

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Indonesia kini telah memasuki era yang kita kenal dengan sebutan Revolusi Industri 4.0. Era yang lebih dikenal dengan sebutan era digital ini menuntut perkembangan teknologi informasi yang canggih dan serba cepat, sehingga menciptakan daya saing yang semakin ketat dalam dunia bisnis. Hal ini menjadi peluang bagi para pelaku usaha di Indonesia karena terbukanya gerbang pasar yang lebih luas dan banyaknya kemudahan yang ada di zaman ini. Namun, Industri 4.0 ini juga menjadi tantangan bagi bangsa Indonesia untuk terus dapat melakukan berbagai upaya dalam riset dan pengembangan teknologi yang lebih pesat lagi agar tidak tertinggal dengan negara lain yang sudah lebih dahulu berevolusi menjadi negara Industri 4.0.

Pesatnya perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi di era digital ini juga semakin terlihat dengan banyak bermunculannya perusahaan rintisan atau dikenal dengan sebutan perusahaan *startup*. Menkominfo memaparkan, menurut laman *Startup Ranking*, Indonesia menduduki urutan nomor lima dunia dengan jumlah *startup* terbanyak, yakni 2.193 buah. Pertumbuhan *startup* yang semakin menjamur di Indonesia telah melahirkan berbagai ide bisnis baru yang memudahkan kehidupan masyarakat sehari – hari. Keberhasilan *startup* dalam dunia bisnis bukan hanya dirasakan dampaknya oleh konsumen sebagai hilir dari kegiatan ekonomi, namun juga seluruh pelaku ekonomi. Tentu kini perusahaan berlomba – lomba untuk meningkatkan performanya agar dapat bersaing dan menjadi unggul dalam pasar.

Selain upaya riset dan pengembangan produk yang inovatif dan tepat guna, peningkatan sumber daya manusia yang berkualitas dan berdaya saing menjadi salah satu modal utama bagi perusahaan untuk menjawab tantangan di era serba teknologi ini. Faktor keberhasilan perusahaan ditentukan dari tenaga kerjanya,

karena merekalah yang mengendalikan, menjaga serta mengembangkan organisasi untuk menghadapi perubahan di berbagai zaman. Untuk itu, perusahaan perlu mengelola dan mengembangkan kualitas tenaga kerjanya karena sumber daya manusia merupakan sebuah aset penting bagi sebuah perusahaan.

Dalam jangka panjang, tenaga kerja yang berkualitas dibutuhkan untuk memperkuat daya saing di lingkungan perusahaan; mengembangkan setiap unit kerja dalam meningkatkan keunggulan kompetitif perusahaan; meningkatkan penguasaan, pemanfaatan serta penciptaan pengetahuan; mendukung kemajuan dan kecanggihan teknologi perusahaan, serta melakukan reformasi manajemen administrasi secara sistematis dan terintegrasi agar tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik.

Seperti yang dilansir dalam laman artikel cermati.com, cekaja.com dan campuspedia.id, karyawan dituntut memiliki inisiatif lebih serta bisa bekerja di luar *job description* dalam perusahaan startup. Hal ini dikarenakan perusahaan *startup* pada umumnya memiliki struktur organisasi yang lebih kecil dibandingkan korporat sehingga memungkinkan bagi karyawan untuk dapat secara sukarela menunjukkan kinerja yang melampaui harapan perusahaan dalam mencapai tujuan organisasi.

PT Top Karir Indonesia merupakan *startup* yang bergerak dalam bidang pengembangan karir. Melalui *website* resmi dan aplikasi bernama *TopKarir*, PT Top Karir Indonesia menjadi portal karir yang ditujukan bagi anak muda Indonesia dengan menawarkan berbagai pilihan pengembangan karir, mulai dari informasi terkait lowongan kerja, beasiswa pendidikan, pelatihan dan sertifikasi, hingga informasi terkait program kewirausahaan.

Dalam meningkatkan kepuasan dan loyalitas para pengguna jasanya, PT Top Karir Indonesia perlu berkomitmen untuk terus meningkatkan mutu pelayanannya. Salah satunya melalui peningkatan kualitas sumber daya manusia dengan menanamkan perilaku kewargaan organisasi atau lebih dikenal dengan sebutan *organizational citizenship behavior* (OCB).

Organizational citizenship behavior (OCB) dapat diartikan sebagai sikap karyawan untuk melakukan pekerjaan di luar tugas formal tanpa mengharap akan imbalan berupa kompensasi maupun bonus dari apa yang dikerjakan. Hal ini sangat diperlukan dan dapat menjadi keuntungan bagi perusahaan untuk mendukung kemajuan dan mencapai tujuannya.

Organizational Citizenship Behavior (OCB) merupakan salah satu aspek yang sudah banyak diteliti di zaman ini karena membawa banyak pengaruh positif pada perusahaan. Meskipun OCB bukan bagian dari pekerjaan formal, namun OCB akan sangat menguntungkan perusahaan karena akan memunculkan inisiatif dari karyawan dalam melakukan pekerjaan ekstra. Hal ini tentunya sangat berguna khususnya pada era dimana perusahaan startup mulai banyak tumbuh dan berkembang pesat. Perusahaan startup yang dikenal memiliki fleksibilitas tinggi dan sangat dinamis dalam hal pekerjaan tentunya sangat memerlukan perilaku kewargaan organisasi (OCB).

OCB yang tinggi akan mempengaruhi efektivitas dan kelangsungan hidup organisasi karena kontribusi tersebut akan berdampak baik pada team work yang efektif. Karyawan dengan OCB yang tinggi akan bersedia untuk membantu bahkan menggantikan rekan kerja dalam tugasnya, memiliki inisiatif untuk melakukan pekerjaan ekstra, meminimalisasi hingga menghindari terjadinya konflik di tempat kerja, menghargai dan mematuhi peraturan yang berlaku, memiliki toleransi pada situasi yang kurang ideal, memberi saran- saran yang membangun untuk perusahaan serta tidak membuang-buang waktunya di tempat kerja.

Pentingnya OCB telah menarik banyak perhatian pada penelitian akademik. Penelitian dari mendiskusikan OCB dari berbagai aspek, mulai dari kepemimpinan, karyawan hingga pelanggan. Secara luas, dapat disimpulkan bahwa karyawan yang memiliki OCB yang kuat akan lebih loyal terhadap perusahaannya karena OCB dipercaya bisa meningkatkan efektivitas organisasi yang membawa pada kesuksesan. Karyawan yang merasa dilibatkan dalam organisasi secara umum akan memberikan imbalan berupa perilaku yang positif. Dalam hal ini, organisasi akan menuai manfaat dalam jangka panjang. Kim et al

(2013) menjelaskan bahwa OCB dapat mempromosikan biaya penghematan, penyelesaian pekerjaan yang lebih cepat, dan optimalisasi sumber daya.

Meskipun OCB memiliki peran yang penting bagi perusahaan, namun hanya beberapa perusahaan saja yang menyertakan OCB pada sistem *reward* (Chahal, 2010). Maka dari itu, perusahaan harus lebih dapat mempertimbangkan OCB sebagai salah satu aspek penting yang dapat diterapkan pada karyawan untuk kemajuan perusahaannya.

