

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Globalisasi yang merupakan ciri abad ke-21 menurut **Mangkunegara (2014)**, era milenium ketiga ini persaingan di berbagai sektor terutama bisnis sangat tajam. Untuk memenangkan persaingan tersebut, perusahaan perlu memiliki keunggulan kompetitif (*competitive advantage*) tertentu dibandingkan dengan pesaingnya. Persaingan dunia kerja yang sangat ketat menghadapkan perusahaan pada efisiensi dan daya saing yang kuat. Perubahan-perubahan yang terjadi sangat cepat di dalam dunia kerja, yang saat ini menuntut kemampuan adaptasi pada keterampilan-keterampilan baru semua karyawan di setiap jenjang karir. Organisasi yang berhasil mewujudkan perubahan memiliki ciri-ciri mampu bergerak lebih cepat, sadar tentang pentingnya komitmen pada peningkatan mutu produk, peningkatan keterlibatan para anggota organisasi, orientasi pada pelanggan, serta organisasi yang strukturnya menjurus pada bentuk yang semakin datar dan bukan piramidal.

Menurut **Nugraha (2017)**, tercapai tidaknya tujuan organisasi sangat ditentukan oleh perilaku orang-orang yang ada dalam organisasi. Tiap orang memiliki tugas dan tanggung jawab yang ditujukan untuk mencapai sasaran-sasaran pelaksanaan fungsi-fungsi dalam organisasi. Tiap orang dalam organisasi dituntut untuk memiliki komitmen agar fungsi-fungsi organisasi

berjalan sebagaimana yang diharapkan agar sasaran-sasaran yang direncanakan dapat dicapai.

Menurut **Putri, Lusiana & Mulyani (2017)**, menyongsong diberlakukannya ekonomi pasar bebas dimana kompetisi dan globalisasi menjadi ciri utama, maka tersedianya sumber daya manusia (SDM) dengan daya saing tinggi menjadi satu keharusan. Peran sumber daya manusia (SDM) sangat diperlukan untuk mengadopsi segala perubahan yang terjadi. Sumber daya manusia juga merupakan salah satu faktor kunci dalam persaingan global, yaitu menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas dan memiliki keterampilan serta berdaya saing tinggi dalam persaingan global yang selama ini sering diabaikan. Globalisasi yang sudah pasti dihadapi oleh bangsa Indonesia menuntut adanya efisiensi dan daya saing dalam dunia usaha, maka dari itu perusahaan yang ada di Indonesia harus melakukan pengembangan sumber daya manusia untuk membentuk manusia yang berkualitas dengan memiliki keterampilan, kemampuan kerja dan loyalitas kerja kepada suatu perusahaan.

Menurut **Napitupulu (2018)**, sumber daya manusia merupakan salah satu elemen utama dari organisasi karena faktor manusia sangat berperan dalam mencapai tujuan organisasi sumber daya manusia. Tujuan dari manajemen sumber daya manusia secara sosial memastikan ketersediaan tenaga kerja yang kompeten dan bersedia untuk suatu organisasi, secara masyarakat menjadi etnis dan bertanggung jawab sosial dengan kebutuhan dan tantangan masyarakat, secara organisasi membantu mencapai efisiensi dan efektivitas, secara fungsi mempertahankan kontribusi departemen pada tingkat yang sesuai dengan

kebutuhan, secara pribadi untuk membantu karyawan dalam mencapai organisasi meningkatkan individu.

Manajemen sumber daya manusia merupakan sumber daya lainnya untuk mencapai tujuan organisasi. **Cesilia, Tewal & Tulung (2017)**, Manajemen adalah suatu proses yang terdiri atas fungsi-fungsi perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan dan pengendalian kegiatan sumber daya yang lainnya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan secara efisiensi.

