

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Setiap perusahaan mempunyai tujuan yang hendak dicapai dengan efisien dan efektif. Pencapaian tujuan tersebut, dapat dilakukan karena ada berbagai sumber daya yang digunakan dalam melakukan kegiatan perusahaan. Kegiatan yang dilakukan perusahaan tentunya membutuhkan tenaga dan pikiran dari sumber daya manusia.

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Karyawan sebagai sumber daya dalam perusahaan perlu dikelola dengan baik. Sebagai seorang individu karyawan mempunyai keterbatasan, kebutuhan, keinginan, dan perasaan, sehingga membutuhkan perhatian dan perlakuan khusus dari pada sumber daya perusahaan yang lain.

Organizational Citizenship Behavior (OCB) merupakan perilaku positif pada diri karyawan yang melebihi tuntutan tugas yang diberikan tempat kerjanya seperti membantu menyelesaikan pekerjaan rekan kerja yang tidak hadir, tidak mengeluh jika harus bekerja lembur, meluangkan waktu mendengarkan masalah rekan kerja, mengingatkan karyawan baru untuk mematuhi aturan organisasi, serta memberikan saransaat

Organizational Citizenship Behavior (OCB) adalah perilaku yang dilakukan oleh karyawan yang melebihi tanggung jawab dalam berkerja, namun berdampak positif karena mendukung nilai-nilai dan tujuan organisasi (**Amin et al., 2020**).

Menurut (**Sutoyo, 2019**) menyatakan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) adalah peran ekstra perilaku sosial organisasi maupun perilaku suka rela di dalam organisasi yang mencakup kecenderungan sifat kooperatif dan kesungguhan karyawan terhadap organisasi. Dengan adanya *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) diharapkan karyawan pada organisasi dapat lebih menyatu dengan lingkungan kerjanya.

Menurut (**Badiroh & Azizah, 2020**) mendefinisikan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sebagai perilaku individual yang bersifat bebas, yang tidak secara langsung dan eksplisit mendapat penghargaan dari sistem imbalan formal, dan yang secara keseluruhan meningkatkan efisiensi dan efektifitas fungsi-fungsi organisasi, bersifat bebas dan sukarela, karena perilaku tersebut tidak ada dalam deskripsi jabatan yang secara jelas dituntut berdasarkan kontrak dengan organisasi, melainkan sebagai pilihan personal.

(**Pratama Sandara & Suwandana, 2017**) berpendapat bahwa *Servant Leadership* dapat mempengaruhi produktivitas dalam situasi nyata sebuah organisasi. *Servant leadership* yang berorientasi pada kepemimpinan yang melayani, berbasis

pengetahuan, partisipatif, aspek tanggung jawab dalam proses, etika dan sosial dapat meredakan skandal atau konflik didalam organisasi.

Menurut **(Andreani & Hariyono, 2020)** *Servant Leadership* adalah gaya kepemimpinan yang memiliki prinsip melayani dan ketulusan hati terhadap sesama.

Menurut **(Masykur & Danupramata, 2018)** *Servant Leadership* adalah suatu kepemimpinan yang berawal dari perasaan tulus yang timbul dari dalam hati yang berkehendak untuk melayani, yaitu menjadi pihak pertama yang melayani.

Komitmen organisasi sikap kerja yang bermanfaat terhadap organisasi seperti senang bekerja di organisasi, mematuhi atura-aturan yang dibuat organisasi, serta setia bekerja di organisasi.

Komitmen Organisasi adalah tingkatan dimana pegawai mampu mengenali organisasinya dan terikat pada tujuan-tujuan organisasi tersebut. Ini adalah sikap kerja yang penting karena orang-orang yang memiliki komitmen diharapkan bisa menunjukkan kesediaan untuk bekerja lebih keras demi mencapai tujuan organisasi dan memiliki hasrat yang lebih besar untuk tetap bekerja di suatu organisasi **(Wahyuni et al., 2020)**.

