

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Pada perkembangan teknologi yang berkembang pesat seperti sekarang ini, banyak persaingan antar perusahaan dan instansi yang semakin meningkat untuk mempertahankan posisi dan reputasi yang baik di mata masyarakat. Industri telekomunikasi dan internet di Indonesia mengalami perkembangan yang pesat dalam beberapa tahun terakhir. Meningkatnya jumlah penyedia layanan internet (ISP – *Internet Service Provider*), Persaingan semakin ketat. Namun, dibalik pertumbuhan ini, terdapat berbagai tantangan yang harus dihadapi, mulai dari pemerataan akses hingga peningkatan kualitas layanan.

Melansir data Badan Pusat Statistik (BPS), tren kenaikan ISP dimulai sejak tahun 2019, yang pada saat itu masih berjumlah 400 perusahaan di Indonesia. Seiring dengan peningkatan kebutuhan masyarakat akan akses internet yang cepat dan stabil, angka ini terus naik dari tahun ke tahun. Pada tahun berikutnya, terjadi kenaikan sebanyak 73 perusahaan, sehingga terdapat total 473 perusahaan penyedia internet pada tahun 2020. Dalam masa-masa awal pandemi Covid-19, Banyak Perusahaan teknologi yang saling bersaing untuk menghadirkan layanan internet yang terbaik di tahun tersebut. Sebagai dampak dari pandemi, Masyarakat yang tetap berada di rumah memerlukan kualitas jaringan yang baik stabil agar dapat bekerja, belajar, maupun hiburan untuk menghabiskan waktu di rumah. Oleh karena itu, permintaan terhadap penyediaan internet mengalami peningkatan pada tahun 2021 sehingga mencapai 611 perusahaan. Tren kenaikan ini terus berlanjut dengan

828 ISP tercatat pada tahun 2022. Pada tahun 2023, ISP di Indonesia menyentuh sebanyak 1.011 perusahaan, dan di tahun 2024 sebanyak 1.284 perusahaan.

Ditengah meningkatnya jumlah Perusahaan ISP yang bersaing untuk memenuhi permintaan pasar, sumber daya manusia (SDM) menjadi faktor yang sangat penting untuk memenangkan kompetisi. Perusahaan ISP membutuhkan tenaga kerja yang kompeten, berpengalaman, dan memiliki kemampuan adaptasi terhadap perkembangan teknologi agar dapat menghadirkan layanan internet yang berkualitas menurut Setiyowati dalam (Basuki, 2023 : 183), mengemukakan bahwa perkembangan teknologi, perubahan demografi tenaga kerja, dan tuntutan pasar yang berubah secara dinamis menjadi tantangan tersendiri bagi manajemen SDM dalam mencari cara-cara baru untuk memenuhi kebutuhan organisasi. Menurut Hasibuan dalam (Halsa et al., 2022 : 64), Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah suatu ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat”, sumber daya manusia memiliki fungsi yang sangat vital dalam mengatasi berbagai tantangan yang terjadi, hal ini dikarenakan setiap kegiatan operasional dalam perusahaan melibatkan sumber daya manusia, maka dari itu, manajemen SDM perlu dilakukan dengan baik untuk memastikan optimalisasi pemanfaatan peran sumber daya manusia.

Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki peranan penting dalam aktivitas atau kegiatan perusahaan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan sebelumnya. Tujuan tersebut dapat berhasil tergantung pada kemampuan sumber daya manusia. Perusahaan perlu mempertimbangkan langkah-langkah strategis untuk

mengembangkan sumber daya manusia guna mendorong kemajuan perusahaan. Oleh sebab itu, pembinaan yang tepat sangat diperlukan. Sebagai salah satu aset terpenting, tenaga kerja harus mampu bekerja sesuai dengan kompetensi dan keterampilannya agar hasil yang diperoleh dapat maksimal. Keberhasilan ini juga sangat bergantung pada komitmen karyawan terhadap perusahaan. Komitmen karyawan mencerminkan sejauh mana karyawan memiliki keterikatan emosional, rasa tanggung jawab, dan loyalitas terhadap organisasi. Hal ini pun selaras dengan penelitian (Andari & Anwar, 2021 : 179), komitmen mencerminkan keyakinan karyawan untuk setia dan tidak meninggalkan perusahaan, serta menunjukkan kepercayaan mereka terhadap tujuan organisasi.

Komitmen karyawan merupakan suatu syarat bagi peningkatan produktivitas dan prestasi kerja perusahaan, sehingga secara tidak langsung adanya komitmen tersebut akan berhubungan dengan pencapaian tujuan perusahaan. Hal ini terjadi karena apabila karyawan memiliki komitmen yang tinggi terhadap perusahaan maka akan muncul loyalitas kepada perusahaan dan menjalin hubungan aktif dan saling mendukung dalam mencapai tujuan perusahaan yang bersangkutan. Komitmen organisasi adalah sikap karyawan terhadap organisasi, di mana karyawan merasa terikat pada organisasi, memiliki loyalitas yang tinggi, dan merasa bahwa organisasi memenuhi kebutuhan mereka. Komitmen karyawan menjadi salah satu faktor penting dalam meningkatkan produktivitas dan kinerja perusahaan, sehingga secara tidak langsung berpengaruh terhadap tercapainya tujuan perusahaan. Ketika karyawan memiliki komitmen yang tinggi, mereka akan menunjukkan loyalitas, membangun hubungan yang aktif, serta saling mendukung

demikian tercapainya tujuan bersama. Komitmen organisasi sendiri dapat diartikan sebagai sikap karyawan terhadap perusahaan, di mana mereka merasa terikat, memiliki loyalitas yang kuat, dan meyakini bahwa organisasi mampu memenuhi kebutuhan mereka. Komitmen karyawan juga dapat dipengaruhi oleh hubungan antar rekan kerja. Kolaborasi yang baik dalam tim, komunikasi yang efektif, serta rasa saling mendukung bisa meningkatkan rasa kepemilikan terhadap perusahaan. Komitmen karyawan juga berdampak pada reputasi perusahaan. Karyawan yang berkomitmen sering kali menjadi duta yang mempromosikan nama baik perusahaan di luar lingkungan kerja mereka menunjukkan kesetiaan, dedikasi dan penghargaan terhadap perusahaan yang kemudian mempengaruhi bagaimana organisasi dipandang oleh pihak eksternal, termasuk calon karyawan potensial, pelanggan, dan mitra kerja. Oleh karena itu, investasi pada penguatan komitmen sejalan dengan pembangunan nilai Perusahaan secara keseluruhan. Menurut Sopiah dalam (Rafique, 2021: 219), komitmen karyawan mengacu pada kecenderungan individu dalam organisasi untuk mempertahankan keanggotaan mereka dengan organisasi dan secara aktif berkontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi.

PT Jaya Sejahtera Nugraha merupakan perusahaan Telekomunikasi dan IT Service yang juga bergerak dalam bidang security system, CCTV, tata kelola jaringan, penjualan, dan jasa manage service IT dan Komputer. Berlokasi di Kabupaten Sumedang. Perusahaan ini beroperasi untuk memenuhi kebutuhan pasar yang sangat luas, terutama dalam era digital ini dengan melayani kebutuhan individu, rumah tangga, dan bisnis yang memerlukan akses internet untuk berbagai aktivitas seperti komunikasi, Pendidikan, hiburan dan pekerjaan. Salah satu yang



menjadi keunggulan PT Jaya Sejahtra Nugraha adalah mempunyai visi yaitu mempunyai tim yang berdedikasi, inovatif, dan mengutamakan kepuasan pelanggan melalui layanan yang handal. Karyawan memiliki peran yang sangat penting bagi Perusahaan karena mereka bertanggung jawab untuk menghasilkan kinerja optimal dalam menjalankan dan memberikan layanan-layanan yang ditawarkan perusahaan. Menurut Ricard dalam (Purnamasari, 2021: 10), mengungkapkan bahwa komitmen karyawan adalah identifikasi dan keterlibatan seseorang yang relatif kuat terhadap organisasi. Karyawan memiliki keterikatan yang mendalam, baik secara emosional maupun fungsional, terhadap tujuan, nilai, dan aktivitas perusahaan. Hal ini diperkuat melalui hasil pra survei yang dilakukan terhadap 20 responden karyawan, yang menunjukkan kecenderungan rendahnya komitmen karyawan dalam aspek keterlibatan, loyalitas, dan kepedulian terhadap organisasi.



**Tabel 1. 1**  
**Grafik Data Keterlambatan Karyawan di PT Jaya Sejahtra Nugraha**



*Sumber : Data rekapitulasi absensi di PT Jaya Sejahtra Nugraha*

Berdasarkan grafik keterlambatan kerja karyawan di PT Jaya Sejahtra Nugraha selama tiga tahun terakhir, terlihat adanya fluktuasi yang mencolok. Pada tahun 2022, persentasi keterlambatan tercatat sebesar 58%. Angka ini meningkat menjadi 60% pada tahun 2023, dan kembali meningkat signifikan pada tahun 2024 hingga mencapai 66%. Kenaikan ini menunjukkan adanya indikasi masalah yang mendasar, yaitu lemahnya komitmen organisasi terhadap penciptaan disiplin kerja yang konsisten. Komitmen karyawan bukan hanya menyangkut loyalitas karyawan terhadap tempat mereka bekerja, tetapi juga mencerminkan seberapa besar organisasi berkomitmen dalam menyediakan sistem, aturan, dan kepemimpinan yang mendukung perilaku kerja yang positif.

Menurut (Lubis & Jaya, 2019 : 6) Komitmen adalah bentuk kesadaran yang mendalam dan kompleks dalam diri seseorang untuk melaksanakan pekerjaannya. Individu dengan tingkat komitmen tinggi terhadap tugas akan memiliki kesadaran serta rasa tanggung jawab yang besar terhadap pekerjaannya. Oleh karena itu,

komitmen menjadi unsur penting dalam organisasi karena mampu memberikan dukungan serta kontribusi positif terhadap pencapaian hasil kerja.

Faktor dominan yang mempengaruhi rendahnya tingkat komitmen karyawan karyawan di PT Jaya Sejahtera Nugraha yaitu rendahnya internalisasi nilai-nilai budaya organisasi yang seharusnya membentuk sikap disiplin, tanggung jawab, dan loyalitas kerja. Ketidaksesuaian antara nilai yang dianut perusahaan dengan perilaku karyawan menunjukkan bahwa budaya organisasi belum tertanam kuat dan tidak sepenuhnya menjadi pedoman dalam melanjutkan tugas.

Menurut (Lubis & Jaya, 2019 : 11) dikatakan bahwa orang yang memiliki komitmen karyawan yang tinggi terhadap organisasi, maka orang tersebut akan menggunakan nilai-nilai budaya organisasi sebagai nilai-nilainya.

Minimnya sikap sukarela dari karyawan juga tampak dari kecenderungan mereka yang sering mengabaikan aturan dan standar kerja, serta kurang memiliki inisiatif untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Sikap enggan dalam membantu sesama rekan kerja dan kecenderungan mengeluh terhadap kondisi yang ada menyebabkan melemahnya solidaritas tim. Ditambah lagi, ketidaksiapan karyawan dalam menghadapi tekanan atau perubahan kerja memicu keengganan untuk hadir tepat waktu, atau bahkan menunda-nunda untuk masuk kerja. Menurut (Prayuda, 2023 : 11), ketika seorang pegawai berkomitmen terhadap pekerjaan cenderung berperilaku secara positif untuk OCB, dan dapat menolong orang lain atau rekan kerjanya dan berusaha untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik dari yang diharapkan dalam pekerjaan tersebut.

Mendukung pernyataan tersebut, peneliti telah melakukan pra survei terhadap 20 responden yang menunjukkan adanya indikasi lemahnya komitmen karyawan, yang tercemin dari tingginya tingkat keterlambatan kerja karyawan selama tiga tahun terakhir.

**Tabel 1. 2**  
**HASIL PRASURVEY KOMITMEN KARYAWAN**

No	Pertanyaan	Ya		Tidak	
		F	%	F	%
1	Merasa memiliki keterikatan emosional dengan perusahaan	10	50%	10	50%
2	Memiliki rasa tanggung jawab secara moral untuk tetap menjalankan pekerjaan.	5	25%	15	75%
3	Melihat adanya kerugian besar jika harus keluar dari perusahaan.	8	40%	12	60%
	Total Rata – Rata	38,3%		61,7%	
Jumlah Responden = 20					

*Sumber data : Hasil olah data pra survey komitmen karyawan tahun 2025*

Berdasarkan Tabel 1.2 mengenai hasil prasurvei komitmen karyawan di PT Jaya Sejahtra Nugraha, terlihat bahwa tingkat komitmen karyawan terhadap perusahaan masih tergolong rendah. Total 20 responden, hanya 38,3% yang menunjukkan sikap “Ya” terhadap pernyataan-pernyataan yang mencerminkan adanya komitmen terhadap perusahaan, sementara 61,7% responden memberikan jawaban “Tidak”. Sebanyak 50% responden mengaku tidak memiliki keterikatan emosional dengan perusahaan, sementara 75% tidak merasa memiliki tanggung jawab moral untuk tetap bekerja, dan 60% tidak melihat adanya kerugian besar apabila harus dari perusahaan.

Sikap tersebut menunjukkan rendahnya komitmen karyawan, yang ditandai dengan minimnya keterikatan emosional serta kurangnya rasa tanggung jawab



terhadap perusahaan. Menurut Wiener dalam (Yuniarti & Saty, 2019:38), komitmen organisasi merupakan dorongan yang terbentuk dalam diri individu dan menjadi penunjang keberhasilan organisasi sesuai dengan tujuan yang akan dicapai dan akan lebih mendahulukan kepentingan organisasi.

Ketika dorongan tersebut tidak terbentuk dengan kuat, maka karyawan tidak merasa memiliki kewajiban moral untuk hadir tepat waktu, menyelesaikan tugas dengan baik, ataupun menjaga performa kerja. Akibatnya, banyak karyawan yang bersikap abai terhadap aturan kerja, termasuk dalam hal disiplin kehadiran absensi. Data absensi menunjukkan adanya pola keterlambatan dan ketidakhadiran yang cukup tinggi, yang mencerminkan rendahnya komitmen karyawan terhadap organisasi. Menurut (Hasanah et al., 2025: 70) budaya organisasi ciri khas yang membedakan suatu organisasi dari yang lain dan berfungsi sebagai standar perilaku dan nilai-nilai yang dipahami dan diterima oleh setiap anggota organisasi. Kemampuan yang dimiliki karyawan dalam untuk memahami karakteristik budaya yang dimiliki perusahaan akan membentuk perilaku dan kinerja karyawan menjadi identitas yang membedakan dengan organisasi lain.

Mengidentifikasi sejauh mana budaya organisasi diterapkan dan dirasakan oleh karyawan, peneliti melakukan pra survei terhadap 20 responden menggunakan beberapa pernyataan berikut:

**Tabel 1. 3**  
**HASIL PRASURVEI BUDAYA ORGANISASI**

No	Pertanyaan	Ya		Tidak	
		F	%	F	%
1	Merasa komunikasi di perusahaan ini jelas dan tidak membingungkan karyawan	6	60%	14	40%
2	Merasa didorong untuk mengambil risiko dan berinovasi dalam pekerjaan	7	35%	13	65%
3	Merasa nilai-nilai perusahaan jarang dipraktikkan dalam pekerjaan sehari-hari	14	70%	6	30%
	Total Rata – Rata	55%		45%	
Jumlah Responden = 20					

*Sumber data : Hasil olah data pra survey budaya organisasi tahun 2025*

Berdasarkan data pada Tabel 1.3 tentang hasil prasurvei budaya organisasi di PT Jaya Sejahtra Nugraha, diketahui bahwa sebagian besar karyawan belum sepenuhnya merasakan budaya organisasi yang positif dan mendukung. Total 20 responden, hanya 55% yang menjawab “Ya” terhadap pernyataan-pernyataan yang mencerminkan keberadaan budaya organisasi yang baik, sementara 45% menyatakan “Tidak”. Sebanyak 60% responden yang merasa komunikasi di perusahaan jelas dan tidak membingungkan, 65% responden tidak merasa didorong untuk mengambil risiko dan berinovasi dalam pekerjaan. Sebanyak 70% responden menyatakan bahwa nilai-nilai perusahaan jarang dipraktikkan dalam pekerjaan sehari-hari.

Temuan ini memperkuat fenomena adanya kesenjangan antara visi ideal perusahaan dan budaya nyata yang dirasakan oleh karyawan. PT Jaya Sejahtra Nugraha memiliki visi untuk membangun tim yang inovatif dan berdedikasi, namun dalam praktiknya, minimnya rasa memiliki dan lemahnya komitmen tim menyebabkan keterlambatan dianggap hal biasa dan bukan sebagai pelanggaran

nilai bersama. Menurut (Lubis & Jaya, 2019 : 11) Dijelaskan bahwa individu dengan tingkat komitmen organisasi yang tinggi akan menjadikan nilai-nilai organisasi sebagai bagian dari nilai pribadinya.

Data penelitian tabel diatas komitmen karyawan dapat dipengaruhi oleh budaya organisasi seperti pada penelitian (Putu Enda, 2019), hal ini menunjukkan bahwa jika dukungan organisasi semakin meningkat maka akan meningkatkan pula komitmen karyawan dalam organisasi.

Selain budaya organisasi faktor lain yang mempengaruhi komitmen karyawan adalah *organizational citizenship behavior*. Menurut (Putri & Fariana, 2024 : 7), OCB merupakan suatu perilaku organisasi yang dapat membuat karyawan merasa terlibat sebagai bagian di dalam organisasi tersebut dan memerlukan pekerja yang mau melakukan hal-hal yang tidak terdapat dalam job description. OCB mencerminkan perilaku sukarela yang ditampilkan karyawan, seperti membantu rekan kerja, loyal terhadap organisasi, serta menjaga hubungan kerja yang harmonis. Oleh karena itu, dalam upaya meningkatkan komitmen karyawan, penting bagi organisasi untuk tidak hanya memperkuat budaya organisasi, tetapi juga menciptakan sistem dan lingkungan yang memfasilitasi munculnya OCB secara berkelanjutan.

Mengidentifikasi sejauh mana *organizational citizenship behavior* diterapkan dan dirasakan oleh karyawan, peneliti melakukan pra survei terhadap 20 responden menggunakan beberapa pernyataan berikut:

**Tabel 1. 4**  
**HASIL PRASURVEI ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR**

No	Pertanyaan	Ya		Tidak	
		F	%	F	%
1	Membantu rekan kerja yang mengalami kesulitan jika diperintahkan atasan	9	45%	11	55%
2	Sering mentaati aturan dan standar kerja yang berlaku di perusahaan.	9	45%	11	55%
3	Mudah mengeluh dan merasa kesal jika menghadapi kondisi kerja yang kurang menyenangkan.	5	25%	15	75%
Total Rata – Rata		38,3%		61,6%	
Jumlah Responden = 20					

*Sumber data : Hasil olah data pra survey organizational citizenship behavior tahun 2025*

Berdasarkan tabel 1.4 tentang hasil prasurvei *organizational citizenship behavior* di PT Jaya Sejahtera Nugraha, terlihat bahwa hasil prasurvei yang diikuti oleh 20 responden, hanya 38,3% yang memberikan jawaban “Ya” terhadap pernyataan-pernyataan positif mengenai OCB, sementara mayoritas yaitu 61,6% menjawab “Tidak”. Sebanyak 45% responden bersedia membantuk rekan kerja yang mengalami kesulitan meskipun tidak diperintah oleh atasan, 55% yang mengaku menaati aturan dan standar kerja yang berlaku. 25% responden yang tidak mudah mengeluh atau merasa kesal saat menghadapi kondisi kerja yang tidak menyenangkan. Data ini mengindikasi bahwa sebagian besar karyawan belum sepenuhnya menunjukkan perilaku sukarela yang mendukung terciptanya lingkungan kerja yang positif dan produktif. Rendahnya OCB. Khususnya dalam hal ketaatan terhadap aturan dan sikap proaktif dalam kondisi sulit, bisa berdampak pada efektifitas kerja tim dan pencapaian tujuan organisasi.



Studi ini akan difokuskan pada karyawan di PT Jaya Sejahtra Nugraha, dengan penekanan khusus pada staf garis depan yang secara langsung seberapa besar peran masalah budaya organisasi dan *organizational citizenship behavior*. Meskipun temuan tersebut dapat memberikan wawasan berharga yang dapat diterapkan pada perusahaan atau konteks organisasi serupa, lingkupnya akan dibatasi untuk memastikan kelayakan dan ketepatan dalam pengumpulan dan analisis data.

Berdasarkan pada fenomena, hasil pra survey, dan hasil penelitian sebelumnya, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Budaya Organisasi dan *Organizational Citizenship Behavior* Terhadap Komitmen Karyawan di PT Jaya Sejahtra Nugraha”**

## 1.2 Identifikasi Masalah

Dilihat dari latar belakang yang telah dijabarkan sebelumnya, identifikasi permasalahan pada penelitian ini adalah:

1. Kurangnya keterikatan emosional, tanggung jawab moral, dan pertimbangan praktis untuk tetap bekerja di perusahaan
2. Nilai-nilai perusahaan jarang dipraktikkan dalam pekerjaan sehari-hari
3. Kecenderungan mengabaikan aturan kerja dan mudah mengeluh dalam kondisi kerja yang tidak menyenangkan.

## 1.3 Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah diatas, maka dalam penelitian ini perlu adanya pembatasan masalah agar pengkajian masalah

dalam penelitian ini dapat lebih terfokus dan terarah, pembatasan masalah ini antara lain:

1. Variabel bebas (independent) dalam penelitian ini adalah Budaya Organisasi dan *Organizational Citizenship Behavior*
2. Variabel terikat (dependent) dalam penelitian ini adalah komitmen Karyawan.
3. Unit analisis dalam penelitian ini adalah karyawan di PT Jaya Sejahtra Nugraha

#### 1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang dan identifikasi masalah, maka ada beberapa hal yang akan menjadi pembahasan utama dalam penelitian ini. Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu:

1. Bagaimana Budaya Organisasi, *Organizational Citizenship Behavior* dan Komitmen Karyawan pada PT Jaya Sejahtra Nugraha
2. Seberapa besar pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Karyawan di PT Jaya Sejahtra Nugraha
3. Seberapa besar pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* Terhadap Komitmen Karyawan di PT Jaya Sejahtra Nugraha
4. Seberapa besar pengaruh Budaya Organisasi dan *Organizational Citizenship Behavior* secara simultan Terhadap Komitmen Karyawan di PT Jaya Sejahtra Nugraha

## 1.5 Maksud dan Tujuan Penelitian

### 1.5.1 Maksud Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk memperoleh data dan informasi yang diperlukan dalam penyusunan tugas akhir, sekaligus mengkaji pengaruh budaya organisasi dan *organizational citizenship behavior* terhadap komitmen karyawan di PT Jaya Sejahtera Nugraha. Penelitian ini dilakukan sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan studi dan meraih gelar Sarjana Ekonomi pada Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Sangga Buana YPKP Bandung.

### 1.5.2 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk :

1. Mendeskripsikan serta menganalisis budaya organisasi, *organizational citizenship behavior*, dan komitmen karyawan di PT Jaya Sejahtera Nugraha.
2. Mengukur seberapa besar pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen karyawan di PT Jaya Sejahtera Nugraha.
3. Mengukur seberapa besar pengaruh *organizational citizenship behavior* terhadap komitmen karyawan di PT Jaya Sejahtera Nugraha.
4. Mengukur seberapa besar pengaruh budaya organisasi dan *organizational citizenship behavior* terhadap komitmen karyawan di PT Jaya Sejahtera Nugraha..

## 1.6 Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat secara teoritis dan praktis, sebagai berikut.

### 1.6.1 Kegunaan Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperkaya khazanah ilmu pengetahuan di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), khususnya mengenai komitmen karyawan yang dikaitkan dengan budaya organisasi dan *organizational citizenship behavior*.

### 1.6.2 Kegunaan Praktis

#### 1. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan mampu menambah ilmu pengetahuan, wawasan dan pengalaman bagi peneliti di bidang MSDM terkait Komitmen karyawan.

#### 2. Bagi Institusi

Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan informasi kepada PT Jaya Sejahtra Nugraha sehingga dapat dijadikan sebagai masukan serta pertimbangan mengenai budaya organisasi dan *organizational citizenship behavior* sehingga dapat meningkatkan komitmen karyawan pada PT Jaya Sejahtra Nugraha.

#### 3. Bagi Akademik

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi atau bahan bacaan bagi peneliti selanjutnya yang ingin melakukan penelitian terkait komitmen karyawan melalui budaya organisasi dan *organizational citizenship behavior*.



## 1.7 Lokasi dan Waktu Penelitian

### 1.7.1 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Jaya Sejahtra Nugraha yang terletak di Perumahan Griya Sampurna Blok F6/12, Desa Cikahuripan, Kecamatan. Cimanggung, Kabupaten. Sumedang.

### 1.7.2 Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada semester genap tahun ajaran 2024-2025. Dimulai dari bulan Februari 2025 sampai dengan Agustus 2025.

**Tabel 1. 5**  
**Waktu Penelitian**

No	Kegiatan	Bulan Penelitian					
		Maret 2025	April 2025	Mei 2025	Juni 2025	Juli 2025	Agustus 2025
1	Pengajuan Judul						
2	Penyusunan BAB I						
3	Penyusunan BAB II						
4	Penyusunan BAB III						
5	Sidang UP						
6	Penyusunan BAB IV Dan V						
7	Sidang Akhir						

Sumber : Data diolah peneliti, 2025