

Artinya OCB secara sederhana dapat dikatakan sebagai perilaku individu yang berakar dari kerelaan dirinya untuk memberikan kontribusi melebihi peran inti atau tugasnya terhadap perusahaannya. Perilaku tersebut dilakukannya, baik secara disadari maupun tidak disadari, diarahkan maupun tidak diarahkan, untuk dapat memberikan manfaat dan keuntungan bagi perusahaannya.

OCB dan Komitmen Organisasional ini sering halnya dikaitkan dengan kepuasan SDM dalam bekerja, karena dalam hal ini SDM yang puas akan pekerjaannya mampu bertahan akan pekerjaannya dan bahkan mampu untuk bekerja melebihi *job description* yang ditetapkan oleh organisasi. pernyataan ini bisa dilihat dari penelitian sebelumnya yang dilakukan Tasai & Wu (2010), Sari dan Fadilah (2013) dan Mukhlis *et al.* (2015) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*. penelitian sebelumnya juga yang dilakukan oleh Fera (2016), Adi & Ratnasari (2015). Menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional. Sama dengan kepuasan kerja OCBpun dapat mempengaruhi komitmen organisasional karena tentunya SDM yang memiliki sikap sukarela dalam bekerja akan bertahan dalam organisasinya. Hal ini juga berdasarkan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Tesi (2010), Chen *et al.* (1998) menunjukkan bahwa OCB berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional. Namun dalam beberapa penelitian sebelumnya terdapat pernyataan bahwa tidak ada pengaruhnya antara kepuasan kerja dan OCB (Ningsih dan Arsanti, 2014) dan penelitian sebelumnya juga yang dilakukan

oleh Fera (2016) menyatakan bahwa OCB tidak mempunyai pengaruh dengan komitmen organisasional.

Robbins dan Judge (2007) dalam Dewi (2016) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan positif tentang suatu pekerjaan yang merupakan hasil evaluasi dari beberapa karakteristik. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif tentang pekerjaannya. Karyawan yang puas akan lebih dapat berbicara positif tentang organisasi, membantu orang lain dan jauh melebihi harapan normal dari pekerjaan mereka. Kepuasan kerja adalah salah satu alasan meningkatnya komitmen organisasional, individu yang merasa puas akan pekerjaannya akan memiliki komitmen terhadap perusahaan dan begitu sebaliknya apabila individu tersebut tidak puas akan pekerjaannya maka sulit untuk memiliki komitmen terhadap perusahaan (Shah *et al*, 2012).

Komitmen terhadap organisasi artinya lebih dari sekedar keanggotaan formal, karena meliputi sikap menyukai organisasi dan kesediaan untuk mengusahakan tingkat upaya yang tinggi bagi kepentingan organisasi dalam mencapai tujuan. Komitmen organisasional mencakup unsur loyalitas terhadap organisasi, keterlibatan dalam pekerjaan dan identifikasi terhadap nilai – nilai dan tujuan organisasi (Ristiani 2013). Individu dengan komitmen organisasi yang tinggi di karakterkan dengan penerimaan dan kepercayaan yang tinggi dalam nilai dan tujuan organisasi, keinginan untuk berusaha sekuat tenaga demi kepentingan organisasi dan keinginan yang kuat untuk

mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi (Mowday *et al*, 1979 dalam Dewi 2016)

Penelitian ini dilakukan di Hotel Swiss-Belinn Airport Jakarta Barat. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara awal terhadap pihak terkait di peroleh informasi adanya indikasi permasalahan yang berkaitan dengan perilaku komitmen organisasional terlihat dari beberapa karyawan kurang mau membantu karyawan yang lain disaat mereka mengalami kesulitan, mencuri jam istirahat yang mengidentifikasi mereka malas berkerja menyelesaikan pekerjaan maupun membantu rekan kerja menyelesaikan tugas mereka, beberapa karyawan masih ada yang kurang mentaati peraturan, mengeluh dengan pekerjaannya dan kurangnya aktif berpartisipasi untuk perusahaan serta masih lambatnya karyawan dalam mengikuti perkembangan dan perubahan dalam perusahaan. Beberapa permasalahan diatas sudah mengindikasikan rendahnya OCB yang dimiliki oleh karyawan. selain indikasi permasalahan tersebut didapat juga persentase singkat absensi karyawan Hotel pada tahun 2016. Tingginya tingkat absensi karyawan Hotel Swiss-Belinn tersebut sudah menunjukkan rendahnya kepuasan kerja dan komitmen karyawan dalam bekerja.

1.2 Identifikasi Dan Pembatasan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka permasalahan dalam penelitian ini dapat didefinisikan sebagai berikut :

1. Karyawan tidak puas karna gaji yang diterima terlalu kecil tidak sesuai standar, sehingga berakibat pada rendahnya komitmen *organisasional*.

2. Komitmen organisasional karyawan rendah, sehingga berakibat pada rendahnya organisasional citizenship behavior .
3. Kepuasan dan komitmen organisasional karyawan hotel swiss-belinn airport jakarta barat rendah, sehingga berakibat rendahnya organizational citizenship behavior.

1.3 Pembatasan Masalah

1. penulis membatasi penelitian pada pengaruh kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* dan komitmen organisasional pada karyawan diwilayah Airport Jakarta Barat. Dan pengaruh *organizational citizenship behavior* terhadap komitmen *organisasional*.
2. penulis hanya membatasi penelitian pada Karyawan Hotel Swiss-Belinn Airport Jakarta Barat.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan pemaparan pada bagian sebelumnya maka rumusan masalah pada penelitian ini sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh antara kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* ?
2. Apakah terdapat pengaruh antara kepuasan kerja terhadap komitmen *organisasional* ?
3. Apakah terdapat pengaruh antara komitmen organisasional terhadap *organizational citizenship behavior* ?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah dan rumusan masalah penelitian diatas, maka peneliti mempunyai tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini.

Adapun tujuan penelitian yang hendak dicapai adalah sebagai berikut :

1. Untuk menganalisis dan menguji pengaruh kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior*
2. Untuk menganalisis dan menguji pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen *organisasional*
3. Untuk menganalisis dan menguji pengaruh komitmen *organisasional* terhadap *organizational citizenship behavior*

1.6 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi pihak perusahaan, penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan untuk tetap menjaga kepuasan kerja dan komitmen *organisasional* karyawan Hotel Swiss–Belinn Airport Jakarta Barat.
2. Bagi penulis, penelitian ini dapat menambah wawasan, pengetahuan mengenai kepuasan kerja dan komitmen *organisasional* sebagai prediktor dari *organizational citizenship behavior* pada karyawan Hotel Swiss–Belinn Airport Jakarta Barat.
3. Bagi mahasiswa penelitian ini digunakan sebagai langkah awal bagi mahasiswa yang ingin meneliti untuk menerapkan pengetahuan tentang teori – teori dibidang manajemen sumber daya manusia dan perilaku

organisasi dalam topik *organizational citizenship behavior* yang di dapat
dibangku perkuliahan dan dapat di terapkan di lapangan

Universitas
Esa Unggul

Universitas
Esa Unggul

Universitas
Esa Unggul