Menurut **(Adhan et al., 2019)** menyatakan bahwa Komitmen Organisasi merupakan sikap yang menggambarkan loyalitas karyawan pada organisasi dan

sistem berkepanjangan, di mana setiap elemen organisasi mencurahkan perhatiannya terhadap organisasi demi keberhasilan dan kemajuan untuk kedepannya.

Menurut **(Setyawati et al., 2020)** menyebutkan bahwa komitmen organisasi merupakan keyakinan dan perilaku karyawan atas suatu organisasi.

Kepuasan Kerja merupakan sikap positif tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja, dan penilaian tersebut dapat dilakukan terhadap salah satu pekerjaannya serta sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai- nilai penting dalam pekerjaan **(Tampubolon & Sagala, 2020)**.

Menurut **(Harahap & Khair, 2019)** Kepuasan Kerja adalah perasaan emosional yang menyenangkan maupun tidak menyenangkan yang dirasakan pegawai dalam pekerjaannya yang dapat menghasilkan sesuatu yang memenuhi kebutuhan, keinginan, harapan, dan ambisi pribadinya sehingga ia merasa puas secara lahir batin.

Menurut **(Darmawati & Ida, 2019)** Kepuasan Kerja adalah satu sikap seseorang terhadap pelayanan mereka, sikap itu berasal dari persepsi mereka tentang pekerjaan.

PT. Karya Semangat Mandiri adalah salah satu perusahaan yang bergerak dibidang budaya ayam broiler yang sedang berkembang di Kota Padang. Perusahaan

ini berdiri dari tahun 2007 sampai dengan sekarang. Jumlah karyawan PT. Semangat Mandiri selama 5 tahun sebanyak 108 orang dan mempunyai 5 unit kerja. PT. Karya Semangat Mandiri beralamat di Batipuah Panjang, Kota Padang, Sumatra Barat. Berdasarkan data yang diperoleh mengenai data karyawan dan unit kerja yang terdapat di PT. Karya Semangat Mandiri penulis sajikan dalam tabel 1.1 di bawah ini.

Tabel 1.1

Data Karyawan dan Unit Kerja

PT. Karya Semangat Mandiri

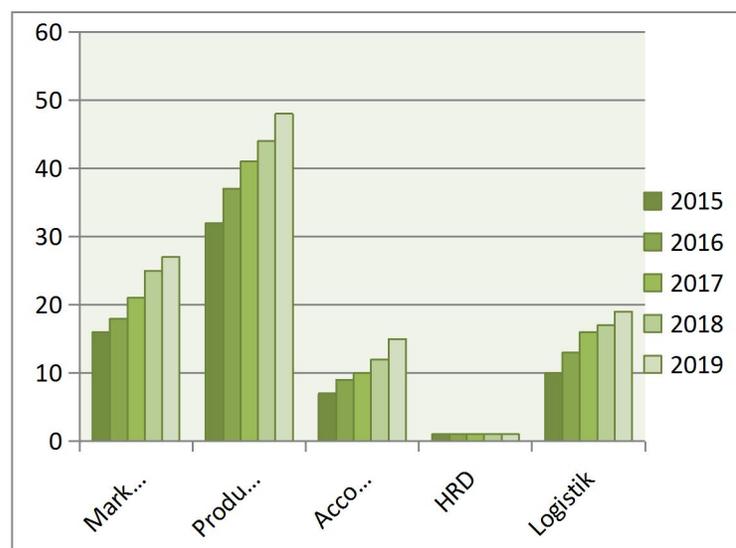
Selama 5 tahun

No	Unit Kerja	2015	2016	2017	2018	2019
1	<i>Marketing</i>	16	18	21	25	27
2	Produksi	32	37	41	44	48
3	<i>Accounting Finence</i>	7	9	10	12	15
4	HRD	1	1	1	1	1
5	Logistik	10	13	16	17	19
Jumlah		66	78	89	99	108

Sumber : PT. Karya Semangat Mandiri

Info grafik dari tabel diatas dapat tergambar seperti dibawah ini :

Gambar 1.1
Grafik Data Karyawan dan Unit Kerja
PT. Karya Semangat Mandiri
Selama 5 Tahun



Sumber : PT. Semangat Mandiri

Berdasarkan wawancara yang dilakukan dengan beberapa karyawan bagian produksi PT. Karya Semnagat Mandiri mengenai prilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada karyawan ditemukan masih rendahnya prilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yang diterapkan di PT. Karya Semangat Mandiri.

