

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di zaman sekarang ini untuk menjalankan bisnis perusahaan dituntut dalam menciptakan strategi yang ideal untuk mencapai tujuan organisasi. Harta yang sangat berharga pada perusahaan yaitu Sumber daya manusia (SDM). SDM yang memiliki beragam keterampilan, peluang, talenta serta kreatif adalah aset-aset yang berharga pada lingkungan suatu perusahaan. Oleh karena itu perusahaan didorong untuk bisa memberi perkembangan serta peningkatan potensi SDM supaya tujuan pada perusahaan dapat dicapai. (Hapsari, 2015).

Menurut Marwansyah (2014) manajemen sumber daya manusia adalah pemanfaatan sumber daya manusia didalam kelompok, dilaksanakan dengan fungsi perencanaan-perencanaan sumber daya manusia, merekrut ataupun menyeleksi, memberikan perkembangan SDM, perencanaan serta pengembangan karir, memberikan kompensasi dan kesejahteraan, keselamatan kerja, dan hubungan industrial. Dengan adanya sumber daya manusia dengan kualitas bagus dapat menciptakan kelompok yang lebih terdepan dan akan mendukung tercapainya tujuan kelompok.

Pada suatu organisasi karyawannya dituntut untuk mampu melaksanakan pekerjaannya dengan maksimal, karyawan diharapkan dapat memberikan peran lebih

yakni mampu bekerjasama, saling menolong, saling memberi saran terhadap rekan kerja, dan memberikan kontribusi di setiap kegiatan perusahaan.

Organizational Citizenship Behaviour (OCB) yakni sikap ataupun tindakan yang dilaksanakan individu diluar dari tuntutan tugasnya dan hanya berdasar pada kesukarelaan, namun berkontribusi terhadap keefektifan organisasi (Budihardjo, 2014). *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* adalah suatu kegiatan dimana pelaksanaannya atas kemauannya sendiri yang bersifat menolong dalam bentuk tindakan yang tidak menunjukkan sikap egois melainkan lebih berorientasi terhadap kesejahteraan anggota lain (Rahmayanti, 2014).

Perilaku-perilaku *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* tidak menjadi kriteria untuk gambaran dari pekerjaannya, kontra kerja dengan perusahaan akan tetapi menjadi Kinerja karyawan yang tinggi kemudian mendorong terbangunnya. Penjelasan tersebut mempertegas bahwasanya *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* menggambarkan perilaku-perilaku fungsi serta kewajiban karyawan perusahaan dengan wajar. Pada intinya *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* yakni perlakuan atas kemauannya sendiri mampu aktif secara langsung atau tidak langsung pada perusahaan sehingga dapat mendukung produktivitas perusahaan.

Penelitian ini meneliti PT Vadhana Internasional yakni PT swasta nasional yang beralamat di Duri , Riau. Dalam mendapat mutu yang paling bagus dibanding perusahaan lainnya perusahaan ini sudah berkembang maju dengan cepat di bidang jasa minyak dan gas bumi. PT. Vadhana Internasional yakni salah satu organisasi yang

bergerak pada jasa minyak serta gas bumi berdasarkan Surat Keterangan didaftarkan (SKT) dan memperoleh penerbitan resmi dari Kementerian Energi serta Sumber Daya Mineral Republik Indonesia (KESDM). Berapa alat berat yang di tawarkan oleh PT Vadhana Internasional seperti Backhole Loader Terex / Case , Truck Crane, Vaccum Truck, Truck Tangki, Flat Deck Tronton, Mobil Pick Up, Excavator, Track Loader, Dump Truck.

Di samping itu, PT Vadhana Internasional memulai perannya sebagai pendorong utama untuk aktivitas PT Supraco pada tahun 1969. Layanan pertama yang ditawarkan oleh PT vandhana Internasional meliputi pemeliharaan dan perbaikan dalam sekotor konstruksi serta jasa terkait.

Karyawan yang bekerja di bagian kantor di sebut Team Support yang terdiri dari *HRD, PROCUREMENT, TRANSPORT, ACCOUNTING, dan MATERIALMEN*.

