

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perkembangan ekonomi di karawang semakin pesat, sehingga kota karawang sendiri di juluki sebagai kota industri. Hal ini di karenakan banyaknya pabrik dan jenis usaha lainya yang mulai bermunculan. Dalam hal ini, perusahaan dalam bidang distributor juga memiliki perkembangan yang cukup signifikan. Perusahaan distributor merupakan lini usaha yang berkegiatan dalam penyaluran barang dari produsen ke konsumen.

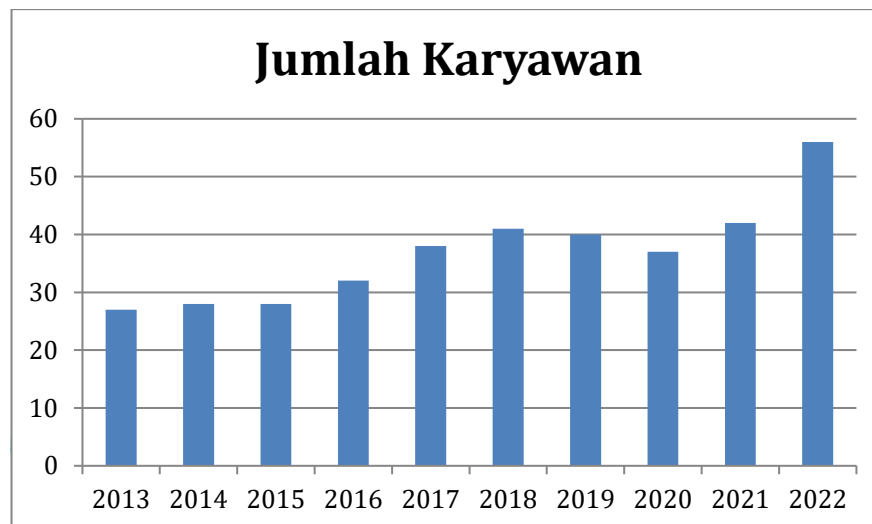
Setiap perusahaan menjalankan usahanya sesuai aturan yang ada, hal itu semata-mata dilakukan untuk mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan tersebut. Seperti yang dikutip menurut undang-undang no 13 tahun 2003 pasal 108-115, peraturan perusahaan merupakan unsur yang paling penting bagi stabilitas usaha dan pembinaan karyawan. Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh sekurang-kurangnya 10 orang wajib membuat peraturan perusahaan yang mulai berlaku setelah disahkan oleh menteri. Fungsi peraturan perusahaan di buat untuk melindungi hak dan kewajiban perusahaan dan karyawan masing-masing.

Sejalan dengan hal tersebut, faktor utama dari kemajuan perusahaan yaitu sumber daya manusia yang di miliki oleh perusahaan tersebut. Seperti yang di kutip menurut Siagian (Firdaus, 2019) merupakan “miliknya” yang paling berharga, dengan pengertian bahwa manusia diperlakukan sesuai dengan harkat dan martabatnya sehingga berperilaku positif dalam kehidupan organisasionalnya. Maka dari itu, karyawan merupakan kunci utama bagi perusahaan sehingga mampu menjalankan bisnisnya dengan baik. Untuk itu, pentingnya pengelolaan sumber daya manusia menjadi tolak ukur keberhasilan suatu perusahaan.

Distributor sendiri biasanya tidak hanya menjadi tangan pertama setelah produsen, akan tetapi ada beberapa distributor yang membuat produknya sendiri namun dalam jumlah kecil. Hal ini dilakukan karena adanya peluang, yakni perusahaan yang men-*supply* produk tersebut tidak mampu mencukupi permintaan

konsumen. Seperti yang terjadi di dalam Cv. Gandum Mas Sejahtera Karawang, dengan adanya peluang yang muncul, hal itu memicu perkembangan jumlah karyawan di dalamnya. Berikut adalah jumlah karyawan selama 10 tahun terakhir yang terjadi di Cv. Gandum Mas Sejahtera Karawang yaitu sebagai berikut:

Gambar 1.1 Jumlah Karyawan Periode 2013 - 2022



Sumber: Cv. Gandum Mas Sejahtera Karawang

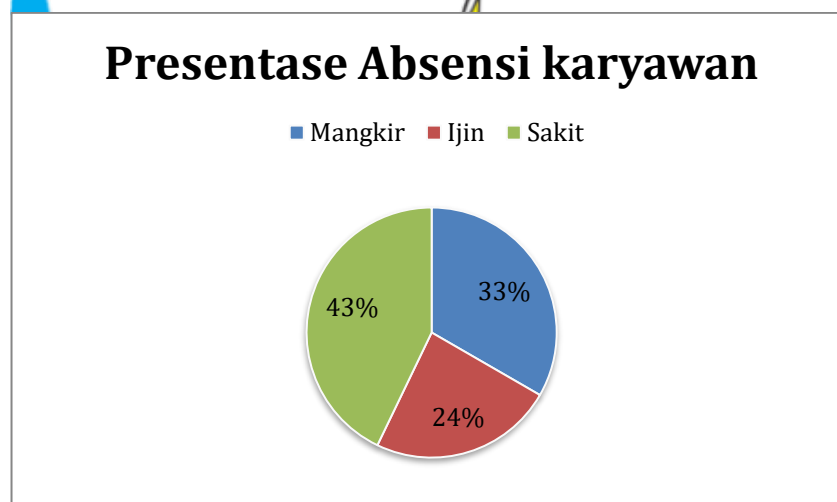
Berdasarkan Gambar 1.1 di atas, diketahui bahwa jumlah karyawan di Cv. Gandum Mas Sejahtera Karawang mengalami perkembangan yang naik turun bahkan juga stabil. Seperti yang terjadi pada tahun 2013 – 2015 jumlah karyawan terlihat stabil yakni di kisaran 27 orang sampai 28 orang, sedangkan pada tahun-tahun berikutnya yakni di mulai dari tahun 2016 – 2021 mengalami kenaikan dan penurunan, yakni dikisaran 30 orang sampai dengan 50 orang. Hanya saja pada tahun ini jumlah karyawan mengalami kenaikan yang cukup signifikan yaitu sebanyak 65 orang.

CV. Gandum Mas Sejahtera merupakan distributor yang bergerak di bidang makanan dan minuman, dan juga terdapat kebutuhan rumah tangga. Selain itu, CV. Gandum Mas Sejahtera ini juga memproduksi sendiri gula dalam kemasan rencengan yang di beri nama merek si manis. Terdapat berbagai tugas pokok karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan nya secara berkesinambungan. Yang mana karyawan memiliki uraian kerja masing-masing tetapi tidak menutup kemungkinan bahwa antar karyawan saling membantu satu sama lain.

CV.Gandum Mas Sejahtera juga memiliki slogan yang dapat di jadikan landasan bagi karyawan untuk menjalankan pekerjaan nya. Slogan yang di maksud yaitu “Kerja tepat, cepat dan hebat“ yang bermakna bahwa setiap karyawan mampu bekerja dengan sesuai standar dan memenuhi target yang telah di tentukan dengan begitu akan menciptakan lingkungan kerja yang hebat. Karyawan di CV. Gandum Mas Sejahtera Karawang ini juga memiliki dedikasi yang tinggi terhadap pekerjaan nya, yakni dengan datang lebih awal dari jam kerja yang telah di tentukan, dapat bekerja lembur saat di butuhkan dan mampu aktif dalam berbagai kegiatan perusahaan. Walaupun terkadang ada saja karyawan yang melanggar aturan perusahaan.

Berikut adalah presentase absensi karyawan pada tahun 2022 yakni periode Januari - Mei, yaitu sebagai berikut:

Gambar 1.2 Presentase Absensi Karyawan Periode Januari - Mei



Sumber: Cv. Gandum Mas Sejahtera

Dari gambar 1.2 di atas, dapat dilihat bahwa karyawan yang mangkir yaitu memiliki presentase 33%, dan karyawan yang mengajukan ijin yaitu memiliki presentase 24% serta karyawan yang mengalami sakit pada tahun berjalan yaitu sebanyak 43%. Sesuai dengan presentase di atas, dapat di ketahui bahwa terdapat karyawan yang melanggar aturan perusahaan yakni mangkir dalam pekerjaan nya.

Aturan perusahaan yang cukup sering di selewengkan yaitu tidak tertibnya karyawan dalam hal pemanfaatan waktu, seperti melebihi waktu cuti yang telah di berikan oleh perusahaan dan kurangnya kesigapan karyawan dalam

menyelesaikan pekerjaan, sehingga harus di bantu oleh karyawan lainnya. Selain itu, tidak terjalin komunikasi yang baik antar karyawan dalam hal pekerjaan, sehingga dapat menjadi hambatan bagi karyawan lainnya.

Hal tersebut menjadi bukti bahwa karyawan itu sendiri belum mengetahui apa itu *organizational citizenship behavior*. Padahal *organizational citizenship behavior* yaitu salah satu kunci terpenting bagi karyawan dalam melaksanakan pekerjaan nya yang akan bermuara pada keberhasilan perusahaan. Adhiyana (Yoga *et al.*, 2021:514) menyatakan *Organizational Citizenship Behavior* juga sering diartikan sebagai perilaku yang melebihi kewajiban formal (*ekstra role*) yang tidak berhubungan dengan kompensasi langsung. Artinya, karyawan yang memiliki perilaku *organizational citizenship behavior* yang tinggi, akan rela tidak di bayar dalam bentuk materi melainkan lebih kepada perilaku sosial dari masing-masing individu, untuk bekerja melebihi waktu yang telah di tentukan. Seperti membantu rekan kerja di jam istirahat atau saat mengalami kesusahan dalam mengerjakan pekerjaan dengan sukarela.

Perilaku *organizational citizenship behavior* yang di miliki seorang karyawan tak terlepas dari lingkungan perusahaan. Lingkungan perusahaan harus mampu mendukung setiap langkah karyawan untuk terus berkembang, dengan begitu akan tercipta karyawan yang memiliki perilaku *organizational citizenship behavior* yang tinggi. Menurut Pratiwi (Purwanti, 2020:2) ada beberapa faktor yang mempengaruhi *organizational citizenship behavior* yaitu budaya organisasi dan komitmen organisasi.

Budaya organisasi merupakan acuan dari setiap organisasi yakni bagaimana setiap individu yang tergabung dalam suatu organisasi tertentu membentuk identitas organisasi dengan proses integrasi dari perilaku anggotanya yang melibatkan pikiran, ucapan dan tindakan nya. Menurut Khan dan Rashid (Purwanti, 2020:3) di sisi lain, budaya organisasi memiliki dampak yang kuat pada perilaku karyawan yang di ikuti dengan efektifitas organisasi dan akan memudahkan manajer dalam memahami organisasi di mana mereka bekerja tidak hanya untuk perumusan kebijakan atau prosedur, tetapi untuk memahami perilaku manusia dan pemanfaatan sumber daya manusia mereka dengan cara yang terbaik.

Berikut adalah target dan capaian produksi gula pada karyawan Cv. Gandum Mas Sejahtera Karawang, pada tahun 2021, yaitu sebagai berikut:

Tabel 1.1 Target dan capaian produksi gula tahun 2021

Bulan	Plan Produksi	Actual	Keterangan
Januari	3.750	3.501	Tidak Tercapai
Februari	3.500	3.703	Tercapai
Maret	4.000	3.808	Tidak Tercapai
April	6.500	6.741	Tercapai
Mei	5.950	5.865	Tercapai
Juni	5.500	5.600	Tercapai
Juli	3.650	3.661	Tercapai
Agustus	4.650	4.516	Tidak Tercapai
September	4.200	4.079	Tidak Tercapai
Oktober	3.550	3.450	Tidak Tercapai
November	3.200	3.450	Tercapai
Desember	3.850	3.995	Tercapai

Sumber: Cv. Gandum Mas Sejahtera Karawang

Berdasarkan tabel 1.1 diatas dapat di ketahui bahwa dari bulan januari sampai dengan desember, terdapat beberapa bulan yang tidak mencapai target produksi nya yaitu bulan januari, maret, agustus, september dan oktober. Kenaikan dan penurunan target produksi bisa terjadi karena beberapa faktor, salah satunya yakni mangkir dalam pekerjaan.

Menurut Wibowo (Purwanti, 2020:3) Di dalam era yang semakin kompetitif, budaya organisasi berkembang sesuai perkembangan lingkungan. Di dalam suatu perusahaan, semua orang yang ada di dalam perusahaan harus bisa menyesuaikan diri, bagaimana mereka bersikap, dengan siapa dan di mana mereka berada. Selain itu, budaya organisasi menuntut kesamaan langkah dan visi bagi sumber daya manusia untuk melakukan tugas dan tanggung jawabnya, sehingga masing-masing individu dapat meningkatkan fungsi nya dalam organisasi.

Berikut adalah hasil pra survey penelitian variabel budaya orgaisasi pada karyawan Cv. Gandum Mas Sejahtera Karawang sebanyak 30 responden, yaitu sebagai berikut:

Tabel 1.2 Hasil Kuesioner Pra Survey Penelitian Budaya Organisasi

No	Indikator	Pertanyaan	TB		SB	
			Skor	%	Skor	%
1	Inovasi dan keberanian mengambil resiko	Bagaimana tingkat kreatifitas karyawan dalam berinovasi dan mengambil resiko di lingkungan kerja?	16	53,3%	14	46,7%
2	Perhatian pada hal-hal rinci	Bagaimana kemampuan karyawan dalam memperhatikan hal-hal detail pada perusahaan?	15	50%	15	50%
3	Orientasi hasil	Bagaimana kemampuan karyawan dalam mencapai target perusahaan?	18	60%	12	40%
4	Orientasi pada orang	Bagaimana kemampuan atasan dalam mempertimbangkan dampak dari hasil keputusan nya?	15	50%	15	50%
5	Orientasi Tim	Bagaimana kemampuan karyawan dalam melakukan kerja sama dengan rekan kerjanya?	18	60%	12	40%
6	Keagresifan	Bagaimana tingkat keagresifan karyawan untuk kemajuan perusahaan?	16	53,3%	14	46,7%
7	Stabilitas	Bagaimana kemampuan atasan dalam menjaga stabilitas usaha?	15	50%	15	50%

Sumber: Hasil olah penulis (2022)

Berdasarkan Tabel 1.2 di atas dapat di ketahui bahwa hasil pernyataan 30 responden karyawan Cv. Gandum Mas Sejahtera Karawang dengan pertanyaan terkait dengan indikator dari budaya organisasi yaitu inovasi dan keberanian mengambil resiko mempunyai skor 16 dengan presentase 53,3% yang memilih tidak baik , perhatian pada hal-hal rinci mempunyai skor 15 dengan presentase 50% yang memilih tidak baik, orientasi hasil mempunyai skor 18 dengan presentase 60% yang memilih tidak baik, orientasi pada orang mempunyai skor 15

dengan presentase 50% yang memilih tidak baik, orientasi tim mempunyai skor 18 dengan presentase 60% yang memilih tidak baik, keagresifan mempunyai skor 16 dengan presentase 53,3% yang memilih tidak baik, stabilitas mempunyai skor 15 dengan presentase 50% yang memilih tidak baik.

Dari Tabel 1.2 pra survey tersebut menunjukkan bahwa budaya organisasi pada karyawan Cv. Gandum Mas Sejahtera Karawang masih rendah, terbukti dengan skor dari masing-masing indikator yakni inovasi dan keberanian mengambil resiko, orientasi hasil, orientasi tim dan keagresifan belum terpenuhi dengan baik sedangkan untuk indikator perhatian pada hal-hal rinci, orientasi pada orang dan stabilitas memiliki skor yang sama.

Selain budaya organisasi, terdapat satu hal lagi yang menjadi tolak ukur bagaimana terciptanya *organizational citizenship behavior* yaitu komitmen organisasi, komitmen dari para anggota organisasi yang tinggi akan sangat berpengaruh pada pencapaian tujuan organisasi. Bakhsi dan kumar (Purwanti, 2020:2) menyatakan bahwa komitmen organisasi di indikasikan dalam tiga hal, yaitu keinginan kuat seseorang untuk tetap menjadi anggota organisasinya, kemauan mengarahkan usahanya untuk organisasinya, dan keyakinan serta penerimaan yang kuat terhadap nilai dan tujuan organisasi.

Berikut adalah hasil pra survey penelitian variabel komitmen organisasi pada karyawan Cv. Gandum Mas Sejahtera Karawang sebanyak 30 responden, yaitu sebagai berikut:

Tabel 1.3 Hasil Kuesioner Pra Survey Penelitian Komitmen Organisasi

No	Indikator	Pertanyaan	TB		SB	
			Skor	%	Skor	%
1	Komiten Afektif	Bagaimana tingkat kebahagiaan dan kebanggaan karyawan tergabung dalam perusahaan?	19	63,3%	11	36,7%
2	Komitmen Normatif	Bagaimana tingkat tanggung jawab dan kesetiaan karyawan terhadap perusahaan?	16	53,3%	14	46,7%
3	Komitmen Kontinuan	Bagaimana tingkat keterikatan karyawan pada perusahaan?	15	50%	15	50%

Sumber: Hasil olah penulis (2022)

Berdasarkan Tabel 1.3 di atas dapat diketahui bahwa hasil pernyataan 30 responden karyawan Cv. Gandum Mas Sejahtera Karawang dengan pertanyaan terkait dengan indikator dari komitmen organisasi yaitu Komitmen Afektif mempunyai skor 19 dengan presentase 63,3% yang memilih tidak baik, Komitmen Normatif mempunyai skor 16 dengan presentase 53,3% dan Komitmen Kontinuan mempunyai skor 15 dengan presentase 50%.

Dari Tabel 1.3 pra survey tersebut menunjukkan bahwa komitmen organisasi pada karyawan Cv. Gandum Mas Sejahtera Karawang masih rendah terbukti dengan skor dari beberapa indikator yaitu Komitmen Afektif, Komitmen Normatif dan Komitmen Kontinuan belum terpenuhi dengan baik. Komitmen organisasi sangat penting bagi setiap individu untuk memicu terciptanya perilaku *Organizational Cityzenship Behavior*.

Komitmen organisasi mampu menjadi faktor pendorong terbentuknya *organizational cityzenship behavior* karena karyawan akan mengkaitkan dirinya dengan organisasi terhadap sasaran-sasarannya dan berharap agar mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Komitmen organisasi yang sudah tertanam dalam diri karyawan akan menumbuhkan kredibilitas tinggi bagi organisasi dan akan menjadi pendorong kuat untuk tercapainya tujuan dari organisasi.

Berikut adalah hasil pra survey penelitian variabel *organizational cityzenship behavior* pada karyawan Cv. Gandum Mas Sejahtera Karawang sebanyak 30 responden, yaitu sebagai berikut:

Tabel 1.4 Hasil Kuesioner Pra Survey Penelitian *Organizational Cityzenship Behavior*

No	Indikator	Pertanyaan	TB		SB	
			Skor	%	Skor	%
1	<i>Sportmanship</i>	Bagaimana kemampuan karyawan dalam mengatasi keluhan terhadap kebijakan perusahaan?	18	60%	12	40%
2	<i>Civic Virtue</i>	Bagaimana tingkat kemampuan karyawan dalam mengikuti perkembangan perusahaan?	15	50%	15	50%
3	<i>Conscientiousness</i>	Bagaimana tingkat kesuakarelaan karyawan dalam bekerja jika melebihi dari waktu jam kerja?	19	63,3%	11	36,7%
4	<i>Alturism</i>	Bagaimana kemampuan karyawan dalam membantu rekan kerja yang membutuhkan bantuan?	16	53,3%	14	46,7%
5	<i>Courtesy</i>	Bagaimana kemampuan karyawan dalam mencegah timbulnya masalah dengan rekan kerja?	15	50%	15	50%

Sumber: Hasil Olah Penulis (2022)

Berdasarkan Tabel 1.4 di atas dapat di ketahui bahwa hasil pernyataan 30 responden karyawan Cv. Gandum Mas Sejahtera Karawang dengan pertanyaan terkait dengan indikator dari *organizational cityzenship behavior* yaitu *sportmanship* mempunyai skor 18 dengan presentase 60% yang memilih tidak baik, *civic virtue* mempunyai skor 15 dengan presentase 50% yang memilih tidak baik, *conscientiousness* mempunyai skor 19 dengan presentase 63,3% yang memilih tidak baik, *alturism* mempunyai skor 16 dengan presentase 53,3% yang

memilih tidak baik, dan *courtesy* mempunyai skor 1 dengan presentase 50% yang memilih tidak baik.

Dari Tabel 1.4 pra survey tersebut menunjukkan bahwa perilaku *organizational citizenship behavior* pada karyawan Cv. Gandum Mas Sejahtera Karawang masih rendah terbukti dengan skor dari beberapa indikator yaitu *sportmanship*, *civic virtue*, *conscientiousness*, *alturism* dan *courtesy* belum terpenuhi dengan baik. Hal ini menjadi bukti bahwa kurangnya pemahaman karyawan tentang perilaku *organizational citizenship behavior* sehingga dapat menghambat perusahaan untuk berkembang dengan cepat.

Seperti beberapa hasil penelitian sebelumnya mengemukakan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh yang sangat signifikan positif terhadap *organizational citizenship behavior* (Meutia *et al.*, 2019). Begitu pula dengan hasil penelitian (Yuliani & Katim, 2017) menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*. Dan hasil penelitian (Mahayasa, 2018) Budaya Organisasi Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Komitmen Organisasi. Temuan tersebut berbeda dengan hasil penelitian (Afifah, 2021) yang mengkonfirmasi bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*.

Penelitian – penelitian tersebut menunjukkan bahwa terdapat beberapa perbedaan dari hasil yang telah diteliti. Hal ini dikarenakan tempat penelitian dan responden memiliki perbedaan tingkat pencapaian serta pemahaman seorang responden mengenai budaya organisasi, komitmen organisasi dan *organizational citizenship behavior*. Akan tetapi karakteristik budaya organisasi dan komitmen organisasi sangat penting terhadap perilaku positif karyawan dalam lingkungan kerja khususnya terciptanya perilaku *organizational citizenship behavior*.

Untuk itu perlu dilakukan penelitian agar mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel yang telah ditentukan. Dari uraian-uraian di atas serta melihat fenomena yang terjadi di CV. Gandum Mas Sejahtera Karawang maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “ **Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Pada Karyawan CV. Gandum Mas Karawang** ”.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, peneliti mengidentifikasi masalah yang ada sebagai berikut:

1. Karyawan belum mengetahui arti *organizational citizenship behavior*.
2. Karyawan belum sadar bahwa perilaku *organizational citizenship behavior* dapat menjadi faktor utama keberhasilan perusahaan.
3. Karyawan kurang disiplin.
4. Terdapat karyawan yang menunda pekerjaan.
5. Sering terjadi *miss* komunikasi antar karyawan.
6. Karyawan belum sadar sepenuhnya bahwa budaya organisasi mampu menciptakan perilaku *organizational citizenship behavior*.
7. Karyawan belum mengetahui komitmen organisasi mampu menciptakan perilaku *organizational citizenship behavior*.

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang serta identifikasi masalah bahwa permasalahan pada penelitian ini perlu di batasi. Peneliti membatasi penelitian sebagai berikut:

1. Bidang kajian penelitian ini adalah bidang manajemen sumber daya manusia.
2. Kajian penelitian ini dibatasi pada pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* pada karyawan Cv. Gandum Mas Sejahtera Karawang.
3. Unit analisis yang digunakan adalah karyawan Cv. Gandum Mas Sejahtera Karawang.
4. Metode penelitian menggunakan metode kuantitatif dengan desain deskriptif dan veripikatif.
5. Alat analisis yang digunakan adalah analisis jalur (*Path Analisis*) dengan bantuan SPSSVersi 26.

1.4 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang, identifikasi masalah dan batasan masalah di atas, maka peneliti memiliki rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana budaya organisasi pada karyawan CV. Gandum Mas Sejahtera Karawang?
2. Bagaimana komitmen organisasi pada karyawan CV. Gandum Mas Sejahtera Karawang?
3. Bagaimana *organizational citizenship behavior* pada karyawan CV. Gandum Mas Sejahtera Karawang?
4. Apakah terdapat hubungan antara budaya organisasi dengan komitmen organisasi pada karyawan CV. Gandum Mas Sejahtera Karawang?
5. Apakah budaya organisasi berpengaruh parsial terhadap *organizational citizenship behavior* pada karyawan CV. Gandum Mas Sejahtera Karawang?
6. Apakah komitmen organisasi berpengaruh parsial terhadap *organizational citizenship behavior* pada karyawan CV. Gandum Mas Sejahtera Karawang?
7. Apakah budaya organisasi dan komitmen organisasi berpengaruh simultan terhadap *organizational citizenship behavior* pada karyawan CV. Gandum Mas Sejahtera Karawang?

1.5 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Untuk mengetahui, menganalisis dan menjelaskan budaya organisasi pada karyawan CV. Gandum Mas Sejahtera Karawang.
2. Untuk mengetahui, menganalisis dan menjelaskan komitmen organisasi pada karyawan CV. Gandum Mas Sejahtera Karawang.
3. Untuk mengetahui, menganalisis dan menjelaskan *organizational citizenship behavior* pada karyawan CV. Gandum Mas Sejahtera Karawang.

4. Untuk mengetahui, menganalisis dan menjelaskan hubungan antara budaya organisasi dengan komitmen organisasi pada karyawan CV. Gandum Mas Sejahtera Karawang.
5. Untuk mengetahui, menganalisis dan menjelaskan pengaruh parsial budaya organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* pada karyawan CV. Gandum Mas Sejahtera Karawang.
6. Untuk mengetahui, menganalisis dan menjelaskan pengaruh parsial komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* pada karyawan CV. Gandum Mas Sejahtera Karawang.
7. Untuk mengetahui, menganalisis dan menjelaskan pengaruh simultan budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* pada karyawan CV. Gandum Mas Sejahtera Karawang.

1.6 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini terbagi menjadi dua yaitu:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai acuan bahan pengembangan ilmu pengetahuan setelah mendapatkan banyak ilmu pengetahuan di bangku perkuliahan. Penelitian dengan teori-teori sumber daya manusia atau manajemen kinerja yang relevan terkait dengan masalah yang di teliti dapat memungkinkan untuk di jadikan sebagai bahan referensi di penelitian selanjutnya.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan dalam merefleksikan serta mempertimbangkan keputusan-keputusan yang berkaitan dengan aspek sumber daya manusia dalam organisasi atau perusahaan khususnya tentang *organizational citizenship behavior*, komitmen organisasi dan budaya organisasi. Selain itu juga diharapkan penelitian ini dapat menjadi sebuah masukan yang membangun bagi CV. Gandum Mas Sejahtera Karawang khususnya dan organisasi lain dalam memajukan sumber daya manusia.