasinya, kemudian pola yang stabil di mana individu meluapkan afeknya untuk nilai dan tujuan dari perusahaan.

Sekarang ini, prinsip komitmen terhadap organisasi sudah menduduki posisi terpenting pada riset perilaku organisasi. Komitmen yang dihasilkan pegawai ke perusahaannya memberikan pengaruh yang besar terhadap tingkah laku pegawai. Dalam dunia kerja, pegawai selalu beranggapan bahwa keadaannya telah menyatu dengan organisasi. Karena hal tersebut kemudian menjadikan penghubung antar komitmen kepada pegawai kemudian disalurkan ke organisasi. Karna termasuk ke dalam unsur yang penting di suatu perusahaan, banyak organisasi menerapkan komitmen organisasi sebagai salah satu syarat untuk memegang suatu jabatan atau posisi perusahaan. Komitmen diperlukan guna terciptanya sikap dan kondisi kerja yang kondusif, efektif dan efisien untuk melancarkan nilai-nilai perusahaan.

Umumnya organisasi meyakini untuk mencapai titik unggul hendaklah mengupayakan kinerja individual secara maksimal, karena umumnya kinerja

individual mempengaruhi kinerja tim yang kemudian memberikan pengaruh pada kinerja dari perusahaan dengan total. Saat ini tidak hanya perilaku yang bersifat “*in role*” yang dijadikan determinasi pada sebuah organisasi dimana individu hanya semata-mata melaksanakan instruksi sebagaimana berdasarkan dengan kesepakatan yang disepakati pada awal perjanjian dengan perusahaan namun juga dengan tindakan “*extra role*” atau sering disebut sebagai *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Seperti yang telah di jelaskan di dalam bukunya oleh Organ dan Smith et al., menyatakan bahwa OCB merupakan reaksi yang melampaui pemaparan kerjanya yang berperan pada keefektifan organisasi dan perilaku dilakukan dengan cara terang-terangan atau sadar tanpa diberikannya suatu *reward* dalam bentuk nyata. Organ (1988) dalam Gonzalez (2006) menjelaskan:

“*Organizational Citizenship Behavior* (OCB) memiliki 5 dimensi yang meliputi *altruism* yaitu tindakan memberikan pertolongan pada orang lain (membantu rekan kantor saat sedang kesulitan), *courtesy* yaitu selalu memelihara hubungan (mengontrol hubungan baik dengan rekan kerja untuk menghindari masalah-masalah internal), *sportmanship* merupakan tindakan yang berkaitan dengan yang sportivitas, *civic virtue* yaitu perilaku yang memperlihatkan keterlibatan dan rasa tanggung jawab pada lingkup organisasi, *conscientiousness* adalah ketelitian atau kehati-hatian”. Ke-5 tindakan tersebut tergolong membantu rekan kerja yang sedang absen, memberi bimbingan karyawan baru pada masa orientasi, dan datang lebih awal daripada jam masuk”.

Jadi, OCB merupakan tindakan yang dilakukan dengan sukarela, berperan serta dengan rekan kerja guna memaksimalkan nilai dari organisasi dan menjalankan amanat khusus tanpa merasa keberatan dan mengharapkan imbalan. Munculnya “*Organizational Citizenship Behavior* (OCB) bisa dari bermacam-macam faktor, salah satunya yaitu timbulnya komitmen organisasional pada seorang karyawan” Robbins & Judge (2014). “ketika individu menanamkan

komitmen yang tinggi pada organisasinya, dapat dipastikan individu tersebut akan mengupayakan apapun untuk mengoptimalkan organisasinya karena rasa yakin yang dimilikinya terhadap organisasinya” Luthans, Purwanti & Yuwono (2006) OCB akan berpotensi timbul ketika komitmen organisasional ketika perusahaan berhasil menanamkannya pada setiap individual yang ada di organisasi tersebut. Berdasarkan perspektivisme pribadi, komitmen organisasional dapat bersifat positif ataupun berubah menjadi sesuatu yang negatif bergantung pada karakter yang dimiliki para individu dan kualitas daripada organisasinya tempat ia menjalani karirnya.

Organ (1990) menegaskan, tidak hanya OCB yang menguatkan kinerja, namun juga bisa memberikan pengaruh gaya atau proses manajer dalam mengevaluasi pegawainya. Dikatakan baik, apabila kinerja yang diberikan pegawai bisa menuntaskan daripada beban organisasi dengan efektif dan seefisien mungkin sehingga permasalahan yang berlangsung di organisasi dapat tertangani. Untuk memaksimalkan pencapaian pada tiap bidang di suatu organisasi dibutuhkan komitmen organisasional, komitmen dibutuhkan guna memberikan dukungan pada setiap pengoperasian kegiatan organisasi, ini menunjukkan tingkat produktivitas dari seorang karyawan.

PT. Arla Foods merupakan perusahaan internasional dan terbesar ke-5 di Dunia yang bergerak di bidang Pertanian Organik sub sektor Peternakan. PT. Arla Foods memiliki tugas pokok yaitu menghasilkan susu organik dengan mengajak sebanyak 10,300 peternak susu di seluruh dunia termasuk salah satunya yaitu, Indonesia. Mulai pada tahun 2018 lalu, Arla Foods menandatangani kerja sama

dengan PT Indofood CBP Sukses Makmur Tbk (ICBP), salah satu perusahaan penghasil produk konsumen olahan susu terbesar di Indonesia. Bermitra dengan Dinas Peternakan Provinsi Jawa Timur dan para pemangku kepentingan utama lainnya, PT Arla Indofood mengembangkan peternakan sapi perah lokal dengan praktik pengembangbiakan pedet yang baik (*good rearing practice*) dan berkelanjutan di Pasuruan, Jawa Timur, yang bertujuan untuk membantu para peternak lokal dalam penyediaan sapi perah yang berkualitas. Namun pada tahun 2021, Arla Foods Indonesia memutuskan kerja samanya dengan PT Indofood CBP Sukses Makmur Tbk (ICBP) dan menjadi perusahaan yang berdiri sendiri hingga saat ini. Dengan mengombinasikan keahlian dari segi tradisional dan juga kelas dunia untuk menjaga kealamian dari produk itu sendiri. Indonesia dipilih karena termasuk negara yang unggul di bidang peternakan dan juga pasar premium untuk susu organik itu sendiri. Melalui program “Tren Konsumsi dan Gaya Hidup Organik di Indonesia”, alasan masyarakat harus beralih ke produk organik yaitu munculnya isu lingkungan dan kesejahteraan hewan. Data juga menunjukkan meningkatnya penggunaan produk makanan organik tidak hanya di tingkat generasi usia 50-an namun juga pada millennial.

Untuk dapat menjadikannya perusahaan terbesar ke-5 di bidangnya tentu saja tidak luput dari para pegawai yang mencurahkan kinerja dan loyalitas yang tinggi kepada perusahaannya. Para pegawai yang harus bekerja sama saling bahu membahu membantu satu sama lain. Tidak hanya itu, mereka juga harus memiliki kesamaan dari visi dan misi untuk melaksanakan program-program yang bertujuan untuk memaksimalkan nilai-nilai perusahaan tersebut. Melakukan peningkatan

pada sebuah organisasi merupakan tujuan atau target utama yang dilakukan organisasi dalam pemaksimalan aktualisasi dari kegiatannya. Untuk memaksimalkan kinerja tersebut PT. Arla Foods Indonesia sangat membutuhkan komitmen organisasional. Dengan adanya komitmen organisasional yang tumbuh di dalam diri para pegawai PT. Arla Foods Indonesia di harapkan bisa untuk berjuang lebih keras dan meningkatkan loyalitas serta selalu merasa yakin terhadap seluruh mekanisme hingga tujuan dari organisasi agar dapat menumbuhkan sikap produktif yang lebih terhadap para pegawai.

Alasan peneliti memilih PT. Arla Foods Indonesia untuk dijadikan lokasi penelitian karena PT. Arla Foods Indonesia memiliki lokasi yang strategis dengan tempat tinggal peneliti sehingga akan lebih memudahkan peneliti dalam pelaksanaan penelitian dan menjadikan penelitian yang efektif serta efisien.

**Tabel 1.1**  
**Data Kinerja PT. Arla Foods Indonesia Tahun 2019 – 2021**

Variabel	Divisi	Tahun	Presentase
Kinerja	Finance & Accounting	2019	50 %
	Supply Chain		66,6 %
	Sales		28,5%
	Marketing		33,3%
	Finance & Accounting	2020	33,3 %
	Supply Chain		66,6%
	Sales		25%
	Marketing		66,6%
	Finance & Accounting	2021	66,6 %
	Supply Chain		50 %
	Sales		28,5 %
	Marketing		28,5 %

*Sumber: Data dikelola peneliti (2023)*

Berdasarkan survei awal yang dilakukan oleh peneliti, berdasarkan pengamatan serta wawancara pada beberapa pegawai dan ditemukan permasalahan kinerja karyawan yang terdapat di PT. Arla Foods Indonesia, yang mana pegawai tidak bisa bekerja dengan baik, karyawan enggan menuntaskan pekerjaannya dengan tepat waktu kurang dan cekatan dalam menyelesaikan permasalahan yang terjadi di dalamnya. Dapat dilihat pada tabel yang tertera, bahwa terdapat dua divisi yang mengalami penurunan terbanyak pada kinerja di setiap tahunnya, yaitu yang pertama pada tahun 2019 ada divisi *Supply Chain* dan *Sales*, kemudian pada tahun 2020 ada divisi *Supply Chain* dan *Marketing*, lalu yang terakhir ada pada divisi *Finance & Accounting* dan *Supply Chain*.

**Tabel 1.2**  
**Data Turn Over PT. Arla Foods Indonesia Tahun 2019 – 2021**

Variabel	Divisi	Tahun	Presentase
Turn Over	Finance & Accounting	2019	66,6 %
	Supply Chain		66,6 %
	Sales		25 %
	Marketing		33,3 %
	Finance & Accounting	2020	33,3 %
	Supply Chain		66,6 %
	Sales		66,6 %
	Marketing		25 %
	Finance & Accounting	2021	33,3 %
	Supply Chain		66,6 %
	Sales		25 %
	Marketing		66,6 %

Sumber: Diolah Peneliti (2023)

Kemudian, ditemukan juga permasalahan lainnya yaitu berkenaan dengan komitmen organisasi. Bahwa masih rendahnya komitmen yang diberikan pegawai untuk organisasi yang menyebabkan cepat pudarnya rasa komit terhadap

perusahaan dan menghasilkan tingginya *turn over* di PT. Arla Foods Indonesia. .  
 Dapat dilihat pada tabel yang tertera diatas, bahwa terdapat dua divisi yang menghasilkan *turn over* tertinggi di setiap tahunnya, yaitu yang pertama pada tahun 2019 ada divisi *Finance & Accounting* dan *Supply Chain*, kemudian pada tahun 2020 ada divisi *Supply Chain* dan *Sales*, lalu yang terakhir ada pada divisi *Supply Chain & Marketing*.

Peneliti juga menemukan permasalahan yang lain yang ada pada PT. Arla Foods Indonesia dalam *organizational citizenship behaviour* (OCB). Terdapat permasalahan yang lain dalam *organizational citizenship behaviour* (OCB), masih rendahnya *organizational citizenship behaviour* (OCB) di perusahaan PT. Arla Foods Indonesia. Hal ini dapat diamati dari sikap para pegawai di PT. Arla Foods Indonesia yang hanya menjalankan *jobdesk* dan tanggung jawabnya sendiri serta tidak mempunyai dorongan untuk meringankan beban rekan kerja yang berlebihan.

**Tabel 1.3**  
**Data OCB PT. Arla Foods Indonesia Tahun 2019 – 2022**

Variabel	Divisi	Tahun	Presentase
OCB	Finance & Accounting	2019	50 %
	Supply Chain		66,6 %
	Sales		28,5 %
	Marketing		33,3 %
	Finance & Accounting	2020	40 %
	Supp Chain		66,6 %
	Sales		50 %
	Marketing		33,3 %
	Finance & Accounting	2021	66,6 %
	Supply Chain		66,6 %
	Sales		28,5 %
	Marketing		25 %

Sumber: Diolah Peneliti (2023)

Dapat dilihat pada tabel yang tertera diatas, bahwa terdapat dua divisi di setiap tahunnya yang menyatakan rendahnya minat *organizational citizenship behavior* terendah di setiap tahunnya, yaitu yang pertama pada tahun 2019 ada divisi *Supply Chain* dan *Sales*, kemudian pada tahun 2020 ada divisi *Supply Chain* dan *Marketing*, lalu yang terakhir ada pada divisi *Sales* dan *Marketing*.

Permasalahan selanjutnya dari segi kepuasan kerja, yaitu sering terjadinya kesalahpahaman antar sesama karyawan, hal ini biasanya dipicu dari banyaknya tuntutan pekerjaan (*workload*) yang diterima oleh karyawan. Lalu juga kurangnya motivasi ekstrinsik yang diberikan oleh perusahaan, tidak adanya penghargaan yang diberikan kepada bawahan sehingga terdapat karyawan yang melaksanakan pekerjaan mereka secara acuh tak acuh. Seharusnya pemimpin mengadakan sosialisasi untuk para bawahannya agar dapat memunculkan motivasi dan dorongan untuk bekerja, sehingga mereka memperoleh semangat untuk mencapai target yang diharapkan oleh perusahaan.

Dengan munculnya komitmen organisasional bisa meningkatkan upaya daripada aktivitas *extra-role* pada diri karyawan, terlebih lagi dalam menjalankan program - program di PT. Arla Foods Indonesia menerapkan sistem *work teams*, yang mana keberhasilannya bertumpu pada kompetensi *interpersonal* yang dimiliki oleh masing-masing individu, membantu menyelesaikan pekerjaan dari rekan kerja yang absen dikarenakan sebab tertentu. Adanya perilaku *extra-role* pastinya akan lebih memudahkan untuk menjalankan ke-efektivitasan dan ke-efisiensi dari organisasi tersebut. Karena biasanya, *extra-role* sendiri tidak luput

daripada komitmen karyawan terhadap organisasinya, karena sebanyak apa pun prestasi kerja terlebih lagi di luar *jobdesk* nya tidak lain tidak bukan dibuktikan dengan kuat atau tidaknya komitmen yang dimiliki karyawan untuk organisasinya Smith, dkk dalam Prita (2010).

Berdasarkan pada penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rio Andhika Putra & Dori Mitra Candana (2020) dengan judul “Pengaruh Motivasi Organisasi dan Komitmen terhadap Kinerja Karyawan dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sebagai Variabel *Intervening* Pada Karyawan Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Dr. Muhammad Zein Painan” menghasilkan pengaruh negatif dan signifikan antara Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan sebesar 2,372 dengan tingkat signifikan ( $0,020 < 0,05$ ). Kemudian, di dukung juga oleh penelitian yang dilakukan oleh Febrina Ramadani (2018) dengan Judul “Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Komitmen Organisasi, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Badan Narkotika Nasional Provinsi (BNNP) Sumatera Barat” menghasilkan pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan BNNP Sumatera Barat

Dengan demikian judul penelitian yang diajukan peneliti dirasa sesuai dan linear dengan pertimbangan berbagai fenomena yang teridentifikasi dapat menjadi masalah pada PT. Arla Foods Indonesia. Oleh karena itu, berdasarkan uraian yang melatarbelakangi penelitian ini, maka dengan ini peneliti melaksanakan penelitian yang bertema **“PENGARUH ORGANIZATIONAL COMMITMENT TERHADAP EMPLOYEE PERFORMANCE DENGAN**

***ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi Pada Karyawan PT. Arla Foods Indonesia)''.***

**B. Identifikasi Masalah dan Perumusan Masalah**

**1. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan riset yang telah dilakukan penulis, maka penulis dapat mengetahui masalah yang ada pada PT. Arla Foods Indonesia adalah sebagai berikut :

- a) Para pegawai yang berpindah-pindah tempat kerja, memperlihatkan masih kurangnya komitmen yang diberikan karyawan terhadap organisasi.
- b) ternyata masih banyak karyawan yang belum bisa mengenyampingkan dirinya dalam menolong dan menaruh intensi untuk menolong rekan kerjanya yang memiliki beban kerja yang berlebihan.
- c) Karyawan beranggapan apresiasi yang diberikan organisasi kurang memenuhi ego mereka yang kemudian menjadikannya bermalas - malasan kemudian pekerjaan mereka tidak terselesaikan dengan tepat waktu.
- d) Para atasan perlu meningkatkan untuk pemberian motivasi kepada para karyawannya agar meningkatnya kinerja yang kekurangan motivasi.

**2. Rumusan Masalah**

Menurut perumusan latar belakang di atas, permasalahan yang dirumuskan pada penelitian ini, yaitu :

- a) Apakah, Bagaimana dan Seberapa Besar pengaruh antara *Organizational Commitment* (X) terhadap *Employee Performance* (Y)

di PT. Arla foods Indonesia?

- b) Apakah, Bagaimana dan Seberapa Besar pengaruh antara *Organizational Commitment* (X) terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (Z) di PT. Arla Foods Indonesia?
- c) Apakah, Bagaimana dan Seberapa Besar pengaruh antara *Organizational Citizenship Behaviour* (Z) terhadap *Employee Performance* (Y) di PT. Arla Foods Indonesia?
- d) Apakah, Bagaimana dan Seberapa Besar pengaruh dari *Organizational Commitment* (X) terhadap *Employee Performance* (Y) di Mediasi oleh *Organizational Citizenship Behaviour* (Z) di PT. Arla Foods Indonesia?

### C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan dari rumusan masalah di atas, tujuan penelitian penulis ini adalah sebagai berikut :

- a) Untuk mengetahui pengaruh antara *Organizational Commitment* (X) terhadap *Employee Performance* (Y).
- b) Untuk mengetahui pengaruh antara *Organizational Commitment* (X) terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (Z).
- c) Untuk mengetahui pengaruh *Organizational Citizenship Behaviour* (Z) terhadap *Employee Performance* (Y).
- d) Untuk mengetahui pengaruh antara *Organizational Commitment* (X) terhadap *Employee Performance* (Y) di Mediasi oleh *Organizational Citizenship Behaviour* (Z).

## D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memiliki manfaat baik dari segi aspek teoritis maupun dari segi aspek praktis yang akan dijelaskan sebagai berikut :

### 1. Manfaat Akademis

- a) Manfaat untuk lembaga pendidikan dan masyarakat, dengan dilakukannya penelitian ini, diharapkan dapat memiliki nilai fungsi yang berguna untuk masyarakat secara umum sebagai salah satu referensi / memperkaya literasi dalam bahasan manajemen sumber daya manusia.
- b) Untuk peneliti, hasil daripada penelitian ini diharapkan memiliki riwayat proses pencarian data yang dilakukan peneliti agar menjadi pengalaman yang berharga.

### 2. Manfaat Praktis

- a) Untuk perusahaan objek peneliti, penelitian ini diharapkan mampu menjadi salah satu referensi pertimbangan dalam pengambilan keputusan ketika menghadapi masalah tentang *commitment organizational* terhadap *employee commitment* dengan *organizational citizenship behaviour* pada karyawan PT. Arla Foods Indonesia.
- b) Untuk peneliti, diharap penelitian ini berguna menambah pengetahuan serta pengalaman bagi peneliti dalam penerapan pengetahuan terhadap permasalahan yang terjadi di lapangan.
- c) Untuk pegawai serta masyarakat secara umum, penelitian ini di harapkan bisa menjadi sumber informasi praktis terhadap hal-hal yang berkaitan dengan *organizational commitment*, *employee performance*

dan *organizational citizenship behavior*.