Tabel 1.1 Divisi Karyawan Bagian Kantor

NO	BAGIAN KANTOR	JUMLAH
1	<i>HRD</i>	2
2	<i>PROCUREMENT</i>	21
3	<i>TRANSPORT</i>	15
4	<i>ACCOUNTING</i>	20
5	<i>MATERIALMEN</i>	15

Sumber : PT Vadhana International Duri

HRD memiliki tugas untuk melakukan rekrutmen karyawan dan mengurus pembagian gaji karyawan, *Procurement* memiliki tugas mengidentifikasi kebutuhan barang yang dibutuhkan perusahaan, *Transport* memiliki tugas untuk mengantarkan Jasa alat berat yang disewa, *Accounting* bertugas untuk melakukan pencatatan laporan

keuangan dan *Materialmen* bertugas untuk menyediakan alat-alat yang dibutuhkan di kantor.

Kerjasama antar bagian, yang terdiri dari HRD, *Procurement*, *Transport*, *Accounting*, dan *Materialmen*, sebagai pondasi pertama untuk mempertahankan lancarnya aktivitas-aktivitas serta efisiensi perusahaan. Keberhasilan perusahaan tidak hanya ditentukan oleh kinerja individu di setiap departemen, tetapi juga oleh kemampuan bagian-bagian tersebut untuk bekerja bersama secara terkoordinasi. Sinergi antar HRD, yang bertanggung jawab atas rekrutmen dan distribusi gaji karyawan, dengan *Procurement* yang mengidentifikasi barang atau alat yang butuh perusahaan, menciptakan fondasi yang kokoh untuk pertumbuhan perusahaan. Begitu pula dengan *Transport* yang mengantarkan jasa alat berat, *Accounting* yang mencatat laporan keuangan, dan *Materialmen* yang menyediakan kebutuhan kantor, semua berkontribusi pada efisiensi dan keberlanjutan operasional. Kerjasama antar bagian membantu mengoptimalkan penggunaan sumber daya, menghindari hambatan operasional, dan meningkatkan produktivitas. Pertukaran informasi yang baik antar bagian memastikan keputusan yang diambil berdasarkan pada informasi yang tepat, menciptakan landasan kuat untuk strategi perusahaan. Dalam konteks bisnis yang dinamis, kerjasama memungkinkan perusahaan untuk lebih cepat beradaptasi terhadap perubahan pasar atau kebijakan. Selain itu, dampak positif juga dirasakan oleh kesejahteraan karyawan, karena efisiensi operasional memberikan lingkungan kerja yang lebih baik dan dukungan yang lebih efisien. Oleh karena itu, kerjasama antar

bagian bukan hanya suatu keharusan, melainkan investasi dalam keberlanjutan dan kesuksesan jangka panjang perusahaan.

Rendahnya perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada PT Vadhana Internasional Duri tampak ketika beberapa karyawan tidak hadir maupun terlambat masuk kerja, rekan kerja yang hadir enggan untuk menggantikan peran karyawan yang tidak hadir.

Berdasarkan hasil observasi penelitian di PT Vadhana Internasional, terungkap adanya fenomena sikap individualis yang mendominasi perilaku karyawan. Kecondongan ini tercermin dalam rendahnya tingkat komunikasi dan kurangnya kerjasama di antara anggota tim. Karyawan cenderung menunjukkan kurangnya inisiatif untuk membantu rekan kerja yang mengalami kesulitan, bahkan setelah menyelesaikan tugas individu masing-masing. Sikap acuh dan preferensi untuk bersantai daripada memberikan bantuan kepada sesama kolega menciptakan atmosfer kerja yang tidak kondusif.

Tidak hanya itu, dampak dari individualisme ini juga terlihat dalam kurangnya pertukaran masukan (*Civic Virtue*) antar karyawan. Keterbatasan interaksi dan kurangnya saling memberikan masukan dapat menghambat terbentuknya komunikasi yang efektif di antara anggota tim. Fenomena ini tidak hanya berpotensi merugikan kualitas pekerjaan, tetapi juga menghambat kemajuan perusahaan secara keseluruhan. Oleh karena itu, perlunya upaya untuk mengatasi individualisme dan mendorong

budaya kerja yang lebih kolaboratif perlu menjadi perhatian utama bagi PT Vadhana Internasional guna meningkatkan produktivitas dan efektivitas organisasional.

Menurut Sugiono (2013) Ukuran Pra Survey yang sesuai dipakai pada riset ini yakni 30-500 responden. Berdasarkan fenomena yang ditemukan peneliti juga melakukan pra survey dengan menyebar kuisioner pernyataan ke 30 orang karyawan kantor PT Vadhana Internasional Duri, Riau.

Tabel 1.2 Pra Survei *Organizational Citizenship Behavior* di PT Vadhana Internasional Duri

NO	Pernyataan	Jawaban	
		YA	TIDAK
1	Saya selalu siap membantu rekan kerja yang membutuhkan bantuan	36.66 %	63.22%
2	Saya selalu siap membantu karyawan baru untuk beradaptasi meskipun sebenarnya tidak diharuskan	46,66%	53.33%
3	Saya akan menggantikan peran rekan kerja yang tidak hadir	50%	50%
4	Saya sering datang lebih awal ke kantor, sehingga siap bekerja pada saat jam kerja dimulai	33.33%	66.66%
5	Saya selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	53.33%	46.66%
6	Saya lebih mengutamakan kepentingan perusahaan meskipun akan mengorbankan kepentingan saya	43.33%	56.66%
7	Saya sangat susah beradaptasi terhadap perubahan yang ada dalam perusahaan	56.66%	43.33%
8	Saya selalu mempertimbangkan hal-hal terbaik demi kemajuan perusahaan kedepannya	46.66%	53.33%
9	Saya selalu mengingatkan rekan kerja untuk menyelesaikan tugasnya	46.66%	53.33%

Sumber : Pra survei *Organizational Citizenship Behavior* PT Vadhana Internaional Duri

Berdasarkan informasi tabel 1.2 diketahui terdapat 8 pertanyaan positif dan 1 pertanyaan negative. Seluruh pernyataan positif didominasi dengan jawaban TIDAK dan pernyataan negatif dengan 1 jawaban YA. Hal yang terjadi dalam PT Vadhana Internasional yakni tidak adanya niat seorang karyawan untuk saling membantu antar rekan kerja. Contohnya ketika peneliti melakukan observasi ketika akhir bulan karyawan bagian kantor PT Vadhana internasional mengerjakan laporan-laporan serta mempersiapkan bahan-bahan untuk di presentasikan di pertemuan rapat bulanan. Banyak karyawan yang masih terlambat masuk kantor serta tidak hadir sehingga pekerjaan yang seharusnya dilakukan menjadi tidak dikerjakan. Yang terjadi ketika observasi karyawan yang hadir tidak mempunyai niat atau kemauan dalam mengganti tugas rekannya yang tidak hadir serta memberi bantuan pada teman yang lain terlambat untuk menyelesaikan tugasnya.

Pada saat dilakukan wawancara secara acak karyawan mengatakan bahwa walaupun mereka menggantikan peran rekan kerja nya atau membantu rekan kerja nya tidak akan ada hubungan timbal balik yang akan diterima. Selain itu karyawan PT Vadhana Internasional juga kurang memiliki inisiatif untuk membantu karyawan baru, berdasarkan hasil wawancara dengan HRD, karyawan mereka hanya mau membantu ketika atasan mereka memberikan perintah.

Karyawan yang memiliki hasil kerja yang bagus menjadi alasan terjadinya *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karena pegawai melaksanakan tugasnya melebihi standar Perusahaan (Darmawati, 2013). Hal ini dapat terjadi apabila

perusahaan berkomitmen yang bagus terhadap bagian dari organisasi ,loyalitas akan diperoleh karyawan terhadap perusahaan tempat mereka bekerja (Nursyamsi, 2013).

Organizational Citizenship Behavior (OCB) mampu muncul melalui beragam faktor-faktor perusahaan, antara lain adalah keterikatan perusahaan Komitmen organisasi merupakan suatu orientasi individu pada perusahaan menjadi bentuk kesetiaannya, identifikasi, serta kontribusi untuk perusahaan serta pencapaiannya (Harahap, 2010). Titisari (2014) menyebutkan bahwa perkembangan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) diberikan pengaruh oleh faktor berikut ini : Faktor-faktor internal yakni rasa senang saat bekerja, keterikatan perusahaan, kepribadian, etika pegawai, serta motivasi, sedangkan faktor-faktor eksternalnya yakni gaya kepemimpinannya, rasa percaya pada atasan, serta kebiasaan dalam perusahaan. Keterikatan memberi kontribusi yang baik pada *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Hal-hal tersebut diberi pengaruh dari indikasi-indikasi bahwasanya pegawai yang mempunyai kepatuhan serta keterikatan selalu berjuang maksimal dalam meraih tujuan-tujuan serta tanggung jawabnya pada semua pekerjaannya serta berkontribusi menemukan informasi penting yang memberi manfaat untuk perusahaan.

Keterikatan perusahaan memberikan pengaruh yang baik pada *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan signifikansi berarti pada saat pegawai mempunyai ketertarikan pada perusahaan melakukan tugasnya dengan demikian karyawan mempunyai *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) bagus. Hal bisa terjadi karena komitmen pada pegawai mengalami peningkatan *Organizational Citizenship Behavior*

(OCB) sehingga akan mempengaruhi aktivitas (Nasichudin dan Azzuhri, 2013). Selanjutnya pegawai sudah mempunyai komitmen perasaan maka secara sukarela melaksanakan perlakuan yang maksimal yakni memberi bantuan pada rekan kerjanya yang butuh bantuan tanpa pengharapan balasan.

Keterikatan perusahaan yakni menjadi faktor yang sangat memiliki peran untuk pembentukan kinerja maksimal pegawai. Keterikatan ini juga menjadi perlakuan yang menggambarkan kepatuhan pegawai untuk organisasi serta kegiatan yang terus berlanjut, dalam hal ini karyawan memberikan respon atas perhatian pada perusahaan dalam keberhasilannya serta untuk perkembangan yang selanjutnya. Anisyukurillah (2013), menjelaskan bahwasanya keterikatan perusahaan sangat penting untuk organisasi untuk mencapai kelangsungan tujuan organisasi. Komitmen menunjukkan hasrat individu agar mampu bertahan serta melakukan pekerjaannya dan pengabdian untuk sebuah perusahaan.

Merujuk pada Sakina (2009), keterikatan pegawai yang hilang dapat menimbulkan hilangnya dukungan-dukungan serta kepatuhan dari pegawai. Pegawai yang tidak memiliki keterikatan akan lebih cuek dan tidak mementingkan tujuan-tujuan perusahaan, tidak menaati aturan yang ada, serta hilangnya semangat untuk bekerja. Hal tersebut relevan dengan riset yang dilakukan Devi dan Adnyani (2012) menyatakan bahwasanya daftar kehadiran karyawan menunjukkan dedikasinya dan kepuasan kerja para karyawannya. Jika Absensi pada perusahaan tersebut semakin tinggi maka tingkat keterikatan pegawai dengan perusahaan akan semakin rendah.

Daftar kehadiran yang tinggi mampu mengindikasikan tingkatan rasa puas dan dedikasi pegawai yang lemah (Gera, 2012). Penjelasan tersebut selaras dengan riset Pipit Puspita Sari (2015), yang mengidentifikasi bahwasanya dedikasi bisa di ukur melalui kehadiran, dan kepatuhan pada organisasi . Kaswan (2012) menyatakan bahwa karyawan yang berdedikasi pada organisasinya yang selalu hadir untuk bekerja, mengikuti kebijakan Perusahaan/organisasi.

Berdasarkan hasil wawancara dengan HRD PT Vadhana Internasional diperoleh fakta-fakta bahwasanya Komitmen organisasi pegawai masih kurang, beliau mengatakan bahwa terdapat beberapa pegawai melanggar peraturan-peraturan yang berlaku contoh nya adalah terkait dengan peraturan kehadiran.

PT Vadhana Internasional menetapkan kehadiran karyawan untuk bekerja pada Pukul 08.00 pagi tetapi masih banyak karyawan yang datang terlambat bahkan tidak hadir. Berikut merupakan data absensi karyawan bagian Kantor PT Vadhana Internasional Duri, Riau.

Tabel 1.3
Data absensi Karyawan PT Vadhana Internasional Duri Periode Januari-Juni 2023

Bulan	Jumlah Karyawan (Orang)	Hadir Tepat Waktu (Orang)	Telambat (Orang)	Izin (Orang)	Tidak hadir (Orang)
Januari	72	50	9	2	11
Februari	72	42	12	3	15
Maret	72	35	20	3	14
April	72	30	23	3	16
Mei	73	32	29	2	12

Juni	73	25	25	4	19
------	----	----	----	---	----

Sumber : PT Vadhana Internasional Duri 2023

Berdasarkan tabel diatas didapatkan informasi bahwa kehadiran karyawan pada bulan januari sampai dengan bulan juni berfluktuasi, yang menandakan bahwa kurangnya komitmen organisasi pada dimensi *Normative Commitment*. Menurut Khaerul Umam (2012) Komitmen normatif yakni kesetiaan yang dianggap menjadi tanggung jawab moral serta menjadi sikap pegawai terkait tanggungjawabnya untuk organisasinya. Berdasarkan pendapat tersebut dapat dikatakan bahwa pegawai yang berkomitmen normatif yang bagus selalu patuh terhadap peraturan yang berlaku serta memiliki tanggungjawab atas aturan yang telah ditentukan.

Selain itu berdasarkan observasi ditemukan fakta beberapa karyawan juga datang tidak tepat waktu yakni setelah waktu rehat ataupun jam isoma. Jika karyawan dapat datang lebih awal ke kantor setelah jam untuk rehat, dan karyawan dianjurkan dapat memberi bantuan kepada temannya yang butuh bantuan.

Riset ini melaksanakan *pra survey* yakni menyebar kuisisioner pernyataan untuk 30 responden, yang diketahui pada tabel berikut :

Tabel 1.4

Pra Survei Komitmen Organisasi

No	Pernyataan	Jawaban	
		YA (%)	TIDAK (%)
1	Saya merasa senang bekerja di perusahaan ini sehingga saya memiliki antusias yang tinggi dalam bekerja	40%	60%

No	Pernyataan	Jawaban	
		YA (%)	TIDAK (%)
2	Saya Melibatkan diri dalam setiap kegiatan-kegiatan yang diadakan oleh Perusahaan	34%	66%
3	Saya memiliki Sense of belonging (Rasa kepemilikan) yang tinggi di Perusahaan sehingga saya bertanggung jawab terhadap seluruh pekerjaan saya	40%	60%
4	Saya menghabiskan banyak tenaga dan pikiran di Perusahaan sehingga saya merasa rugi untuk keluar dari Perusahaan	47%	53%

Sumber : Pra Survey Komitmen Organisasi PT Vadhana Internasional Duri 2023

Menurut Allen dan Meyer, komitmen afektif (*Affective Commitment*) yakni jenis komitmen yang ditandai dengan perasaan kasih sayang terhadap perusahaan. Pegawai perusahaan merasa puas menjadi bagian dari organisasi dan menikmati pekerjaannya. Dalam komitmen afektif ini, korelasi antar perusahaan dengan pegawainya didasarkan pada tiga hal

Ketiga aspek tersebut adalah rasa emosional yang mendalam dari pegawai perusahaan. Pada perusahaan, ditinjau dengan perusahaan, serta kontribusi pada aktivitas perusahaan. Berdasarkan tabel diatas didapatkan kebenaran bahwasanya 18 dari 30 karyawan merasa tidak senang bekerja di perusahaan, keterlibatan karyawan dan *Sense Of Belonging* (rasa kepemilikan) yang kurang juga menunjukan bahwa komitmen organisasi masih kurang. yang berkaitan pada variabel dedikasi perusahaan dalam dimensi *Affective Commitment*. Keterikatan yang berlanjut *Continuance Commitment* berhubungan pada kesadaran seseorang untuk tetap berada di organisasi, dengan memahami bahwasanya meninggalkan perusahaan akan mengakibatkan kerugian tertentu.

Hasil pra survey 16 dari 30 orang karyawan menjawab tidak pada pertanyaan nomor 4, Hal ini menunjukkan bahwa beberapa karyawan tidak merasa rugi jika keluar dari perusahaan (berkaitan dengan dimensi *Continuance Commitment*). Berdasarkan pemaparan tersebut maka diberikan kesimpulan bahwasanya Komitmen Organisasi karyawan PT Vadhana Internasional Duri masih kurang dilihat dari Dimensi Komitmen Normatif, komitmen afektif dan komitmen berkelanjutan.

Organizational Citizenship Behavior bisa dikaitkan pada motivasi untuk pekerjaannya. Riset Dewi & Riana (2019) pada risetnya memaparkan terkait dampak dorongan untuk bekerja pada *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Perkembangan buruh-buruh sangat perlu diberikan perhatian khusus dalam konsep manajemennya. Apabila individu mempunyai dorongan dalam bekerja , dengan demikian secara langsung perlakuan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) memberi perkembangan pesat serta pegawai ini akan gembira serta mendapat kenyamanan saat melaksanakan ataupun menuntaskan segala tugasnya.

Fenomena yang terjadi ketika peneliti melakukan observasi terkait dengan Motivasi yakni karyawan terlihat tidak semangat bekerja hal ini ditandai dengan banyak nya pegawai terlambat datang untuk bekerja dilampirkan dalam tabel 1.3

Merujuk pada fenomena tersebut peneliti juga melakukan *pra survey* untuk melihat lebih lanjut bagaimana motivasi karyawan PT Vadhana Internasional Duri. Dilampirkan sebagai berikut terkait *pra survey* :

Tabel 1.5

Pra Survei Motivasi Kerja

No	Pernyataan	Jawaban	
		Ya	Tidak
1	Saya bersedia melakukan pekerjaan semaksimal mungkin	50%	50%
2	Saya memiliki alasan khusus untuk menyelesaikan pekerjaan	50%	50%
3	Saya merasa kerja sama yang baik terhadap atasan yang tidak kaku	30%	70%
4	Promosi jabatan selalu diberikan bagi pegawai yang berprestasi	56%	44%
5	Pendapat bawahan akan dinilai positif oleh atasan	44%	56%

Sumber : Pra Survei Motivasi Kerja PT Vadhana Internasional Duri 2023

Berdasarkan hasil *pra survey* di atas didapat informasi bahwa pernyataan didominasi jawaban TIDAK. Hal ini menunjukkan kurangnya motivasi kerja karyawan untuk melakukan pekerjaannya. Pada pernyataan nomor 1 dapat dilihat bahwa karyawan kurang ingin melakukan pekerjaan secara maksimal, berdasarkan wawancara dengan beberapa karyawan mereka mengharapkan apresiasi dari atasan apabila bekerja dengan maksimal namun hal yang terjadi adalah kebalikan nya. Atasan mereka kurang memberikan perhatian terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan mereka sehingga karyawan kurang bersedia secara maksimal.

Kerjasama yang terjadi antara karyawan dan atasan masih terlihat kaku hal ini terjadi disebabkan oleh perilaku karyawan yang masih individualis yang menyebabkan komunikasi antara karyawan dan atasan jarang terjadi. Motivasi yang kurang juga terjadi karena promosi jabatan hanya di berikan kepada pegawai yang berprestasi saja

sehingga beberapa karyawan merasa tidak percaya diri untuk bekerja dengan maksimal.

Berdasarkan uraian tersebut dapat dikatakan bahwa motivasi yang rendah akan menimbulkan turunya kualitas kerja yang baik. Hal ini dapat dinilai sebagai kurangnya peran perusahaan dalam membangun motivasi karyawan untuk dapat memberikan peningkatan mutu kerja berdasarkan hal tersebut disimpulkan bahwa dominasinya jawaban tidak pada pra survei ini menunjukkan bahwa perusahaan masih kurang dalam perannya untuk dapat membangun motivasi kerja yang bermutu mampu memberikan pengaruh untuk *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

Adapun berdasarkan temuan dari beberapa pra-survei yang dilakukan, menjadi perhatian peneliti untuk meneliti di Perusahaan PT Vadhana Internasional Duri terkait dengan **“Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Di PT Vadhana Internasional Duri**

1.2 Identifikasi Masalah

Merujuk pada pemaparan yang sudah dirumuskan tersebut ada permasalahan-permasalahan yakni:

1. Kurangnya rasa atau kesan baik (*sense of belonging*) yang dirasakan oleh karyawan terhadap perusahaan.
2. Kurangnya kerjasama antar karyawan dalam bekerja

3. Kurangnya hubungan yang baik untuk meningkatkan kualitas kerja
4. Kurangnya komitmen karyawan dalam melakukan pekerjaan
5. Kurangnya motivasi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan

1.3 Pembatasan Masalah

Agar permasalahan yang diteliti tidak terlalu luas, maka penulis melakukan pembatasan permasalahan. Karenanya permasalahan dalam riset ini dibatasi untuk Komitmen, Motivasi Kerja, serta *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

1.4 Perumusan Masalah

Merujuk pada pemaparan permasalahan diatas, identifikasi permasalahan dan pembatasan masalah yang telah di rumuskan, adapun yang menjadi rumusan-rumusan masalahnya dalam riset ini yakni:

1. Apakah komitmen organisasi memberikan pengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) di PT Vadhana Internasional Duri?
2. Apakah motivasi kerja memberikan pengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) di PT Vadhana Internasional Duri?
3. Apakah komitmen organisasi dan motivasi kerja memberikan pengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) di PT Vadhana Internasional Duri?

1.5 Tujuan Penelitian

Berikut merupakan pencapaian melalui dilaksanakannya riset ini yakni antara lain:

1. Untuk mengetahui Apakah komitmen organisasi memberikan pengaruh pada *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) di PT Vadhana Internasional Duri
2. Untuk mengetahui Apakah motivasi kerja memberikan pengaruh pada *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) di PT Vadhana Internasional Duri
3. Untuk mengetahui Apakah komitmen organisasi dan motivasi kerja memberikan pengaruh pada *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) di PT Vadhana Internasional Duri

1.6 Manfaat Penelitian

Terdapat manfaat-manfaat riset ini untuk penulis, entitas usaha PT Vadhana Internasional Duri, Lembaga pendidikan Universitas Negeri Medan, dan penelitian lainnya yang diuraikan dibawah ini:

1. Untuk penulis

Informasi yang ada pada penelitian ini mampu memperluas wawasan serta pemahaman pada kaitannya dengan.

2. Bagi PT Vadhana Internasional Duri

Informasi yang da bisa dijadikan sebagai kritik dan saran yang dapat memahami masalah-masalah yang terjadi dalam komitmen organisaasi, motivasi kerja dan OCB.

3. Bagi Universitas Negeri Medan

Sebagai tambahan khazanah ilmu pengetahuan dan kepustakaan dalam kaitannya dengan Komitmen Organisasi dan motivasi dan OCB.

4. Untuk peneliti lainnya

Menjadi sumber referensi serta informasi atau bahan literature, serta dasar untuk membandingkan riset yang relevan untuk kedepannya.

THE
Character Building
UNIVERSITY