Fenomena atau masalah yang menyangkut prilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada karyawan PT. Karya Semangat Mandiri ditunjukkan dengan

sikap karyawan yang kurang rasa saling membantu antara rekan kerja disekitar lingkungan kerja, kurangnya rasa menolong dengan ikhlas dan karyawan masih ada yang terlambat saat masuk kerja atau setelah jam istirahat. Selain itu, karyawan kurang bisa menyesuaikan diri dengan aturan atau rekan kerja, kurang torelansi yang diberikan jika mendapat masalah atau melakukan kesalahan dalam bekerja dan kurangnya interaksi antar sesama karyawan sehingga untuk memberi saran menjadi sulit saat menemukan masalah yang berkaitan dengan pekerjaannya. Karyawan kurang memiliki komitmen yang tinggi terhadap perusahaan, cenderung tidak tertarik terhadap kinerja yang di programkan dan karyawan lebih banyak mementingkan kepentingan pribadi dibandingkan kepentingan bersama. Prilaku – prilaku tersebut merupakan tindakan yang tidak efektifitas dan efisiensi dalam bekerja.

Rendahnya prilaku karyawan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dapat di sebabkan oleh beberapa faktor diantaranya adalah krisis kepercayaan terhadap pemimpin, kepuasan kerja rendah, beban kerja, rasa bosan terhadap pekerjaan dan adanya masalah pribadi. Apabila hal tersebut dilakukan secara terus menerus akan menyebabkan masalah pekerjaan untuk kedepannya dan tidak akan menciptakan prilaku organisasi yang baik serta kepuasan kerja tidak akan tercapai.

Tabel 1.2
Data Laporan Absensi Karyawan
PT. Karya Semangat Mandiri
Pada Tahun 2019

No	Bulan	Jumlah Karyawan	Hadir	Alfa	Terlambat	Pulang Cepat	Total Hari Terlambat & PulangCepat
1	Januari	108	96	12	10	0	10
2	Febuari	108	102	6	20	1	21
3	Maret	108	95	13	13	2	15
4	April	108	90	18	19	0	19
5	Mei	108	94	14	16	1	17
6	Juni	108	87	21	8	0	8
7	Juli	108	89	19	15	3	18
8	Agustus	108	96	12	7	0	7
9	September	108	103	5	17	2	19
10	Oktober	108	88	20	6	0	6
11	November	108	101	7	13	0	13
12	Desember	108	91	17	11	0	11

Sumber : PT. Karya Semangat Mandiri

Berdasarkan data absenis karyawan PT. Karya Semangat Mandiri yang diperoleh dari bagian HRD dapat terlihat masih banyak karyawan yang melakukan tindakan yang berlawanan aturan seperti terlambat masuk kerja. Aturan yang telah diterapkan oleh perusahaan jam masuk kerja pukul 08.15 dan pulang pukul 16.00. Jumlah karyawan yang terlambat masuk kerja mengalami kenaikan dan penurunan di setiap bulannya.

