

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pengelolaan suatu organisasi atau usaha untuk menghasilkan jasa dan barang dengan daya jual, organisasi atau sebuah usaha dituntut untuk mengoperasikan dengan menggunakan segala sumber daya dan mampu memberikan hak dan mengoptimalkan penggunaannya untuk melanjutkan usahanya. Keberhasilan suatu organisasi ditentukan oleh banyak faktor, salah satu faktor penentu yang penting adalah sumber daya manusia (SDM). Dengan mengelola dan mengoptimalkan sumber daya manusia yang terampil, memastikan bahwa organisasi dapat mencapai produktivitas yang tinggi (Muaja, Trang, & Lumintang, 2021).

Sumber Daya Manusia (SDM) dalam perusahaan merupakan sumber daya yang penting bagi perusahaan atau organisasi, sehingga dalam proses perkembangannya perusahaan atau organisasi lebih menitik beratkan pada peran manusia karena manusia menjadi pelaku yang aktif dalam perusahaan, sebagai perencana, dan faktor yang menentukan tercapainya tujuan organisasi. Oleh karena itu, kehadiran SDM dalam perusahaan merupakan langkah penting. Memiliki individu yang berkualitas dan kompeten merupakan keuntungan bagi suatu organisasi, dan keuntungan ini tergantung pada bagaimana organisasi mempertahankan individu yang terampil, kompeten dan berkualitas Darmawati (2013, dalam Kurniawan, 2015).

Organisasi skala besar seperti perusahaan, Sumber Daya Manusia (SDM) dianggap sebagai faktor yang sangat menentukan bagi perkembangan perusahaan, peran sumber daya manusia menjadi semakin penting bagi bisnis. Peran sumber daya manusia sangat penting dalam suatu organisasi, baik perusahaan profit ataupun non-profit. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang terlibat langsung dalam pencapaian kegiatan organisasi dan berperan penting dalam meningkatkan produktivitas perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. (Muaja, Trang, & Lumintang, 2021)

Pencapaian perusahaan terhadap tujuan yang telah ditetapkan sangat bergantung pada kemampuan sumber daya manusia untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan. Demikian juga pada PT. Wira Usaha Sejahtera, Gresik. seluruh karyawan dituntut meningkatkan kinerjanya agar perusahaan dapat terus berkembang dan dapat menghadapi persaingan industri yang semakin ketat. Kinerja karyawan diukur berdasarkan pencapaian hasil produksi harian dan tingkat disiplin diri karyawan dengan mematuhi peraturan disiplin yang diberlakukan oleh perusahaan PT. Wira Usaha Sejahtera, Gresik.

PT. Wira Usaha Sejahtera (WUS) adalah perusahaan yang bergerak di bidang penyedia tenaga pengamanan dan tenaga outsourcing. Kantor pusat perusahaan berada di Jalan Raya Manyar nomor 126, Manyar Rejo, Gresik. Perusahaan ini dapat menjadi perusahaan outsourcing yang unggul dan mendapatkan kepercayaan dari mitranya. PT. Wira Usaha Sejahtera (WUS) juga didedikasikan untuk menciptakan interaksi dalam berbagai layanan, yaitu "Bersama Memberi Arti". Kepercayaan mitra adalah amanah bagi perusahaan, sehingga perusahaan bekerja dengan amanah dan keyakinan serta keikhlasan yang tulus dalam melayani mitra.

Menurut Wuryani (2013), perusahaan yang sukses adalah perusahaan yang memiliki kemampuan terbaik untuk menarik, mengembangkan, dan mempertahankan orang terampil, pelanggan potensial terbaik yang berkualitas, dan cukup berpengalaman untuk menjalankan bisnis secara global. kebutuhan, di mana kekayaan intelektual diperlukan untuk menciptakan dan menyampaikan produk dan layanan. secara global. Menurut Haris (2017 dalam Zalfa & Sugesti., 2020), berpendapat bahwa perusahaan dalam industri jasa harus memperhatikan kebutuhan setiap karyawan agar karyawan merasa puas dan membuat komitmen tinggi, kontribusi Semakin besar kontribusi karyawan maka semakin lebih baik manfaatnya dan akan berdampak pada pencapaian tujuan bisnis.

Karyawan PT. Wira Usaha Sejahtera, Gresik dituntut untuk memaksimalkan kinerja masing-masing. Dengan senyuman, keramahan dan keikhlasan, karyawan bekerja dengan menanamkan nilai-nilai etika, disiplin dan etos kerja yang tinggi pada seluruh karyawan dalam bekerja sehari-hari. Menurut Muaja, Trang, &

Lumintang, (2021) perusahaan dengan Sumber Daya Manusia (SDM) yang baik merupakan modal untuk dapat bersaing dengan perusahaan lain yang lebih maju. Keberhasilan suatu organisasi sangat ditentukan oleh kualitas orang-orang yang bekerja di sana. Saat ini perkembangan terbaru memperlakukan SDM bukan sebagai sumber daya belaka tetapi sebagai modal atau aset yang utama bagi instansi atau organisasi.

Karyawan adalah aset terpenting yang dimiliki perusahaan, jadi aset ini harus berhak memberikan kontribusi yang adil bagi bisnis. Keberhasilan dalam menjalankan bisnis atau organisasi sangat ditentukan oleh aktivitas penggunaan sumber daya manusianya. Oleh karena itu, perusahaan dituntut untuk mengelola karyawannya dengan baik demi kelangsungan bisnis. Karyawan berperan aktif dalam kegiatan perusahaan dalam rangka mencapai tujuannya, pada umumnya perusahaan ingin memenuhi kebutuhan pasar yang sesuai dengan perusahaan. Jika sumber daya manusianya mumpuni, maka perusahaan akan mampu mempertahankan dan menumbuhkan eksistensinya di industri global (Aisyah, 2020 dalam Sholikhah dan Frianto., 2022).

Menurut Susiawan (2015 dalam Saraswati & Hakim., 2019) Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan hal yang paling penting dan diperlukan dalam suatu organisasi karena merupakan objek yang dapat memimpin, mengarahkan dan mengembangkan proses operasi organisasi. Seorang karyawan harus memiliki produktivitas dan gaya yang maksimal dalam suatu perusahaan karena hal ini akan menentukan produktivitas perusahaan secara keseluruhan. Produktivitas karyawan, baik secara kualitas maupun kuantitas, akan meningkat jika perusahaan dapat mengelola dan memaksimalkan peran karyawan dalam bisnis.

Menurut Borman dan Motowidlo (2008 dalam Ariati., 2017), OCB dapat meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan karena perilaku ini adalah "pelumas" dari mesin sosial di perusahaan. Pernyataan tersebut menunjukkan bahwa adanya OCB karyawan maka interaksi sosial antar anggota perusahaan menjadi lebih lancar dan baik, mengurangi terjadinya konflik dan meningkatkan efisiensi. Mengetahui pentingnya OCB bagi kemajuan dan keberlanjutan perusahaan, maka seharusnya OCB harus dinaikkan dan ditingkatkan. Pemimpin di perusahaan harus

memberikan contoh dan memperhatikan faktor yang mempengaruhi kemunculan OCB para karyawan.

Dunia kerja yang dinamis dan situasi yang berubah serta tugas yang semakin menuntut, menuntut banyak perilaku OCB (*Organizational Citizenship Behavior*) seperti mengungkapkan pendapat yang konstruktif, membantu orang lain dalam tim, menghindari konflik yang tidak perlu, dan memahami gangguan pekerjaan sesekali. OCB adalah tindakan tambahan yang dilakukan oleh individu yang tidak secara langsung atau eksplisit diakui dalam sistem kerja formal dan berpotensi meningkatkan efektivitas fungsional orang organisasi. OCB adalah perilaku opsional yang bukan merupakan bagian dari kewajiban pekerjaan formal seorang karyawan, tetapi mendukung berfungsinya organisasi secara efektif (Ristiana, 2013).

Perusahaan yang sukses membutuhkan karyawan yang dapat melakukan lebih dari tugas resmi mereka dan bersedia memberikan kinerja yang melebihi harapan. Dalam dunia kerja yang dinamis saat ini, di mana semakin banyak tugas dilakukan dalam tim, fleksibilitas sangat penting. Setiap bisnis menginginkan karyawan yang bersedia melakukan hal-hal yang tidak ada dalam deskripsi pekerjaan mereka. Sangat penting bagi perusahaan untuk mengetahui penyebab terjadinya atau peningkatan OCB pada karyawan (Ruhyanstias dan Hapsari., 2013).

OCB adalah perilaku karyawan di luar peran yang dibutuhkan, tidak secara langsung diakui oleh sistem penghargaan formal, merupakan perilaku yang disukai yang merupakan bagian dari kewajiban formal, tetapi mendukung kinerja operasional organisasi, Lubis (2015 dalam Priyadi, Sumardjo dan Mulyono., 2020). OCB lebih dari sekadar tindakan pilihan individu. orang tidak akan dihukum jika mereka tidak memilih melakukan OCB. OCB tidak secara langsung atau eksplisit diakui dalam sistem penghargaan yang sering ada di organisasi kerja karyawan. Secara keseluruhan, OCB meningkatkan fungsi dari organisasi secara efektif dan efisien. Secara keseluruhan, adalah jumlah dari perilaku seseorang dari waktu ke waktu dan jumlah dari perilaku setiap orang dalam sebuah kelompok, departemen, dan organisasi.

Menurut penelitian Rachmasari (2018) yang berjudul “*Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) terhadap Kelelahan Emosional pada Karyawan*”, hasil penelitian menunjukkan bahwa OCB berpengaruh signifikan terhadap kelelahan emosional karyawan secara negatif. Selain itu, variabel OCB ditemukan berkontribusi terhadap variabel kelelahan emosional pada karyawan. Penelitian lain yang dilakukan oleh Prasetio dan Hayuningrat (2017) dengan judul “*Kepuasan Kerja dan Perilaku Kewarganegaraan Organisasi (OCB) Karyawan Harian Fajar Cirebon*” menunjukkan hasil penelitian yang menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap OCB. Karyawan yang puas cenderung mengembangkan perilaku OCB yang tinggi dan pada akhirnya berdampak positif pada kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Menurut penelitian Hendawan dan Sucahyawati, (2017) berjudul “*Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada pegawai Akademi Maritim Nusantara*” menemukan bahwa OCB bagi pegawai Akademi Maritim Nusantara secara umum akan menunjukkan perilaku kerja yang baik. Karyawan tidak hanya melakukan tugas-tugas dasar, tetapi juga bekerja di luar tugas utama mereka, seperti membantu rekan kerja yang berjuang untuk menggunakan waktu mereka secara efektif. Penelitian lain oleh v dan Subarti (2019) berjudul “*Diferensiasi Organizational Citizenship Behavior (OCB): Studi Empiris Faktor Demografis pada Dosen Jurusan Tarbiyah, STAIN Gajah Putih*”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat OCB berbeda secara signifikan untuk beberapa prediktor faktor demografi, termasuk jenis kelamin, status pekerjaan dan jumlah tahun bekerja. Sedangkan prediktor yang tidak memiliki perbedaan yang signifikan dalam hal pendidikan, status pekerjaan dan status perkawinan.

Setiap perusahaan memiliki karyawan yang terlibat dalam perilaku OCB. OCB adalah perilaku karyawan secara sukarela melakukan pekerjaan di luar pekerjaan utama atau deskripsi pekerjaan. Hal ini tercermin dari perilaku karyawan yang senang membantu orang lain, menjadi sukarelawan untuk melakukan tugas tambahan, dan mematuhi aturan yang berlaku di perusahaan atau organisasi. Karyawan dengan perilaku OCB yang tinggi akan memiliki kinerja yang tinggi, dapat meningkatkan loyalitas dan juga memberikan kontribusi positif bagi

organisasi atau perusahaan. Karyawan dengan perilaku OCB tinggi atau rendah merupakan aset perusahaan sendiri untuk perkembangan bisnis. Secara keseluruhan, OCB meningkatkan operasi organisasi secara efektif dan efisien. Secara keseluruhan, jumlah perilaku seseorang dari waktu ke waktu dan jumlah perilaku setiap orang dalam suatu kelompok, departemen, dan organisasi. (Hendrawan dan Sucahyawati, 2017).

Data yang didapat pada lapangan, terdapat kesenjangan perilaku OCB ini. Seperti berita yang dilansir oleh website lspdompetdhuafa.org (2019) isi dalam beritanya yang berjudul “*Organizational Citizenship Behavior* Perusahaan”, setiap perusahaan mengharapkan karyawannya dapat menunjukkan perilaku kerja di luar pekerjaan utama mereka, seperti disiplin, loyalitas, komitmen, kerjasama dan ketulusan dalam bekerja. Namun, tidak semua karyawan dapat menunjukkan perilaku ini. Kenyataannya, fenomena ini sudah tidak relevan lagi dengan keadaan karyawan saat ini, karena perusahaan yang sukses tidak hanya menciptakan peluang bagi karyawan untuk bekerja dalam konteks *role behavior* (perilaku yang berhubungan dengan peran) mengenai tugas kedinasan, tetapi juga membutuhkan karyawan. untuk melakukan lebih dari tugas resmi mereka dan yang siap untuk melebihi harapan.

Kesenjangan perilaku OCB pada karyawan PT. Wira Usaha Sejahtera yang didapatkan dari data di lapangan. Pelanggaran yang pernah terjadi di perusahaan tersebut ialah dari 30 karyawan yang bekerja pada perusahaan tersebut terdapat 2 karyawan yang telah melakukan pelanggaran yaitu tidur saat jam kerja berlangsung. Hal ini langsung mendapatkan sanksi berupa teguran dari atasan. Terjadi di salah satu perusahaan yang memakai jasa dari perusahaan ini adalah karyawan sering sekali izin dengan berbagai alasan. Didapatkan data dari lapangan berupa absensi dari 10 karyawan PT. Wira Usaha Sejahtera yang bekerja pada salah satu perusahaan pengguna jasa sebagai berikut:

Tabel 1.1 Absensi karyawan PT.WUS

No	Nama (disamarkan)	Absen (November-Desember)	Keterangan
1	A	1	Izin
2	B	2	Sakit
3	C	1	Izin
4	D	1	Sakit
5	E	3	Sakit (2), Izin
6	F	1	Izin
7	G	3	Izin, Sakit, Alpha
8	H	6	Izin (3), Cuti Keperluan (3)
9	I	3	Cuti Keperluan (2), Izin
10	J	2	Sakit

Kesimpulan yang dapat diambil dari tabel diatas adalah bahwa karyawan PT. Wira Usaha Sejahtera yang bekerja pada salah satu perusahaan pengguna jasa sering sekali izin dengan berbagai alasan. Hal ini menunjukkan kesenjangan dari OCB. Perilaku OCB ini memberikan kontribusi yang positif terhadap kinerja yang baik di perusahaan. Perilaku OCB ini terjadi karena beberapa faktor yang mendorong munculnya OCB ini.

Pentingnya OCB dalam menjalankan aktivitas perusahaan inilah yang dapat mendorong aktivitas PT. Wira Usaha Sejahtera. Diaz dan Alecchi (2017 dalam Fauzi dan Subarti., 2019) mengungkapkan bahwa “...*OCB is the set of behaviors that contribute to the organizational effectiveness and it is one of the precendents of the organizational performance*”. OCB merupakan kontribusi terhadap kinerja dan efektivitas organisasi sebagai model lebih baik dari peningkatan kinerja.

Komitmen organisasi merupakan salah satu faktor pendorong munculnya OCB. Komitmen organisasi merupakan faktor yang sangat penting dalam pencapaian penuh tujuan, visi dan misi perusahaan. Dengan employee engagement yang tinggi dalam perusahaan maka mereka akan memiliki keinginan yang kuat untuk menunjukkan prestasi kerja yang baik dan sebaliknya, keterlibatan individu atau antar komponen dan sistem dalam suatu organisasi akan berjalan dengan baik.

Karyawan dengan OCB akan sangat loyal pada organisasi tempat mereka bekerja dan secara otomatis akan merasa nyaman dan aman dalam bekerja (Organ dkk, 2006 dalam Ristiana, 2013). Suatu perusahaan tentu menginginkan

organisasinya dapat berkembang dan mengatasi segala permasalahan yang dihadapinya mengenai keanggotaan dalam organisasi tersebut. Organisasi akan tetap dapat berfungsi dan berkembang ketika masing-masing dari anggotanya ingin memajukan organisasi, perasaan ini biasanya mempengaruhi suatu organisasi dengan menunjukkan keberadaannya. Seringkali, masalah yang muncul dalam organisasi adalah bahwa setiap anggota sering hanya melakukan pekerjaannya sendiri, meskipun mereka memiliki kesempatan untuk membantu anggota lain menyelesaikan dan memajukan organisasi. Orang sering beranggapan bahwa organisasi yang tidak tumbuh atau tidak ada selalu terkait dengan komitmen setiap anggota organisasi. Seolah-olah adalah alasan yang paling mungkin untuk kegagalan organisasi. (Ruhyaningtias & Hapsari., 2013)

Komitmen organisasi merupakan faktor yang sangat penting dalam pencapaian penuh tujuan, visi dan misi organisasi. Dengan anggota organisasi yang memiliki engagement yang tinggi, diharapkan mereka memiliki keinginan yang kuat untuk menunjukkan kinerja yang baik dan sebaliknya jika tidak ada keterlibatan individu atau antar faktor, maka sistem dalam organisasi tidak akan berjalan. Suatu organisasi tentu ingin organisasinya dapat berkembang dan mampu mengatasi segala permasalahan yang dihadapi dengan keanggotaannya. Komitmen organisasi terhadap pegawai yang tinggi umumnya akan meningkatkan kinerja yang tinggi dan pada saat yang sama dapat mengurangi ketidakhadiran dan sebaliknya jika pegawai yang memiliki komitmen rendah maka kinerjanya juga akan berkurang (Ristiana, 2013).

Penelitian yang dilakukan oleh Rinaldi (2021) dengan judul “*Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap perilaku kewargaan organisasi pada Pusat Penelitian Kelapa Sawit Medan*” menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kewargaan organisasi. Hal ini juga menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap perilaku kewargaan organisasi karyawan di Balai Penelitian Kelapa Sawit Medan. Dalam perusahaan diharapkan karyawan memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi karena jika seorang karyawan memiliki komitmen yang tinggi terhadap

perusahaan maka ia akan selalu ingin eksis dan eksis dalam organisasi atau perusahaan karena dirinya. organisasi, sehingga karyawan bekerja sampai batas sehingga hal ini tetap dapat dikelola dalam perusahaan tetap terjaga.

Penelitian yang lain dilakukan oleh Sari, Riana, and Piartrini, (2017) dengan judul “*Pengaruh Komitmen organisasi Dan Job Insecurity Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB)*” menunjukkan hasil bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh positif yang signifikan pada perilaku OCB menemukan bahwa keterlibatan tinggi anggota kelompok akan memberi mereka energi dan motivasi untuk bekerja lebih baik. Guru dengan keterlibatan tinggi akan melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan tertib dan lancar serta akan dapat bekerja sama dengan rekan-rekan mereka dan tim MGMP untuk mencapai tujuan sekolah, sedangkan guru dengan keterlibatan tinggi keterlibatan rendah dari melakukan tugas sendiri dan tidak dapat bekerjasama dengan baik dengan rekan maupun dengan tim MGMP untuk mencapai tujuan lembaga.

Menurut penelitian Priyadi, dkk., (2020) “*Pengaruh kepuasan kerja, komitmen organisasi dan ketidakamanan kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) (Studi Pada Pegawai Non-Pns Kementerian Sosial RI)*” di atas dapat menyimpulkan bahwa kepuasan kerja menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap perilaku OCB sedangkan komitmen organisasi menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap perilaku OCB. Mengenai perilaku OCB, ketidakamanan kerja menunjukkan pengaruh yang dapat diabaikan terhadap perilaku OCB.

Komitmen organisasi adalah suatu kondisi dimana karyawan setia dan ingin terus menjadi anggota organisasi. Komitmen organisasi dapat menumbuhkan hubungan emosional dan normatif dengan organisasi. Dengan memiliki hubungan emosional dan komitmen yang tinggi terhadap organisasi, karyawan akan berusaha untuk menunjukkan perilaku peran yang saling melengkapi, seperti OCB, yang diwujudkan dalam membantu satu sama lain untuk mencapai tujuan karyawan, tujuan organisasi. Efektivitas yang terbukti adalah bahwa karyawan dengan komitmen organisasi yang lebih tinggi cenderung lebih banyak bekerja di OCB

karena karyawan ini memiliki rasa memiliki dan bersedia berbuat lebih banyak untuk organisasi mereka. (Ruhyantias dan Hapsari., 2013)

Komitmen karyawan memegang peranan krusial pada hal kelangsungan organisasi. kebalikannya ketiadaan komitmen karyawan memang sebagai asal petaka bagi kelangsungan organisasi (Gross, dalam Ruhyaningtias & Hapsari., 2013) misalnya dalam karyawan yg mempunyai komitmen yg nir terlalu bertenaga atau lemat terhadap organisasi akan mempengaruhi perilaku langsung karyawan terhadap organisasi. sikao tadi misalnya penerimaan yg lemah menurut tujuan & nilai-nilai organisasi, nir selalu bersedia buat melakukan bisnis atas nama organisasi

Karyawan OCB akan bekerja lebih keras dan bersedia melakukan lebih dari yang seharusnya. Karyawan yang bekerja keras untuk kepentingan perusahaan, menerima tujuan dan prinsip perusahaan, dan yang dibanggakan perusahaan adalah komitmen karyawannya terhadap organisasi (Luthans, 2006 dalam Fitria, Dewi & Febriana, 2015).

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka peneliti ingin melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap *Organization Citizenship Behavior* (OCB) Pada Karyawan PT. Wira Usaha Sejahtera, Gresik”.

1.2 Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang pembahasan sebelumnya. Oleh karena itu, pertanyaan penelitian ini adalah apakah komitmen organisasi mempengaruhi OCB (*Organizational Citizenship Behavior*) pada karyawan PT. Wira Usaha Sejahtera, Gresik?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan paparan rumusan masalah penelitian di atas, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi dapat mempengaruhi OCB (*Organizational Citizenship Behavior*) di kalangan karyawan PT. Wira Usaha Sejahtera, Gresik.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

- a. Penelitian ini dilakukan untuk melengkapi referensi hasil penelitian bagi pembaca, terkait faktor-faktor yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi terhadap OCB (*Organizational Citizenship Behavior*) yaitu kelebihan dalam beban kerja organisasi, redundansi, pengendalian diri, dan komitmen organisasi.
- b. Penelitian ini dilakukan untuk melengkapi referensi keilmuan Psikologi khususnya psikologi industri dan organisasi.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Peneliti
 Penelitian ini akan memberikan pengembangan ilmiah sekaligus menambah wawasan dan pemikiran analitis serta bermanfaat bagi peneliti dengan menambah wawasan tentang proses pengaruh komitmen organisasi dengan OCB (*Organizational Citizenship Behavior*) pada karyawan.
- b. Bagi Partisipan
 Penelitian ini akan memberikan pemahaman dan pembahasan tentang proses keterlibatan komitmen organisasi dengan OCB (*Organizational Citizenship Behavior*) terhadap karyawan yang dapat meningkatkan karyawan dalam memaksimalkan kinerja serta dapat menunjukkan loyalitas karyawan dalam bekerja.
- c. Bagi Perusahaan
 Penelitian ini harus memberikan komentar, saran dan pertimbangan perusahaan dalam menggambarkan perkembangan perilaku karyawan melalui komitmen organisasi dengan OCB (*Organizational Citizenship Behavior*) karyawan serta dapat memberikan gambaran untuk menunjang kinerja karyawan serta memberikan pengetahuan tentang pentingnya mengembangkan komitmen organisasi serta OCB.
- d. Bagi Peneliti selanjutnya

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi yang dapat digunakan sebagai acuan ketika melakukan penelitian terkait komitmen organisasi dan OCB (*Organizational Citizenship Behavior*) serta dapat melakukan penelitian yang sama dengan studi kualitatif, dapat memperbanyak subjek penelitian agar hasil yang didapatkan lebih maksimal.