

Bab 1 Pendahuluan

Latar Belakang Masalah

Era globalisasi menjadi pendorong utama perubahan, mewajibkan lembaga publik dan bisnis untuk dinamis dalam mengadaptasi strategi perubahan. Organisasi harus tetap efektif dan efisien untuk bertahan dan berkelanjutan di tengah tantangan, perubahan, dan lingkungan yang dinamis (Sudirno dkk., 2021). Sumber daya manusia, menjadi faktor krusial yang memengaruhi efektivitas organisasi dalam menghadapi dinamika globalisasi (Rarasanti dkk., 2016).

Pada awal Januari 2019, muncul gagasan baru yaitu "*Society 5.0*" yang diperkenalkan oleh Shinzo Abe. Shinzo Abe menekankan *Society 5.0* lebih menekankan peran sentral sumber daya manusia itu sendiri. *Society 5.0* ini mencakup setiap sektor termasuk organisasi. Dengan tiga pilar utama, *human-centric, resilient and sustainable*. Menurut Jeroen Kraaijenbrink dalam Forbes (2022), Konsep ini menitikberatkan pada pergeseran dari nilai ekonomi menjadi nilai kemasyarakatan serta fokus pada kesejahteraan.

Perkembangan dan kemajuan suatu organisasi atau perusahaan sangat bergantung pada partisipasi semua individu di dalamnya, khususnya sumber daya manusia. Kontribusi sumber daya manusia memainkan peran kunci dalam mencapai kinerja keseluruhan organisasi atau perusahaan (Pramono & Prahiawan, 2022). Maka oleh karena itu, sumber daya manusia harus dikelola secara strategis dan jangka panjang agar dapat memberikan kontribusi maksimal bagi organisasi (Jekiel, 2020).

Jadi pada *Society 5.0* ini memfokuskan pada *human-centric*, pergeseran paling penting yang disarankan oleh *human-centric* ini adalah dari memandang manusia sebagai sarana menjadi memandang manusia sebagai tujuan dan memiliki dampak signifikan terhadap strategi bisnis di berbagai industri. Menurut Pudjiomo & Sahrah (2019), Agar dapat bertahan dan bersaing di pasar global, organisasi harus memperkuat kapasitas dan sumber daya manusianya. Meskipun SDM Indonesia masih memiliki peringkat rendah dalam beberapa indikator.

Dilansir dari laman berita IDX Channel yang ditulis Iqbal Dwi Purnama (2022), Dita Indah Sari, Staf Khusus Menteri Ketenagakerjaan, menyatakan bahwa kualitas dan kemampuan sumber daya manusia Indonesia sangat rendah. Hal ini disebabkan 50% pekerja di Indonesia hanya memiliki pendidikan SD atau SMP.

Pengembangan sumber daya manusia merupakan sebuah tantangan signifikan bagi Indonesia. Data yang diperoleh dari BPS mengenai Indeks Pembangunan Manusia (IPM) pada

periode 2010–2021 menunjukkan peningkatan rata-rata sebesar 0,76 persen. Hal ini mencerminkan bahwa kualitas Sumber Daya Manusia di Indonesia masih cukup jauh tertinggal dibandingkan dengan negara-negara lain di kawasan Asia Tenggara (Zuriatina, 2020). Indeks Pembangunan Manusia Selama periode 12 tahun sejak tahun 2010, Provinsi Jawa Barat mengalami peningkatan sebesar 6,97 poin pada Indeks Pembangunan Manusia (IPM). Dengan demikian, pertumbuhan rata-rata IPM Provinsi Jawa Barat mencapai 0,84 persen per tahun (BPS Provinsi Jawa Barat, 2022).

Tenaga kerja Indonesia termasuk yang paling tidak puas di dunia, dengan hanya 18 persen yang menyatakan puas dengan pekerjaan mereka menurut penelitian terbaru (Viridani dkk., 2023). Salah satu upaya yang harus dilakukan yaitu dengan cara meningkatkan gaji, memberikan fasilitas kesehatan, dan memberikan kesempatan untuk meningkatkan kemampuan pekerja. Dengan demikian, pekerja Indonesia dapat memiliki kepuasan yang lebih tinggi dan mempunyai motivasi untuk bekerja dengan lebih baik.

Perencanaan sumber daya manusia pada masa depan menjadi fokus utama bagi perusahaan, karena kualitas SDM memainkan peran sentral kinerja perusahaan. Mengelola sumber daya manusia (SDM) yang baik adalah kunci bagi setiap pemimpin dan manajer dalam mencapai tujuan organisasi. Memiliki karyawan yang berkomitmen dan bertanggung jawab terhadap pekerjaannya adalah harapan setiap perusahaan. Perusahaan diharapkan dapat memberikan penghargaan atas prestasi karyawan. Meskipun demikian, realita seringkali tidak sesuai dengan harapan. Memberikan perhatian khusus pada perilaku individu di dalam organisasi adalah salah satu cara untuk meningkatkan kapasitas organisasi dan sumber daya manusia. Ini akan memungkinkan kinerja yang efektif dan efisien.

Organisasi yang sukses membutuhkan karyawan yang memiliki sifat mampu melakukan tugasnya lebih dari sekedar tugas formal mereka yang mampu memberikan kinerja melebihi harapan dari suatu organisasi atau perusahaan. Karyawan yang mampu melampaui tugas formal mereka, yang disebut dengan *organizational citizenship behavior*, sangat dibutuhkan oleh organisasi. *OCB* adalah perilaku sukarela dari karyawan yang membantu rekan kerja dan memberikan kontribusi positif bagi organisasi tanpa mengharapkan imbalan. *OCB* termasuk inisiatif membantu rekan kerja, patuh pada aturan, dan bekerja efektif tanpa pengawasan. Perilaku ini penting untuk mendukung keberlangsungan dan efektivitas organisasi. Perilaku *extra-role* memiliki kontribusi yang sama pentingnya dengan perilaku *intra-role*, namun

perbedaan utamanya terletak pada pemberian *reward*. Perilaku *intra-role* biasanya dikaitkan dengan *reward* dan sanksi, sedangkan perilaku *extra-role* umumnya tidak disertai dengan insentif tambahan. *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* merupakan bentuk kontribusi individu yang melampaui tuntutan peran di tempat kerja, yang dihargai oleh organisasi. *OCB* mencakup perilaku seperti membantu orang lain, menjadi sukarelawan untuk tugas-tugas tambahan, serta mematuhi aturan dan prosedur di tempat kerja (R. Wahyuni, 2020).

Menurut Rauf (2014), *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* adalah perilaku individu yang dilakukan secara bebas, yang tidak diakui langsung oleh sistem penghargaan organisasi, tetapi berkontribusi terhadap efektivitas organisasi. Senewe (2013), menambahkan bahwa *OCB* dicirikan oleh tindakan yang dilakukan berdasarkan inisiatif pribadi karyawan yang memberikan manfaat bagi organisasi tanpa mengharapkan imbalan apapun. Lakshmi & Nicholas (2015) juga menjelaskan bahwa *OCB* adalah perilaku positif individu sebagai anggota organisasi, di mana mereka secara sadar dan sukarela bekerja serta memberikan kontribusi lebih dari yang dituntut secara formal, mendukung keberfungsian organisasi secara efektif. Kinerja perusahaan sangat tergantung pada kemampuan tenaga kerja yang didukung oleh kualitas SDM. Tanpa kualitas yang bagus, pencapaian keberhasilan yang diinginkan perusahaan akan sulit terwujud (Fitri & Endratno, 2021).

Untuk membuktikan adanya fenomena tersebut, penelitian ini dilakukan di PT. Kanik Indonesia Utama, perusahaan manufaktur di Bandung, Jawa Barat, yang bergerak di bidang produksi, distribusi, dan perdagangan industri halal seperti kaos kaki. Peneliti melakukan studi awal, peneliti melakukan survei, observasi, dan wawancara bersama Manager HRGA PT. Kanik Indonesia Utama mengidentifikasi tantangan kinerja karyawan, kepuasan kerja, budaya organisasi, komitmen organisasi, *OCB*, serta kekurangan SDM baik dari segi kualitas dan kuantitas. Untuk memajukan bisnis di era *Society 5.0*, penanganan kinerja karyawan sangat penting. SDM merupakan kunci penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu, meningkatkan kinerja karyawan menjadi prioritas dan penelitian mengenai *organizational citizenship behavior* di perusahaan sangat penting.

Berdasarkan wawancara awal dengan manajer HRGA, ditemukan bahwa penurunan pembelian oleh konsumen dan peningkatan turnover karyawan, serta rendahnya moral kerja sebagian besar karyawan, menjadi masalah di PT Kanik Indonesia Utama. Budaya organisasi yang tidak mendukung *OCB* dapat menyebabkan karyawan tidak memiliki kesadaran untuk

berperilaku dengan baik. Budaya organisasi yang tidak mendukung *OCB* juga dapat menyebabkan karyawan tidak memiliki motivasi untuk bekerja dengan baik (Huda & Farhan, 2019). Menurut Bagaskoro & Suhana (2022), *OCB* yang rendah dapat menyebabkan konsumen tidak puas dengan pelayanan organisasi. Dalam beberapa penelitian, *OCB* yang rendah telah ditemukan memiliki pengaruh negatif terhadap konsumen. Permasalahan ini berkaitan dengan *OCB* di perusahaan. *OCB* yang tinggi di perusahaan penting untuk efektivitas perusahaan dan memerlukan perhatian lebih di PT Kanik Indonesia Utama.

Berdasarkan hasil studi awal untuk membuktikan adanya fenomena tersebut. Kemudian, peneliti mengukur tingkat *organizational citizenship behavior* dengan skala yang *organizational citizenship behavior* yang diadaptasi oleh (Alhogbi dkk., 2018) pada karyawan di PT. Kanik Utama Indonesia dengan menggunakan survei kuesioner online (*google form*) yang dibagikan ke grup informasi umum perusahaan. Sebanyak 20 orang karyawan berpartisipasi dalam studi awal.

Berikut gambaran umum mengenai *organizational citizenship behavior* di PT. Kanik Indonesia Utama. Dari 20 responden sebanyak 65% karyawan bersedia membantu pegawai baru yang menghadapi kesulitan dalam masa orientasi, selain itu karyawan bersedia memberikan bantuan kepada siapa saja ditempat kerja (75%). 40% karyawan tidak suka mengeluh dalam bekerja, 45% karyawan tidak menghabiskan waktu atas hal-hal yang tidak penting, dan 45% karyawan menghindari berkonflik dengan rekan kerja. Setelah ditanyakan lebih lanjut kepada manager HRGA memang di PT. Kanik Indonesia utama hampir semua karyawan mengerjakan tugas lebih dari *job description*, demikian hasil berdasarkan studi awal, terdapat gambaran fenomena *organizational citizenship behavior* yang baik diantara para karyawan, hal ini menjadikan sebuah fenomena positif.

Organisasi menginginkan sumber daya manusia yang unggul kualitasnya, sehingga penempatan karyawan sesuai dengan kemampuan mereka menjadi sangat penting. Selain itu, organisasi berharap karyawan menunjukkan *organizational citizenship behavior* yang baik terhadap rekan kerja, bahkan tanpa sistem reward, seperti membantu menyelesaikan tugas rekan kerja (Sudirno dkk., 2021).

Menurut Organ (1988), *OCB* dapat didefinisikan sebagai tindakan individu yang dipilih secara sukarela, tidak berhubungan dengan sistem penghargaan resmi yang ada dalam organisasi. namun secara keseluruhan berkontribusi pada peningkatan efektivitas organisasi. Karena keberhasilan organisasi tidak hanya bergantung pada pelaksanaan tugas sesuai porsi, tetapi juga

pada perilaku karyawan yang melampaui kewajiban resmi, Menurut Robbins & Judge (2017), *OCB* merujuk pada tindakan sukarela dan ekstra yang dilakukan oleh karyawan untuk mendukung kelancaran organisasi, melebihi tugas-tugas resmi yang telah ditetapkan. Dengan pentingnya peran karyawan, perusahaan harus menemukan sumber daya manusia yang mampu menunjukkan perilaku *in-role* secara optimal, sekaligus mempertimbangkan perilaku *extra-role* yang melibatkan partisipasi dalam tugas di luar kewajiban resmi (Theodora & Ratnaningsih, 2018). Hal ini bertujuan agar organisasi dapat beroperasi dengan lebih efektif dan efisien. Ini konsisten dengan pandangan Prasetyo dkk., (2022) yang mengartikan *OCB* sebagai tindakan sukarela karyawan yang memberikan kinerja dan kontribusi ekstra untuk mendukung lingkungan kerjanya, meningkatkan efisiensi pekerjaan.

Karyawan yang memiliki tingkat *OCB* tinggi sangat bermanfaat bagi perusahaan dan dianggap sebagai aset berharga. *Organizational Citizenship Behavior* sangat penting untuk kemajuan perusahaan dan peningkatan kinerja karyawan. Oleh karena itu, setiap karyawan diharapkan memiliki *OCB*.

Penelitian terbaru oleh Le Pine dan Van Dyne dalam Amelia dkk., (2023), menunjukkan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* memiliki dampak yang positif pada efektivitas organisasi secara global. Studi ini menemukan bahwa partisipasi dalam *OCB* berkontribusi terhadap kinerja organisasi, inovasi, kepuasan pelanggan, dan kepercayaan publik terhadap organisasi. *OCB* diakui sebagai faktor kunci dalam membantu organisasi mengatasi tantangan global seperti perubahan teknologi, persaingan global, dan tekanan lingkungan. Penelitian ini juga menegaskan bahwa organisasi yang mendorong *OCB* dapat mencapai keunggulan kompetitif yang signifikan. Secara keseluruhan, fenomena *OCB* menjadi semakin penting dalam konteks global saat ini, karena karyawan yang aktif dalam *OCB* cenderung lebih terlibat, produktif, dan efektif dalam menghadapi tantangan global yang semakin kompleks.

Menurut (Pradhan dkk., 2016), menyebutkan penelitian terkini menunjukkan bahwa *OCB* memiliki peran krusial dalam kesuksesan organisasi saat ini, karena organisasi secara aktif berusaha mendorong karyawan untuk melibatkan diri dalam perilaku diskresional yang melampaui tugas rutin yang diharapkan.

Organizational Citizenship Behavior terbukti memberikan banyak manfaat, baik bagi individu lain maupun organisasi itu sendiri (de Geus dkk., 2020). *Organizational Citizenship Behavior* dipengaruhi oleh beberapa faktor eksternal, seperti kepuasan kerja, kepribadian, moral

pegawai, komitmen organisasi dan motivasi. (Cahyandi dkk., 2019; Merisa & Safaria, 2023). Sedangkan menurut Ross (2021), faktor eksternal yang mempengaruhi *organizational citizenship behavior* seperti kondisi kerja karyawan, kemudahan dalam melakukan pekerjaan termasuk kenyamanan pribadi. Faktor-faktor ini berkaitan erat dengan aturan dan standar yang ditetapkan oleh perusahaan, yang terbentuk dari budaya organisasi di dalam perusahaan tersebut.

Budaya organisasi adalah kebiasaan dan nilai yang terbentuk dalam perusahaan, mengikat seluruh anggota dan mempengaruhi tingkah laku mereka (Ilmih, 2019). Budaya organisasi memfokuskan perilaku karyawan untuk meningkatkan komitmen, kemampuan kerja dan loyalitas. Hal ini mencakup perilaku sukarela seperti menghindari konflik, membantu rekan kerja secara sukarela, , mematuhi peraturan, melindungi aset Perusahaan, memberikan nasihat konstruktif, menggunakan waktu kerja secara efektif dan mentoleransi situasi kurang ideal (Fidorova dkk., 2023). Tujuan budaya organisasi yaitu mengubah SDM untuk meningkatkan produktivitas dan menghadapi tantangan di masa depan. Manfaat penerapan budaya organisasi yang baik meliputi penguatan semangat gotong royong, peningkatan kekompakan dan keterbukaan, penguatan rasa kekeluargaan, serta peningkatan komunikasi, produktivitas kerja, dan respons terhadap perkembangan eksternal, yang semuanya merupakan bagian dari *organizational citizenship behavior* (Sagita dkk., 2018).

Menurut penelitian oleh Lestari & Kurniawan Sujono (2022), budaya organisasi mempengaruhi 20,7% dari *organizational citizenship behavior*, sementara 79,3% dipengaruhi oleh faktor lain. Semakin tinggi budaya organisasi yang dimiliki individu, semakin positif perilaku *OCB*. Penelitian lain juga menunjukkan korelasi positif antara budaya organisasi dan *OCB* (Wijaya & Yuniawan, 2017; Husodo, 2018; Udayani & Sunariani, 2018; Ningrum & Mayalangi, 2022), membuktikan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *OCB* sedangkan kondisi di PT. Kanik Indonesia Utama berdasarkan wawancara dengan HRGA budaya yang dianut berdasarkan kekeluargaan disebut "*Clan*" karena tipe atau jenis budaya organisasinya dicirikan dengan tempat kerja yang menyenangkan, seperti sebuah keluarga besar (Cameron & Quinn, 2011). Namun, penelitian Istiqomah (2020) menemukan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap *OCB*, menimbulkan kesenjangan dalam literatur mengenai pengaruh budaya organisasi terhadap *OCB*. Perbedaan hasil penelitian ini menciptakan ketidakjelasan dalam literatur terkait.

Menurut Hindristina dkk., (2021) berpendapat secara keseluruhan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* umumnya timbul sebagai hasil dari kepuasan kerja yang dialami oleh karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Pratiwi (2020) juga mengindikasikan bahwa dengan menggunakan total sampel sebanyak 3.576 responden, hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan yang positif dan signifikan antara kepuasan kerja dan perilaku warga negara organisasi. Selanjutnya, Siregar (2018), juga sejalan dengan pandangan bahwa tingkat kepuasan kerja memiliki kontribusi dalam memengaruhi *OCB*. Selain itu, penelitian lain menunjukkan korelasi positif yang signifikan antara tingkat kepuasan karyawan dengan sikap warga negara organisasi mereka (Dewi, 2021; Aisyah, 2020; Purwadisastra dkk., 2018; Nafi & Indrawati, 2017). Namun, dalam studi yang dilakukan oleh Putrana dkk., (2016), ditemukan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap *OCB*. Oleh karena itu, terdapat perbedaan hasil penelitian antara kedua kajian ini, menciptakan kesimpangsiuran (*gap*) dalam *literature* mengenai pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap *OCB*.

Menurut penelitian Prasetio dkk., (2017), menjelaskan bahwa ketika seorang karyawan merasakan kepuasan, mereka cenderung memberikan kontribusi yang lebih besar kepada organisasi sebagai bentuk apresiasi atas perlakuan baik yang diterima dari organisasi. Menurut Sunarta (2019), kepuasan kerja adalah kecenderungan kerja yang melibatkan perasaan positif yang dimiliki karyawan terhadap pekerjaannya. Ini mencakup perasaan positif yang muncul ketika tingkat kepuasan kerja karyawan tinggi, sementara perasaan negatif muncul saat tingkat kepuasan kerja rendah (Al Karim, 2019). Dalam perspektif lain, kepuasan kerja dianggap sebagai kondisi menyenangkan yang timbul dari penilaian individu terhadap pekerjaannya dan individu terhadap organisasi (Sa'adah & Rijanti, 2022). Kepuasan kerja yang tinggi dapat mempengaruhi karyawan untuk menjadi lebih produktif, lebih loyal, dan lebih berpartisipasi dalam organisasi (Sulistiyawati, 2018). Menurut Kumara dalam Saraswati & Hakim (2019), karyawan yang memiliki rasa kepercayaan terhadap organisasi, keterlibatan individu dalam kegiatan organisasional, loyalitas individu terhadap organisasi serta faktor psikologis yang dapat menciptakan relasi yang kuat pada individu dan organisasi, disebut dengan komitmen organisasi sesuai penelitian Jehanzeb (2020).

Komitmen organisasi adalah faktor penting yang dapat mendorong timbulnya sikap yang tercermin didalam perilaku karyawan yaitu *OCB* selain kepuasan kerja (Sengkey dkk., 2018). Karyawan yang memiliki tingkat komitmen organisasi yang tinggi cenderung memiliki ikatan

yang kuat dengan organisasi, sehingga dapat meningkatkan kemungkinan munculnya *OCB* (Maulana, 2020).

Karyawan yang mempunyai perasaan positif terhadap organisasi cenderung termotivasi untuk mengadopsi perilaku diskresioner, yaitu kebebasan dalam mengambil keputusan sendiri dalam situasi tertentu, yang pada akhirnya dapat memberikan manfaat bagi organisasi (Uçanok & Karabatı, 2013). Anggota organisasi dengan komitmen tinggi dianggap sebagai aset berharga karena mereka memiliki keterikatan yang kuat terhadap organisasi. Ketika SDM pada suatu organisasi memiliki komitmen yang tinggi, mereka cenderung menunjukkan tingkat produktivitas yang lebih tinggi (Pooja dkk., 2016). Anggota organisasi dengan komitmen tinggi dianggap sebagai aset berharga karena mereka memiliki keterikatan yang kuat terhadap organisasi. Ketika SDM pada suatu organisasi mempunyai komitmen yang tinggi, cenderung memperlihatkan tingkat produktivitas yang lebih tinggi.

Penelitian Saraswati & Hakim (2019), didapatkan hasil bahwa terdapat pengaruh sebesar 46% dari komitmen organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Selaras dengan penelitian Wicaksono & Masykur (2020), semakin positif komitmen organisasi maka akan semakin tinggi juga *OCB*. Studi menunjukkan bahwa ada korelasi positif antara tingkat komitmen organisasi dan *OCB* (Lubis, 2021; Aisyah, 2020; Hindristina dkk., 2021; Ukkas & Latif, 2017; Jaya, 2018). Sedangkan menurut Purwadisastra dkk., (2018), menunjukkan komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan dengan *OCB*.

Dari temuan ini, disimpulkan ketika tingkat komitmen organisasi meningkat, maka *OCB* meningkat, begitupun sebaliknya apabila tingkat komitmen rendah maka *OCB* menurun. Oleh karena itu, terdapat perbedaan hasil penelitian antara kedua kajian ini, menciptakan kesimpangsiuran (*gap*) dalam *literature* mengenai pengaruh variabel komitmen organisasi terhadap *OCB*.

PT. Kanik Indonesia Utama perlu mempersiapkan pengembangan sumber daya manusia untuk menghadapi pertumbuhan industri yang cepat. Penelitian ini bertujuan untuk menyelidiki perilaku karyawan, khususnya *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. Meskipun masih banyak yang perlu dipahami, munculnya *OCB* dianggap positif bagi perusahaan, termasuk PT. Kanik Indonesia Utama, diharapkan dapat menjadi perusahaan yang terpercaya dan terus berkembang.

Berdasarkan hasil studi *literature review* dan studi awal yang telah dilakukan, peneliti ingin melihat pengaruh dari budaya organisasi, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi dengan mempertimbangkan saran dari penelitian sebelumnya responden bukan merupakan PNS (Barlian Noer, 2016) serta saran dari penelitian (Putri & Suhartini, 2024) penelitian mendatang dapat memperluas riset ini dengan menggali variabel lain yang berpotensi memengaruhi *OCB* selain kecerdasan emosional, komitmen organisasi dan budaya organisasi. Terdapat sejumlah variabel di luar kerangka penelitian ini, seperti kepuasan kerja, keadilan organisasi, motivasi, lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, dan faktor lainnya yang bisa menjadi fokus penelitian untuk memberikan wawasan yang lebih komprehensif.

Penelitian ini pun memiliki keterbaharuan bila dibandingkan dengan penelitian-penelitian sebelumnya, kebaharuan pada penelitian ini yaitu partisipan yang digunakan adalah karyawan PT. Kanik Indonesia Utama. Selain itu, penelitian ini pun menambahkan variabel kepuasan kerja dalam penelitiannya.

Berdasarkan penjelasan yang telah dipaparkan, maka peneliti tertarik untuk mengkaji lebih dalam serta melakukan penelitian tentang” Pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasional terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Karyawan PT. Kanik Indonesia Utama”.

Rumusan Masalah

1. Apakah terdapat pengaruh Budaya Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada Karyawan PT. Kanik Indonesia Utama
2. Apakah terdapat pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada Karyawan PT. Kanik Indonesia Utama
3. Apakah terdapat pengaruh Komitmen Organisasional terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada Karyawan PT. Kanik Indonesia Utama
4. Apakah terdapat pengaruh Budaya Organisasi Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada Karyawan PT. Kanik Indonesia Utama

Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada Karyawan PT. Kanik Indonesia Utama
2. Untuk mengetahui pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada Karyawan PT. Kanik Indonesia Utama
3. Untuk mengetahui pengaruh Komitmen Organisasional terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada Karyawan PT. Kanik Indonesia Utama
4. Untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada Karyawan PT. Kanik Indonesia Utama

Kegunaan Penelitian

Kegunaan Teoretis

Peneliti berharap penelitian ini dapat memberikan kontribusi dalam perkembangan ilmu psikologi, khususnya dalam bidang psikologi industri dan organisasi. Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi para akademisi dalam mengembangkan topik terkait sumber daya manusia. Selain itu, penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan wawasan tambahan bagi perusahaan di Indonesia, khususnya PT. Kanik Indonesia Utama, dalam meningkatkan perilaku *organizational citizenship behavior*, budaya organisasi, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi karyawan. Peningkatan ini diharapkan dapat memberikan dampak positif bagi kesuksesan dan kemajuan perusahaan di era globalisasi.

Kegunaan Praktis

Peneliti berharap penelitian ini dapat berkontribusi dalam perkembangan sumber daya manusia di Indonesia. Hasil dari penelitian ini diharapkan bisa menjadi acuan perusahaan untuk mencapai tujuan dan kemajuan perusahaan terutama dalam bidang sumber daya manusia. Hasil dari penelitian ini diharapkan peningkatan kinerja perusahaan dan peningkatan kinerja karyawan pada tantangan globalisasi *Society 5.0*.