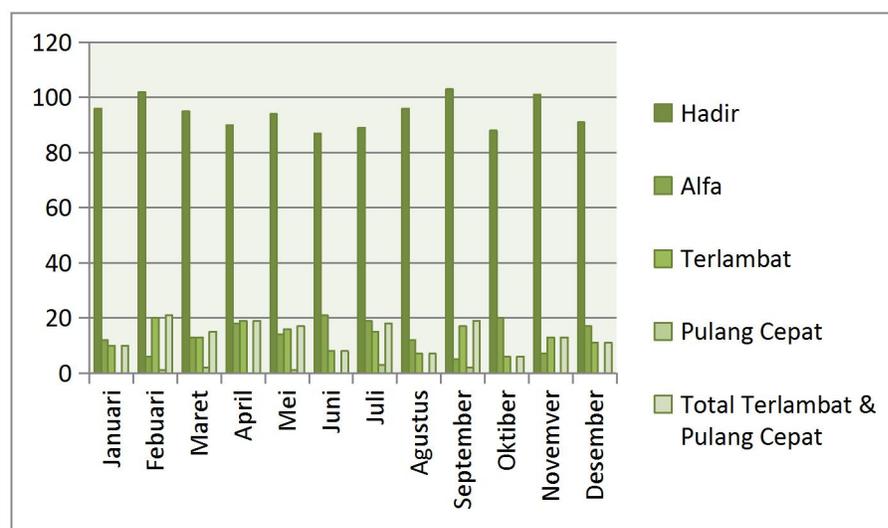
Dari data tersebut, angka keterlambatan yang dilakukan oleh karyawan tergolong masih tinggi dan fluktuatif. Banyaknya keterlambatan karyawan yang dilakukan oleh karyawan PT. Karya Semangat Mandiri mengindikasikan bahwa masih rendahnya salah satu dimensi dari *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yaitu *conscientiousness* (patuh terhadap peraturan) yang berkaitan dengan aturan yang ada diperusahaan dan disiplin diri. Apabila karyawan yang memiliki sikap *conscientiousness* (patuh terhadap peraturan) akan bekerja melebihi standar minimum perusahaan seperti datang lebih awal sehingga siap melakukan kerja dengan baik

Gambar 1.2

Grafik Data Laporan Absensi Karyawan

PT. Karya Semangat Mandiri

Pada Tahun 2019



Sumber : PT. Karya Semangat Mandiri

Dari presentasi absensi karyawan PT. Karya Semangat Mandiri di tahun 2019 dapat dilihat banyak karyawan yang alfa, terlambat dan pulang cepat. Sedangkan absen terlambat tertinggi terdapat di bulan febuari sebanyak 20 orang dan yang terendah terjadi di bulan oktober sebanyak 6 orang. Ini menunjukkan bahwa masih terdapat kurangnya keterikatan karyawan dengan perusahaan untuk selalu bersedia melakukan kegiatan yang berhubungan dengan perusahaan dengan suka rela.

Berdasarkan hasil dari rekapitulasi absen diatas, terlihat bahwa tingkat keterlambatan karyawan naik turun di setiap bulannya. Target yang ingin di capai oleh perusahaan adalah agar karyawan datang tepat waktu. Tinggi rendahnya angka keterlambatan berpengaruh pada kegiatan perusahaan. Semakin tinggi keterlambatan maka akan sulit menyelesaikan target yang diberikan perusahaan kepada karyawannya. Keadaan tersebut akan sangat merugikan perusahaan karena pada akhirnya dapat menurunkan produktifitas perusahaan secara keseluruhannya.

Penelitian terdahulu yang disusun oleh **Darmawati, Hidayati, dan Herlina (2016)** dengan judul penelitian “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behaviour*”. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB.

Penelitian terdahulu disusun oleh **Tampi (2018)** dengan judul penelitian “Kepemimpinan dan Kompensasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan dan Dampaknya Terhadap Organizational Citizenship Behaviour”. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap OCB dan kinerja karyawan.

Penelitian terdahulu disusun oleh **Darmawati, Hidayati, dan Herlina (2019)** dengan judul penelitian “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behaviour*”. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB.

Penelitian terdahulu disusun oleh **Hasanbasri (2017)** dengan judul penelitian “ Hubungan Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Dengan *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) di Politeknik Kesehatan Banjarmasin”. Dari hasil penelitian ini menunjukkan adanya hubungan antara kepuasan kerja dengan *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB).