Perilaku organisasi merupakan suatu pusat agar terciptanya keberhasilan didalam sebuah perusahaan jika segala tindakannya diawasi dengan baik maka kegiatan dalam perusahaan akan berjalan dengan lancar. tetapi sebaliknya jika perilaku organisasi tidak diawasi dengan baik maka dapat menjadi pusat permasalahan bagi perusahaan. Perilaku yang dimiliki oleh seorang karyawan dapat mempengaruhi potensi kinerjanya di dalam perusahaan. Perilaku ini akan menentukan prestasi kerja, kinerja, dedikasi, dan kecintaan terhadap pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Perilaku positif harus tetap dibina sedangkan perilaku negatif hendaknya dihindarkan sedini mungkin. Pemberdayaan sumber daya manusia penting dilakukan oleh perusahaan, sebab manusia merupakan salah satu sumber daya yang mempunyai peranan penting dalam memajukan perusahaan di samping sumber daya yang lain. Sumber daya manusia merupakan penggerak dalam kegiatan perusahaan, oleh karena itu perusahaan harus dapat mengoptimalkan potensi yang dimiliki oleh pegawainya.

Proses peningkatan kinerja, para pegawai harus memiliki perilaku taat terhadap peraturan yang ada dan juga harus mampu selalu mengatur diri sendiri

dalam perusahaan. Sumber daya manusia merupakan hal yang penting dalam sebuah perusahaan, karena keberhasilan perusahaan sangat bergantung dari kualitas dan kinerja individu-individu yang ada dalam perusahaan **Kurniawan (2015)**, Kinerja karyawan yang tinggi akan mendorong terciptanya *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), merupakan perilaku melebihi apa yang telah distandarkan perusahaan. Rendahnya *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) akan berakibat pada hubungan antar karyawan semakin buruk, ketidak patuhan karyawan terhadap organisasi, adanya sikap iri kepada rekan kerja, pekerjaan yang tidak kunjung selesai, menurunnya stabilitas organisasi, kinerja karyawan menurun dan organisasi tidak bisa memberikan pelayanan secara maksimal. Seperti dengan adanya karyawan yang menggunakan jam kerjanya untuk kegiatan lain yang tidak mendukung hasil kerja akan mengganggu stabilitas organisasi. Hubungan antar karyawan bisa semakin memburuk dengan adanya sikap malas membantu rekan kerjanya. Banyaknya karyawan yang mangkir dan tidak mengerjakan lembur membuat banyak pekerjaan yang tidak kunjung selesai.

Menurut **Kurniawan (2015)**, *Organizational Citizenship Behavior* merupakan kegiatan sukarela dari anggota perusahaan yang mendukung fungsi perusahaan sehingga perilaku ini lebih bersifat menolong yang dinyatakan dalam tindakan yang menunjukkan sikap tidak mementingkan diri sendiri, melainkan lebih berorientasi pada kesejahteraan orang lain. Dari berbagai literatur terdahulu, didapatkan hasil *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) berhubungan dengan hasil kinerja perusahaan seperti *Leader Member Exchange*.

Menurut **Dewi & Suwandana (2016)**, *Organizational Citizenship Behavior* merupakan perilaku individu yang bebas, yang tidak secara langsung atau *eksplisit* diakui oleh sistem pemberian penghargaan dan dalam mempromosikan fungsi efektif organisasi, dengan kata lain OCB adalah perilaku karyawan yang melebihi peran yang diwajibkan, yang tidak secara langsung diakui oleh sistem *reward* formal merupakan perilaku pilihan yang tidak menjadi bagian dari kewajiban kerja formal seorang karyawan namun mendukung berfungsinya organisasi tersebut secara efektif.

Salah satu yang mempengaruhi OCB, yaitu *Leader Member Exchange* Pencapaian tujuan dari perusahaan dengan baik menurut Menurut **Erlita & Surjanti (2018)**, *Leader Member Exchange* dimaknai semacam hubungan pertukaran interpersonal antara pemimpin dan masing-masing pengikut. **Erlita & Surjanti (2016:257)**, mengartikan teori Pertukaran pemimpin-anggota (*Leader Member Exchange*) merupakan konsep yang mendukung terciptanya para pimpinan didalam kelompok dan diluar kelompok. Dalam *in-group*, pemimpin lebih mempercayai bawahannya, pemimpin memberikan perhatian lebih pada bawahannya, dan memberikan hak-hak khusus pada bawahannya. Sedangkan dalam *out-group*, bawahan memperoleh waktu yang terbatas dari pimpinannya dankorelasi antara pimpinan dan bawahan berdasar pada korelasi formal yang bisa dilihat dari pemakaian tutur kata ketika melakukan komunikasi.

*Work Loyalty* merupakan salah satu yang mempengaruhi munculnya *Organizational Citizenship Behavior*. Menurut **Saputra & Dkk (2016)**, menyatakan loyalitas kerja (*work loyalty*) adalah berbagai bentuk peran serta

anggota dalam menggunakan tenaga dan pikiran serta waktunya dalam mewujudkan tujuan organisasi. **Soegandhi dkk (2013)**, menyatakan loyalitas kerja (*work loyalty*) atau kesetiaan merupakan salah satu unsur yang digunakan dalam penilaian karyawan yang mencakup kesetiaan terhadap pekerjaannya, jabatannya dan organisasi. Kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan dari golongan orang yang tidak bertanggung jawab.

Menurut **Sutrisno (2013)**, kepuasan kerja menjadi masalah yang cukup menarik dan penting, karena terbukti besar manfaatnya bagi kepentingan individu, industri dan masyarakat. Bagi individu, penelitian tentang sebab dan sumber-sumber kepuasan kerja memungkinkan timbulnya usaha-usaha peningkatan kebahagiaan hidup mereka. Dari pendapat diatas, disimpulkan bahwa kepuasan kerja karyawan merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan menyukai pekerjaannya, sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Menurut **Sutrisno, Haryono, & Warso (2017)**, menyatakan kepuasan kerja adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya. Perusahaan dalam penelitian ini adalah PT. Incasi Raya Pangian, Kabupaten Dharmasraya, Sumatera Barat yang bergerak dibidang perkebunan dan pengelolaan kelapa sawit. Masalah yang ada di perusahaan ini adalah mengenai sumber daya manusia yang belum melakukan pengembangan karyawan secara optimal. Salah satu bentuk kurangnya pengembangan karyawan di perusahaan ini adalah kurangnya pelatihan mengenai *Leader Member Exchange* dan *Work Loyalty* melalui Kepuasan Kerja sebagai

variabel intervening. Banyaknya karyawan dari masing-masing bagian yang masih belum bisa memahami tentang *Leader Member Exchange* ketika adanya pergantian pemimpin baru disetiap bagian dalam perusahaan, hal ini tentunya akan sangat berpengaruh pada pencapaian tujuan perusahaan secara efektif dan efisien.

*Leader Member Exchange* juga berpengaruh pada karyawan apabila pemimpin nya dekat dengan setiap karyawannya maka karyawan akan senang dalam bekerja dan apabila karyawan sedang ada masalah dalam dirinya karyawan akan lebih bebas dalam bercerita dengan pimpinannya, ketika permasalahan selesai maka karyawan bisa semangat lagi dalam bekerja dan perilaku karyawan itu sendiri akan berubah lebih baik lagi sehingga akan muncul kepuasan terhadap seorang karyawan dalam bekerja. *Work Loyalty* dalam bekerja juga diperlukan agar bisa terciptanya pekerjaan yang baik sehingga tujuan dari perusahaan bisa tercapaian karyawan akan melaksanakan tanggung jawabnya sesuai yang diinginkan.

PT. Incasi Raya yang berlokasi di Kenagarian Sinamar, Kecamatan Asam Jujuhan, Kabupaten Dharmasraya, Provinsi Sumatera Barat yang merupakan salah satu perusahaan dari Incasi Raya Group yang berpusat di Padang, Jl. Diponegoro No.7, Kode Pos 25117, Sumatera Barat. PT. Incasi Raya merupakan perusahaan yang bergerak dibidang perkebunan dan pengolahan kelapa sawit. PT. Incasi Raya terus berkembang dan sudah memiliki cabang diberbagai wilayah.

PT. Incasi Raya Pangian merupakan perusahaan penyedia dibidang kelapa sawit, sehingga tentu saja perusahaan mengharapkan setiap karyawannya

memberikan kinerja lebih (*extra job-role*) atau sering disebut sebagai OCB. OCB dicatat sebagai pemberi kontribusi terhadap hasil kinerja organisasi seperti kualitas pelayanan, kepuasan kerja, loyalitas kerja dan *leader member exchange*. Perilaku *Organizational Citizenship Behavior* didalam tim kerja dapat menciptakan suatu suasana yang kondusif, saling menguatkan, saling membantu, saling menopang sehingga stabilitas perusahaan terjaga dan kinerja akan semakin membaik.

Berdasarkan hasil wawancara terhadap beberapa karyawan peneliti menyimpulkan, terdapat masalah di PT. Incasi Raya Pangan yaitu rendahnya sikap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) di PT. Incasi Raya Pangan. Maka dari itu dapat ditinjau dari sikap karyawan yang bekerja pada PT. Incasi Raya Pangan yang bisa dilihat dari beberapa karyawan yang hanya mengerjakan tugas dan tanggung jawabnya sendiri serta tidak memiliki keinginan untuk menolong rekan kerja yang berasal dari divisi yang sama yang memiliki beban kerja yang berlebihan. Hal itu membuktikan bahwa beberapa karyawan memiliki empati yang kurang terhadap rekan kerja yang lain. Sehingga saat seorang karyawan pindah dari satu divisi ke divisi yang lain maka karyawan tersebut membutuhkan waktu yang lama agar bisa membangun hubungan baik dengan rekan kerja divisi barunya walaupun berada didalam suatu ruang lingkup organisasi yang sama.

Dan masih terdapat karyawan yang melanggar aturan perusahaan seperti ketika ada tanggung jawab yang baru diberikan mereka masih malas malasan untuk mengerjakannya sehingga waktu yang diberikan terbuang begitu saja, dan



ketika masuk kerja tidak datang tepat waktu yang biasanya terjadi pada karyawan yang bekerja.

Kurangnya komunikasi antar rekan kerja sehingga menimbulkan ketidakcocokan terhadap rekan kerja juga menjadi salah satu penyebab rendahnya *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan. Hal ini menyebabkan konflik antar karyawan dan akan berdampak pada kegiatannya didalam kantor. Oleh karena itu karyawan dituntut bisa mampu membantu rekan kerja, ketika adanya ketidakcocokan dan kurang komunikasi akan menimbulkan sikap malas pada karyawan untuk membantu rekan kerjanya.

Rendahnya *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) akan berdampak pada hubungan antar karyawan semakin memburuk, ketidakpatuhan karyawan terhadap aturan organisasi, adanya sikap iri kepada rekan kerja, pekerjaan yang tidak akan selesai, menurunnya stabilitas organisasi, kinerja karyawan menurun dan organisasi tidak bisa memberikan pelayanan secara maksimal sehingga menimbulkan setiap karyawan ingin untuk pindah bekerja dikarenakan loyalitas seorang karyawan tidak terpenuhi. Komunikasi yang baik antara atasan dengan bawahan adalah kunci utama untuk membuat para pekerja bisa bertahan pada satu perusahaan.

Rendahnya *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan di indikasi oleh beberapa faktor yaitu *Leader Member Exchange*, kurangnya pengetahuan tentang pergantian pemimpin baru, ketika adanya pergantian pemimpin baru bisa jadi akan timbul ketidakcocokan antara karyawan dengan atasan tersebut sehingga akan berdampak pada kinerja karyawan, karena akan

terjadi perubahan dari pemimpin yang lama dengan yang baru maka dari itu bisa menimbulkan ketidakpuasan seorang karyawan

Terkait dengan Kepuasan Kerja, karyawan memiliki hati yang lebih sensitif, saat karyawan dimarahi oleh atasan maka mereka lebih cenderung memasukkan semuanya ke dalam hati, hal ini menyebabkan ketidakpuasan karyawan terhadap atasan. Ketidakpuasan karyawan terhadap seorang atasan dan kaputusan organisasi membuat karyawan tidak patuh terhadap atasannya. Hal ini juga mempengaruhi kinerjanya, sehingga membuat kinerja karyawan menurun karena karyawan tersebut masih memiliki rasa kesal terhadap atasan sehingga apapun perintah yang diberikan karyawan tersebut malas untuk melaksanakannya. Disisi lain, toleransi dengan keadaan organisasi masih kurang, banyak karyawan yang masih mengeluh dalam keadaan yang kurang ideal. Keadaan yang kurang ideal yang dimaksud seperti fasilitas kantor yang kurang memuaskan, ataupun sikap atasan yang kurang menyenangkan. Walaupun mereka tidak mengatakan langsung akan tetapi banyak karyawan yang suka bersikap meremehkan.

Berdasarkan dari beberapa fenomena diatas Penulis melihat hal tersebut merupakan masalah penting berkaitan dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terutama bagi pelaksanaan atau aktivitas kerja untuk mencapai tujuan perusahaan maka penulis tertarik meneliti masalah tersebut dengan judul **“Pengaruh *Leader Member Exchange* dan *Work Loyalty* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening di PT. Incasi Raya Pangian, Kabupaten Dharmasraya, Sumatera Barat”**.

## 1.2 Identifikasi masalah

Berdasarkan kajian-kajian sumber daya manusia di atas banyak faktor yang mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dari pada karyawan, maka di bawah ini penulis mengidentifikasi faktor-faktor tersebut :

1. Kurangnya pengetahuan *leader member exchange* oleh karyawan di PT. Incasi Raya Pangian, Kabupaten Dharmasraya, Sumatera Barat.
2. *Work Loyalty* yang dimiliki karyawan masih kurang di PT. Incasi Raya Pangian, Kabupaten Dharmasraya, Sumatera Barat.
3. *Work Loyalty* yang kurang mendukung sehingga mengakibatkan kepuasan kerja yang diinginkan belum optimal.
4. Perilaku sosial antar karyawan belum terlaksana dengan baik di PT. Incasi Raya Pangian, Kabupaten Dharmasraya, Sumatera Barat.
5. Pemberian contoh perilaku sosial langsung dari pimpinan terhadap karyawan perlu ditingkatkan di PT. Incasi Raya Pangian, Kabupaten Dharmasraya, Sumatera Barat.
6. Kepuasan Kerja yang dimiliki karyawan masih kurang di PT. Incasi Raya Pangian, Kabupaten Dharmasraya, Sumatera Barat.
7. Kemampuan memecahkan masalah masih kurang baik di PT. Incasi Raya Pangian, Kabupaten Dharmasraya, Sumatera Barat.
8. Kemampuan untuk menghadapi masalah yang dimiliki karyawan di PT. Incasi Raya Pangian, Kabupaten Dharmasraya, Sumatera Barat masih rendah.

9. Kualitas hidup yang terinspirasi dengan visi dan nilai-nilai dalam perusahaan masih rendah di PT. Incasi Raya Pangian, Kabupaten Dharmasraya, Sumatera Barat
10. Keengganan untuk menyebabkan kerugian yang tidak perlu, belum terlaksana dengan baik di PT. Incasi Raya Pangian, Kabupaten Dharmasraya, Sumatera Barat
11. Kecenderungan bertanya kurang dilakukan di PT. Incasi Raya Pangian, Kabupaten Dharmasraya, Sumatera Barat

### **1.3 Batasan masalah**

Begitu banyaknya faktor yang mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Agar pembahasan tidak keluar dari sasaran yang diharapkan maka dalam penelitian ini penulis membatasi masalahnya hanya sebatas Pengaruh *Leader Member Exchange* ( $X_1$ ) dan *Work Loyalty* ( $X_2$ ) terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Y) melalui Kepuasan Kerja (Z) sebagai Variabel Intervening di PT. Incasi Raya Pangian, Kabupaten Dharmasraya, Sumatera Barat. Populasi 314 orang dengan sampel 76 orang di PT. Incasi Raya Pangian, Kabupaten Dharmasraya, Sumatera Barat.

### **1.4 Rumusan masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah, identifikasi masalah dan pembatasan masalah yang di kemukakan di atas maka dapat di rumuskan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimanakah pengaruh *Leader Member Exchange* secara parsial terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) di PT. Incasi Raya Pangian, Kabupaten Dharmasraya, Sumatera Barat?
2. Bagaimanakah pengaruh *Work Loyalty* secara parsial terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) di PT. Incasi Raya Pangian, Kabupaten Dharmasraya, Sumatera Barat?
3. Bagaimanakah pengaruh *Leader Member Exchange* secara parsial terhadap Kepuasan Kerja di PT. Incasi Raya Pangian, Kabupaten Dharmasraya, Sumatera Barat?
4. Bagaimanakah pengaruh *Work Loyalty* secara parsial terhadap Kepuasan Kerja di PT. Incasi Raya Pangian, Kabupaten Dharmasraya, Sumatera Barat?
5. Bagaimanakah pengaruh *Leader Member Exchange* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening di PT. Incasi Raya Pangian, Kabupaten Dharmasraya, Sumatera Barat?
6. Bagaimanakah pengaruh *Work Loyalty* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening di PT. Incasi Raya Pangian, Kabupaten Dharmasraya, Sumatera Barat?
7. Bagaimanakah pengaruh *Leader Member Exchange* dan *Work Loyalty* secara bersama-sama terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening di PT. Incasi Raya Pangian, Kabupaten Dharmasraya, Sumatera Barat?

## 1.5 Tujuan dan manfaat penelitian

Penelitian ini memiliki tujuan dan manfaat yang dapat dipergunakan untuk mengetahui apa tujuan dalam penelitian dan manfaat apa yang didapatkan dalam melakukan penelitian ini, dapat dilihat sebagai berikut :

### 1.5.1 Tujuan penelitian

Ada beberapa tujuan penelitian yang ingin di capai melalui penelitian ini, tujuan tersebut bisa penulis rumuskan sebagai berikut :

1. Mengetahui pengaruh *Leader Member Exchange* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) di PT. Incasi Raya Pangian, Kabupaten Dharmasraya, Sumatera Barat.
2. Mengetahui pengaruh *Work Loyalty* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) di PT. Incasi Raya Pangian, Kabupaten Dharmasraya, Sumatera Barat.
3. Mengetahui pengaruh *Leader Member Exchange* terhadap Kepuasan Kerja di PT. Incasi Raya Pangian, Kabupaten Dharmasraya, Sumatera Barat.
4. Mengetahui pengaruh *Work Loyalty* terhadap Kepuasan Kerja di PT. Incasi Raya Pangian, Kabupaten Dharmasraya, Sumatera Barat.
5. Mengetahui pengaruh *Leader Member Exchange* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening di PT. Incasi Raya Pangian, Kabupaten Dharmasraya, Sumatera Barat.

6. Mengetahui pengaruh *Work Loyalty* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening di PT. Incasi Raya Pangian, Kabupaten Dharmasraya, Sumatera Barat.
7. Mengetahui pengaruh *Leader Member Exchange* dan *Work Loyalty* secara bersama-sama terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening di PT. Incasi Raya Pangian, Kabupaten Dharmasraya, Sumatera Barat.

### **1.5.2 Manfaat penelitian**

1. Manfaat Teoritis
  - a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada pimpinan PT. Incasi Raya Pangian, Kabupaten Dharmasraya Sumatera Barat untuk melakukan peningkatan atau melaksanakan perbaikan khusus pada *leader member exchange* dan *work loyalty* agar *organizational citizenship behavior* (OCB) melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening dapat lebih meningkat.
  - b. Penelitian ini bisa untuk menambah karya ilmiah dan semakin memahami faktor-faktor yang terkait dengan *leader member exchange* dan *work loyalty* terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

## 2. Manfaat Praktis

### a. Bagi ilmu pengetahuan

Berdasarkan hasil penelitian ini dapat memberikan masukan yang sangat berharga bagi perkembangan ilmu pengetahuan yang berkaitan dengan pengaruh *leader member exchange* dan *work loyalty* terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

### b. Bagi perusahaan

Memberikan informasi bagi pimpinan perusahaan di PT. Incasi Raya Pangian, Kabupaten Dharmasraya, Sumatera Barat akan pengaruh dari *leader member exchange* dan *work loyalty* untuk meningkatkan *organizational citizenship behavior* (OCB) melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Hasil ini dapat bermanfaat untuk di jadikan bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam mengambil kebijakan untuk bagian sumber daya manusia (SDM) khususnya di bidang peningkatan *organizational citizenship behavior* (OCB), sehingga dapat menunjang efisien dan efektivitas kerja serta memperkuat eksistensi perusahaan.

### c. Bagi Universitas Putera Indonesia (YPTK) Padang

Yaitu membina kerja sama yang baik antara lingkungan akademis dengan lingkungan kerja.



d. Bagi penelitian lain

Hasil penelitian ini dapat memberikan sumbangan yang bermanfaat dan dapat mendorong timbulnya minat bagi peneliti lain untuk melakukan penelitian lebih lanjut tentang berbagai dimensi *organizational citizenship behavior* (OCB) sehingga pengetahuan tentang *organizational citizenship behavior* (OCB) khususnya untuk manajemen SDM menjadi lebih luas.