Menurut Organ (dalam Muthuraman & Al-Haziazi, 2017) aspek-aspek *organizational citizenship behavior* diantaranya, *altruism* yaitu perilaku membantu meringankan pekerjaan dari rekan kerja dalam suatu perusahaan. Kedua, *civic virtue*, yaitu partisipasi sukarela dan dukungan untuk citra dan fungsi-fungsi organisasi baik secara profesional maupun alamiah dalam organisasi. Ketiga, yaitu *courtesy* yaitu sifat sopan dan patuh serta mencegah timbulnya masalah dengan karyawan dengan membantu memberikan konsultasi dan informasi dan menghargai kebutuhan mereka. Keempat, *sportmanship* yaitu sikap toleransi pada situasi yang kurang ideal di tempat kerja. Kelima, *conscientiousness* yaitu perilaku karyawan yang melampaui standar minimum dalam perusahaan.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti dengan supervisor sumber daya manusia, karyawan di PT Top Karir Indonesia menunjukkan beberapa sikap yang masih belum mencerminkan OCB, diantaranya yaitu karyawan yang kurang peduli terhadap rekan kerja, karyawan yang tidak bersedia membantu karyawan lain saat terdapat masalah atau tugas-tugas yang dikerjakan, banyaknya keluhan personal karyawan terhadap kondisi kantor yang kurang ideal, kurangnya inisiatif karyawan untuk melakukan peran mereka secara maksimal, serta tingkat absensi karyawan yang masih tergolong tinggi.

Untuk menelusuri lebih lanjut mengenai permasalahan OCB di PT Top Karir Indonesia, peneliti melakukan investigasi lebih lanjut dengan mengamati

data absensi karyawan dari bulan Mei 2019 hingga bulan September 2020 pada tabel berikut ini:

Tabel 1.1
Data Absensi Karyawan PT Top Karir Indonesia
Mei 2019 – Maret 2020

Bulan	Sakit	Izin	Cuti	Alpa
Mei 2019	2	15	24	5
Juni 2019	10	11	15	4
Juli 2019	4	19	17	5
Agustus 2019	3	24	16	8
September 2019	5	23	24	10
Oktober 2019	8	24	19	6
November 2019	2	20	26	4
Desember 2019	2	25	14	4
Januari 2020	3	29	15	7
Februari 2020	5	24	12	6
Maret 2020	5	8	10	3
April 2020	3	6	3	13
Mei 2020	4	9	12	2
Juni 2020	9	3	12	12
Juli 2020	3	2	4	12
Agustus 2020	2	4	6	8
September 2020	9	5	5	9

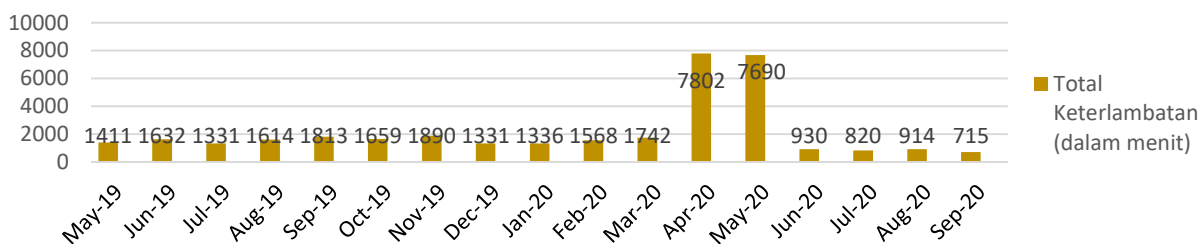
Sumber : Data diolah oleh peneliti (2020)

Dari tabel 1.1, data absensi (ketidakhadiran) karyawan cenderung fluktuatif. Namun diantara keempat kategori tersebut yang perlu diperhatikan adalah ketidakhadiran karyawan tanpa keterangan atau disebut alpa. Absensi karyawan mengalami kenaikan berturut-turut dari bulan Juni 2019 hingga September 2019. Angka absensi karyawan tertinggi ada pada bulan April 2020 yaitu terdapat 13 orang yang tidak hadir ke kantor tanpa disertai keterangan resmi.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Fadholi (2013), OCB mempengaruhi ketidakhadiran serta kepuasan kerja secara positif. Hal ini didukung senada dengan pernyataan yang dikutip oleh Tschannen & Moran (dalam Naway & Haris, 2017) bahwa tingkat absensi merupakan salah satu contoh ketidakefisiensian organisasi yang mengacu pada dimensi *conscientiousness* pada OCB. Selain itu, disebutkan pula bahwa karyawan yang tidak menyertakan keterangan saat sedang absen artinya tidak mencerminkan dimensi *courtesy* pada OCB. Maka dari itu, apabila tingkat ketidakhadiran karyawan rendah, maka dapat dipastikan OCB pada perusahaan juga rendah.

Data absensi ini juga memberikan informasi lebih lanjut terkait kurangnya sikap *altruism* sebagai salah satu dimensi OCB. Menurut keterangan lewat wawancara bersama supervisor sumber daya manusia PT Top Karir Indonesia, belum adanya inisiatif karyawan untuk menggantikan posisi rekan kerjanya yang sedang absen ke kantor. Selain data absensi, peneliti juga mengamati data *attendance record* yang di dalamnya menunjukkan catatan keterlambatan karyawan PT Top Karir Indonesia periode Mei 2019 – September 2020.

Keterlambatan Karyawan PT. Top Karir Indonesia (Mei 2019 - September 2020)



Gambar 1.1

Data Keterlambatan Karyawan PT Top Karir Indonesia

Sumber : Data diolah oleh peneliti (2020)

Gambar 1.1 menunjukkan bahwa angka keterlambatan karyawan di PT Top Karir Indonesia cukup tinggi. Angka keterlambatan tertinggi terdapat di bulan April 2020, dengan total 7802 menit. Angka tersebut naik cukup drastis dari bulan sebelumnya (Maret 2020) yaitu 1742 menit. Meskipun angka keterlambatan cenderung naik dan turun namun dapat kita amati bahwa terjadi kenaikan secara terus menerus dari bulan Desember 2019 – April 2020. Pada bulan Desember 2019, jumlah keterlambatan total sebanyak 1331 menit. Angka tersebut naik di bulan Januari 2020 menjadi 1366 menit. Kemudian di bulan Februari 2020, angka keterlambatan karyawan menjadi 1568 menit dan kembali naik di bulan Maret 2020, dengan total keterlambatan yaitu 1742 menit.

Secara keseluruhan, dapat kita simpulkan bahwa rata-rata keterlambatan seorang karyawan per harinya yaitu sekitar 20,5 menit. Meskipun karyawan tidak mendapatkan hukuman tertentu atas keterlambatan yang dilakukan, namun hal ini tidak sejalin dengan perilaku yang diharapkan oleh perusahaan, dimana seharusnya karyawan dapat hadir ke kantor tepat waktu.

Selain itu, jika diamati, terdapat lonjakan angka keterlambatan dari bulan Maret 2020, yaitu 1742 ke bulan April 2020 yaitu 7802. Menurut keterangan dari supervisor sumber daya manusia PT Top Karir Indonesia, lonjakan angka keterlambatan tersebut disebabkan karena adanya pergantian sistem absensi dari sistem *finger print* menjadi sistem aplikasi daring bernama *Dingtalk* yang diakses melalui smartphone. Pada bulan tersebut para karyawan memasuki masa

Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB) sehingga banyak penyesuaian yang harus dilakukan diantaranya pergantian sistem bekerja di kantor diganti menjadi bekerja di rumah atau biasa dikenal dengan istilah *work from home*. Selain itu, banyak rencana dan agenda yang telah disusun berubah sehingga banyak sekali diskusi yang dilakukan hingga larut lewat *virtual meeting*. Hal tersebut menyebabkan angka keterlambatan jadi melonjak naik.

Berdasarkan masalah yang ditemukan oleh peneliti tentang tingginya jumlah keterlambatan karyawan, maka dapat dikatakan bahwa sikap karyawan PT Top Karir Indonesia belum mencerminkan dimensi *conscientiousness* pada OCB, yaitu perilaku sukarela karyawan yang dapat melampaui peran minimum, seperti mematuhi aturan dan kebijakan perusahaan serta hadir tepat waktu. Permasalahan-permasalahan OCB yang terjadi di perusahaan tentunya disebabkan oleh beberapa faktor yang harus diteliti lebih lanjut.

Menurut Wirawan (2014), OCB bisa dipengaruhi oleh sejumlah faktor, diantaranya budaya organisasi, iklim organisasi, kepuasan kerja, komitmen organisasi, kepemimpinan transformasional & *servant leadership*, tanggung jawab sosial pegawai, umur pegawai, keterlibatan kerja, kolektivisme serta keadilan organisasi.

Untuk memperkuat penelitian dari pra-riset, absensi dan data keterlambatan karyawan, peneliti juga melakukan survei kepada 35 orang karyawan PT Top Karir Indonesia secara acak mengenai faktor-faktor atau variabel apa saja yang memengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada perusahaan tersebut.

Pada pra-riset pertama, peneliti membuat daftar variabel yang dapat memengaruhi tingkat perilaku *organizational citizenship behavior* (OCB) pada PT Top Karir Indonesia. Berdasarkan penelitian-penelitian sebelumnya, dalam menjawab soal kuesioner ini responden memilih paling sedikit dua pilihan dari beberapa variabel yang tertera. Tabel berikut merupakan daftar variabel hasil pra-riset yang dilakukan:

Tabel 1.2
Hasil Pra-Riset Faktor-Faktor yang Mempengaruhi OCB

Variabel	Frekuensi	Presentase
Budaya dan Iklim Organisasi	11	11,58%
Kepuasan Kerja	20	21,05%
Komitmen Organisasi	14	14,74%
Gaya Kepemimpinan	11	11,58%
Keterlibatan Kerja	23	24,21%
Motivasi Kerja	16	16,84%

Sumber: Data diolah peneliti (2020)

Berdasarkan hasil pra-riiset di atas, dapat diamati bahwa kecenderungan jawaban responden dari survei mengenai faktor-faktor yang memengaruhi OCB adalah keterlibatan kerja dan kepuasan kerja. Dari tabel tersebut, terdapat 20 orang yang memilih variabel kepuasan kerja. Sementara variabel keterlibatan kerja dipilih oleh 23 orang. Kedua variabel tersebut menjadi variabel yang paling banyak dipilih dibandingkan dengan variabel lainnya. Hal tersebut juga membantu peneliti untuk mengetahui bahwa kedua variabel tersebut sesuai dengan fenomena yang terjadi pada PT Top Karir Indonesia.

Menurut Robbins & Coulter (2012), keterlibatan kerja dan kepuasan kerja sumber daya manusia yang tinggi akan mendorong munculnya Organizational Citizenship Behavior (OCB), yaitu perilaku yang dilakukan atas kehendak sendiri yang bukan menjadi bagian dan tuntutan kerja formal, tetapi mendorong efektivitas fungsi organisasi. Maka berlaku pula sebaliknya, jika keterlibatan kerja dan kepuasan kerja rendah, maka OCB juga akan rendah dan menghambat efektivitas fungsi organisasi.

Teh & Sun (2012) menyatakan bahwa karyawan akan lebih termotivasi untuk berbagi pengetahuan dengan karyawan lain apabila tingkat keterlibatan kerja mereka tinggi dan mereka merasa puas dengan pekerjaannya. Sehingga, keterlibatan kerja dapat menjadi salah satu alasan terbentuknya OCB. Robbins & Coulter (2012) juga menyatakan bahwa karyawan dengan keterlibatan kerja yang tinggi dapat mengenali dan memerhatikan jenis pekerjaan mereka dengan baik, serta mempengaruhi tingkat absensi yang lebih rendah.

Karyawan yang sangat terlibat dengan pekerjaannya akan berpikir bahwa bekerja merupakan bagian yang penting bagi konsep diri mereka, sehingga mereka bisa memiliki perilaku kewargaan organisasi yang baik. Keterlibatan kerja dapat meningkatkan kinerja perusahaan dengan cara mengarahkan karyawannya untuk lebih fokus terhadap pekerjaan mereka dan membuat pekerjaan mereka menjadi sebuah pengalaman yang baru.

Selain keterlibatan kerja, kepuasan kerja juga tidak kalah penting untuk diperhatikan karena kepuasan kerja memberikan dampak yang positif untuk efektivitas organisasi. Dalam banyak perusahaan, kepuasan kerja menjadi aspek penting yang harus selalu dijaga agar karyawannya dapat menunjukkan performa dan sikap terbaiknya untuk perusahaan. Karyawan yang puas cenderung dapat membantu serta memberikan motivasi kepada rekan kerjanya, membicarakan hal-hal positif tentang perusahaan, serta dapat bekerja melampaui deskripsi tugas dan peran yang diharapkan perusahaan. Karyawan dengan kepuasan kerja yang tinggi, dapat dipastikan dapat bertahan untuk tetap tinggal di sebuah organisasi apapun keadaannya, serta dapat membantu mengurangi tingkat stress dan beban kerja karyawan lainnya dalam organisasi. Sebaliknya, Luthans (dalam Nafi' & Indrawati, 2017) mengungkapkan bahwa kepuasan kerja yang rendah cenderung menyebabkan pergantian karyawan dan ketidakhadiran. Selain itu, Kim juga menyatakan (dalam Tharikh et al, 2016) bahwa karyawan dengan level kepuasan kerja yang tinggi akan menghasilkan level OCB yang tinggi pula.

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang terjadi pada perusahaan yang diteliti, peneliti menemukan bahwa keterlibatan kerja dan kepuasan kerja

dapat memengaruhi *organizational citizenship behavior* (OCB). Maka dari itu, peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul **“Pengaruh Keterlibatan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada Karyawan PT Top Karir Indonesia”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijabarkan sebelumnya, maka permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana deskripsi mengenai Keterlibatan Kerja, Kepuasan Kerja, dan *Organizational Citizenship Behavior* pada karyawan PT Top Karir Indonesia?
2. Apakah Keterlibatan Kerja berpengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada karyawan PT Top Karir Indonesia?
3. Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada karyawan PT Top Karir Indonesia?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang serta perumusan masalah yang telah diuraikan, maka peneliti menentukan tujuan dari penelitian yang dilakukan di PT Top Karir Indonesia sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui deskripsi mengenai Keterlibatan Kerja, Kepuasan Kerja, dan *Organizational Citizenship Behavior* pada karyawan PT Top Karir Indonesia.
2. Untuk mengetahui pengaruh Keterlibatan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada karyawan PT Top Karir Indonesia.
3. Untuk mengetahui pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada karyawan PT Top Karir Indonesia.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat melahirkan beberapa manfaat, diantaranya sebagai berikut:

1. Bagi Penulis

Penelitian ini dilakukan untuk memenuhi persyaratan kelulusan dengan gelar sarjana. Selain itu, penelitian ini dapat menguji pemahaman peneliti akan ilmu manajemen sumber daya manusia yang selama ini dipelajari selama masa perkuliahan dan memberikan peneliti pengalaman dalam melakukan penelitian secara ilmiah mengenai *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan. Penelitian ini juga berkaitan dengan seberapa besar dampak yang dihasilkan oleh variabel Keterlibatan Kerja dan Kepuasan Kerja karyawan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan pada PT Top Karir Indonesia.

2. Bagi PT Top Karir Indonesia

Penelitian ini diharapkan bisa menjadi referensi bagi perusahaan untuk mengetahui pentingnya *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan serta variabel yang dapat mendukung timbulnya *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada karyawan, yaitu Keterlibatan Kerja dan Kepuasan Kerja, sehingga PT Top Karir Indonesia dapat memaksimalkan potensi sumber daya manusia-nya.

3. Bagi Universitas Negeri Jakarta

Penelitian ini dilakukan agar dapat menjadi referensi ilmu pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia dan diharapkan menjadi kontribusi pemikiran di lingkungan civitas akademika, utamanya bagi peneliti berikutnya yang tertarik meneliti *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) di masa yang akan datang.

1.5 Kebaruan Penelitian

Berdasarkan beberapa referensi dari penelitian sebelumnya yang telah dilakukan, kebaruan yang terdapat pada penelitian ini yaitu peneliti melakukan penelitian pada *startup*. Sudah banyak penelitian mengenai OCB namun sebagian besar penelitian dilakukan pada korporat dan institusi pendidikan sehingga kali ini peneliti ingin melakukan penelitian OCB pada *startup* dikarenakan perusahaan *startup* yang bersifat dinamis dan fleksibel, mulai dari sistem hingga *job description* para karyawan. Sehingga diperlukan *extra-role* yang harus dilakukan oleh karyawan *startup*.

Beberapa penelitian yang berkaitan dengan OCB diantaranya penelitian berjudul **“Pengaruh Keterlibatan Kerja dan *Organizational Based Self Esteem* terhadap *Organizational Citizenship Behavior*”** oleh Muhammad Hadi Wirawan pada tahun 2018. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara keterlibatan kerja, *organization based self esteem* (OBSE), usia, jenis kelamin dan lama kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Sebanyak 181 orang karyawan PT Garuda Indonesia Tbk. menjadi sampel dalam penelitian ini. Hasil penelitian mengungkapkan bahwa terdapat pengaruh signifikan dari keterlibatan kerja, *organization based self esteem* (OBSE), usia, jenis kelamin dan lama kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

Selain itu juga terdapat penelitian yang dilakukan oleh Forry A. Naway dan Ikhfan Haris pada tahun 2017 dengan menggunakan karyawan sejumlah 178 karyawan di Sekolah Menengah Atas (SMA) di daerah Gorontalo. Penelitian ini berjudul **“The Effect of Career Development, Perception of Organizational Justice and Job Satisfaction on Teacher’s Organizational Citizenship Behavior (OCB)”**. Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa *career development, perception of organizational justice, job satisfaction* memiliki pengaruh langsung terhadap OCB.

Selanjutnya adalah penelitian dengan judul **“Managing Job Attitudes: The Roles of Job Satisfaction and Organizational Commitment on Organizational Citizenship Behaviors”** oleh Tharikh et al pada tahun 2016. Penelitian dilakukan terhadap guru sekolah di Perak sebanyak 200 orang. Data

penelitian menginterpretasikan bahwa *job satisfaction*, *organizational commitment*, dan *organizational citizenship behavior* secara statistik signifikan dan berhubungan positif.

Penelitian terhadap OCB juga dilakukan oleh Adrian Tanto Halim dan Wilma Laura Sahetapy pada tahun 2019 dengan judul **“Pengaruh *Job Satisfaction*, *Organizational Commitment*, dan *Job Involvement* Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada PT Mustika Dharmajaya”**. Sebanyak 288 karyawan divisi produksi pada PT Mustika Dharmajaya menjadi sampel dalam penelitian ini dan hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh *job satisfaction*, *organizational commitment*, dan *job involvement* terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pada penelitian tersebut.

Selain dari sisi objek penelitian, peneliti juga melakukan kebaruan dengan menggunakan data absensi sebagai salah satu pra-riset untuk menganalisis adanya altruism (salah satu dimensi OCB). Meskipun belum banyak penelitian OCB yang menggunakan data absensi untuk mengindikasikan adanya permasalahan OCB, namun sebenarnya hal ini sudah diujarkan oleh Fadholi (2013), bahwa OCB mempengaruhi ketidakhadiran serta kepuasan kerja secara positif. Hal ini didukung senada dengan pernyataan yang dikutip oleh Tschannen & Moran (Naway & Haris, 2017) bahwa tingkat absensi merupakan salah satu contoh ketidakefisienan organisasi yang mengacu pada dimensi *conscientiousness* pada OCB. Selain itu, disebutkan pula bahwa karyawan yang tidak menyertakan keterangan saat sedang absen artinya tidak mencerminkan dimensi *courtesy* pada OCB. Maka dari itu, peneliti menggunakan data absensi sebagai indikasi permasalahan OCB pada karyawan PT Top Karir Indonesia.