Penelitian terdahulu yang disusun oleh **Damara (2017)** dengan judul penelitian “ Hubungan Antara Kepemimpinan Pelayan (*Servant Leadership*) Berpengaruh Signifikan Terhadap Kepuasan Kerja”. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa bahwa ketika (*Servant Leadership*) meningkat akan mempengaruhi peningkatan pada kepuasan kerja karyawan.

Penelitian terdahulu yang disusun oleh **Wahyuningsih (2017)** dengan judul penelitian “Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* karyawan Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Yogyakarta. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)*).

Penelitian terdahulu yang disusun oleh **Mahendra (2019)** dengan berjudul penelitian “Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan lingkungan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pegawai bagian umum kantor sekretariat daerah Kabupaten Semarang”. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*, terdapat pengaruh positif dan signifikan komitmen organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*, terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* dan terdapat pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*).

Penelitian terdahulu disusun oleh **Ariani dan Sonja (2020)** dengan judul penelitian “Pengaruh Motivasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara X Surabaya “. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi dan Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan.

Penelitian terdahulu disusun oleh **Putra dan Supartha (2017)** dengan judul penelitian “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) di Green Gorden Hotel Bali. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) di Green Gorden Hotel Bali.

Penelitian terdahulu disusun oleh **Thara Afifah, Mochammad Al Musadieq pada (2017)** dengan judul penelitian “Pengaruh Komitmrm Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Inspektora Kabupaten Ponorogo”. Dari hasil penelitian menunjukan bahwa kepuasan kerja karyawan memiliki pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan, sehingga dapat dikatakan apabila terjadi peningkatan kepuasan kerja karyawan, maka motivasi kerja karyawan juga akan mengalami peningkatan.

Penelitian terdahulu disusun oleh **Maharani dan Aini (2019)** dengan judul penelitian “Pengaruh Kepemimpinan Pelayan (*Servant Leadership*) Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan PT. Astra Internasional Tbk-TSOAUTO 2000 Malang Sutoyo)”. Dari hasil Penelitian Menunjukkan Bahwa kepemimpinan pelayan (*servant leadership*) memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, kepemimpinan pelayan berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship*

Behavior (OCB), kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), dan kepuasan kerja memediasi pengaruh antara kepemimpinan pelayan (*servant leadership*) terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

Penelitian terdahulu disusun oleh **Suryani dan Hazmanan (2019)** dengan judul penelitian “ Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja”. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja.

Penelitian terdahulu disusun oleh **Masykur dan Danupranata (2019)** dengan judul penelitian “Pengaruh *Servant Leadership* terhadap Kinerja Guru yang dimediasi oleh Motivasi Pada Guru SMP/MTS Muhammadiyah Dan Aisyiyah Sekabupaten Bantul. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa *servant leadership* tidak berpengaruh terhadap kinerja guru, *servant leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, motivasi kerja memediasi pengaruh *servant leadership* terhadap kinerja guru.

Penelitian terdahulu disusun oleh **Siswadi (2020)** dengan judul penelitian “ Peran Mediasi Komitmen Organisasional pada Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Dosen Tetap Universitas Swasta di Kota Medan”. Dari hasil penelitian

menunjukkan bahwa pengaruh langsung yang signifikan baik terhadap komitmen organisasi maupun terhadap kinerja dosen.

Penelitian terdahulu disusun oleh **Rakasiwi dan Rahyuda (2017)** dengan judul penelitian “Pengaruh *Servant Leadership* Terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* Dengan Mediasi *Trust in Leadership* Pada Karyawan The Lodek Villas”. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa *Servant Leadership* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pada karyawan The Lodek Villa.

Penelitian terdahulu disusun oleh **Sandra dan Suwandana (2018)** dengan judul penelitian “ Pengaruh *Servant Leadership* Dan *Empowerment* Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada Karyawan *Asa Villa Seminyak*. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa *servant leadership* dan *empowerment* secara simultan berpengaruh positif pada *organizational citizenship behavior*. *servant leadership* berpengaruh positif secara parsial pada *organizational citizenship behavior*. *Empowerment* berpengaruh positif secara parsial pada *organizational citizenship behavior*.

Dari uraian latar belakang masalah diatas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “ **PENGARUH SERVANT LEADERSHIP DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI**

VARIABEL INTERVENING PADA PT. KARYA SEMANGAT MANDIRI PADANG ”.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dapat diidentifikasi beberapa masalah yang ada pada PT. Karya Semangat Mandiri.

1. Kurangnya rasa saling membantu diantara rekan kerja disekitar lingkungan kerja
2. Kurangnya rasa menolong dengan ikhlas antara sesama rekan kerja.
3. Karyawan masih ada yang terlambat masuk kerja bekerja atau masuk setelah jam beristirahat.
4. Karyawan sering berbincang – bincang tentang hal – hal yang tidak berkaitan dengan pekerjaan saat jam kerja.
5. Karyawan kurang bisa menyesuaikan diri dengan aturan atau rekan kerja.
6. Kurangnya toleransi yang diberikan jika mendapat masalah atau melakukan kesalahan dalam bekerja.
7. Kurangnya interaksi antar sesama karyawan sehingga untuk memberi saran menjadi sulit saat menemukan masalah yang berkaitan dengan pekerjaannya.
8. Karyawan kurang memiliki komitmen yang tinggi terhadap perusahaan.
9. Karyawan cenderung tidak tertarik terhadap kegiatan yang diprogramkan.

10. Karyawan lebih banyak mementingkan kepentingan pribadi dibandingkan dengan kepentingan bersama.

1.3 Batas Masalah

Berdasarkan identifikasi permasalahan di atas dalam penelitian ini masalah difokuskan kepada variabel yang mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Variabel tersebut adalah Pengaruh *Servant Leadership* dan Komitmen Organisasi .

1.4 Rumusan Masalah

Dari latar belakang masalah yang telah di uraikan sebelumnya, maka yang menjadi masalah pokok dalam dalam penulisan ini yaitu :

1. Bagaimana pengaruh *servant leadership* berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan ?
2. Bagaimana komitmen organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan ?
3. Bagaimana pengaruh *servant leadership* berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) ?
4. Bagaimana komitmen organisasi berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) ?

5. Bagaimana kepuasan kerja berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) ?
6. Bagaimana komitmen organisasi berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening ?
7. Bagaimana pengaruh *servant leadership* dan komitmen organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) baik secara simultan maupun parsial ?
8. Bagaimana pengaruh *servant leadership* dan komitmen organisasi dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening ?

1.5 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.5.1 Tujuan Penelitian

Maksud dari penelitian ini adalah untuk memperoleh gambaran yang mendalam dan memberikan bukti empiris mengenai Pengaruh Servant Leadership dan Komitmen Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening.

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang ada, maka Penelitian ini dilakukan dengan tujuan :

1. Untuk mengetahui Pengaruh *servant leadership* terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Karya Semangat Mandiri.
2. Untuk mengetahui Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Karya Semangat Mandiri.
3. Untuk mengetahui Pengaruh *Servant Leadership* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada PT. Karya Semangat Mandiri.
4. Untuk mengetahui Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada PT. Karya Semangat Mandiri.
5. Untuk mengetahui Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Pada PT. Karya Semangat Mandiri.

1.5.2 Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan, pengetahuan dan pengalaman serta sebagai bekal dalam menerapkan ilmu yang telah di peroleh dibangku kuliah dalam mengetahui sejauh mana hubungan antara teori yang di peroleh di perkuliahan dengan kondisi yang nyata di lapangan.

2. Bagi Lembaga

Dapat mengetahui seberapa besar pengaruh *servant leadership* dan komitmen organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil dari penelitian ini bisa dijadikan sebuah dasar dan juga bisa dikembangkan secara luas lagi dengan mengetahui pengaruh servant leadership dan komitmen organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening.