

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Di zaman modern sekarang ini mempengaruhi berbagai aspek pada kehidupan manusia, terutama pada penggerak roda organisasi yaitu sumber daya manusia. Sumber daya manusia ini merupakan suatu aset penting bagi organisasi, dikarenakan organisasi akan mencapai keberhasilan ketika sumber daya manusia yang menjalankan dapat bekerja dengan baik. Sumber daya manusia merupakan faktor terpenting dalam suatu organisasi, sumber daya manusia yang dimiliki organisasi harus berada dalam keadaan yang sangat baik, karena dari semua sumber daya yang ada dalam organisasi, baik organisasi publik maupun swasta, sumber daya manusia adalah yang paling penting dan memiliki dampak yang sangat krusial.

Organisasi menurut Barnard (dalam Ismaillah & Prasetyono, 2021) adalah suatu sistem dalam kegiatan-kegiatan yang dikoordinasikan secara sadar atau suatu kekuatan dua manusia atau lebih. Peranan sumber daya manusia akan sangat menentukan keberhasilan atau kegagalan organisasi dalam mencapai visi dan misi yang telah ditetapkan (Sudarmanto, 2015). Organisasi harus memiliki anggota yang bersedia untuk bekerja dengan baik sehingga dapat membantu organisasi itu sendiri, jika suatu organisasi berhasil mencapai tujuannya maka hal tersebut tidak lepas dari kontribusi yang diberikan oleh para anggota/karyawan dari organisasi, karena sejatinya karyawan merupakan penggerak organisasi itu sendiri.

Berkaca dari hal tersebut, setiap organisasi dituntut untuk mampu mengubah sumber dayanya, baik berupa teknologi yang dipakai, sumber daya

keuangan, metode kerja dan pegawai agar mampu bersaing dalam bisnis maupun bisa berjalan supaya tetap stabil dan berkembang. Meskipun aset modal dan teknologi yang dipergunakan dianggap penting oleh organisasi, tetapi pegawailah yang berperan besar dalam menghadapi perubahan yang terjadi dari waktu ke waktu (Tumbol dkk, 2022).

Pada sebuah instansi atau organisasi, pegawai diharapkan untuk mampu menunjukkan hasil yang terbaik, tidak hanya sesuai dengan pekerjaannya namun dapat melaksanakan pekerjaannya melebihi perannya diantaranya bersedia bekerja sama, saling membantu, memberi nasihat, memiliki peran yang aktif, lebih tanggap, mampu memberikan lebih dari yang diharapkan melayani konsumen. Perilaku sukarela tanpa adanya paksaan di luar tuntutan perannya dalam tugas kerjanya disebut *organizational citizenship behavior* (Tumbol dkk, 2022).

Organizational citizenship behavior (OCB) adalah perilaku individu melalui kerelaannya di luar tanggung jawab pekerjaan dan tanpa aturan formal. Perilaku ini meliputi kesediaan untuk membantu, tidak mudah putus asa, dan berpartisipasi dalam kegiatan penting untuk mencapai tujuan (Hayati, 2020). OCB tidak didasarkan pada sistem penghargaan organisasi tetapi perilaku sukarela yang ditampilkan oleh karyawan yang bersedia bekerja untuk kepentingan organisasi. Ketika orang dalam kesulitan, butuh bantuan, maka orang akan bekerja ekstra untuk membantu mereka. OCB dalam organisasi mencakup sejumlah perilaku, termasuk membantu orang lain, berusaha lebih keras, dan mengikuti aturan dan prosedur kerja. OCB sebagai faktor penting dalam menambah nilai organisasi dalam hal

kinerja, pencapaian tujuan organisasi ketika karyawan secara sukarela berperilaku di luar pekerjaan untuk meningkatkan harga diri (Sari dan Kurniawan, 2023).

Organizational Citizenship Behavior (OCB) melibatkan beberapa perilaku meliputi: perilaku menolong orang lain, menjadi *volunteer* dari tugas-tugas ekstra, patuh terhadap aturan-aturan dan prosedur-prosedur di tempat kerja. Perilaku ini menggambarkan ‘nilai tambah pegawai’ dan merupakan salah satu bentuk perilaku prososial yaitu perilaku sosial yang positif, konstruktif dan bermakna membantu (Aldag dan Resckhe, 1997). Organ et al., 2006 mendefinisikan OCB sebagai perilaku yang merupakan pilihan dan inisiatif individual, tidak berkaitan dengan sistem reward formal organisasi tetapi secara agregat meningkatkan efektivitas organisasi. Hal ini berarti perilaku tersebut tidak termasuk dalam persyaratan kerja atau deskripsi kerja pegawai, sehingga jika tidak ditampilkan pun maka tidak diberikan hukuman.

Karyawan diharapkan mampu bekerja lebih maksimal untuk suatu organisasi, tidak hanya bekerja sesuai dengan pekerjaannya tetapi bisa melakukan hal tambahan atau pelengkap seperti keinginan untuk bekerja sama, saling membantu, saling menasihati, berpartisipasi aktif dan mampu memberikan pelayanan lebih untuk pelanggan. Sikap sukarela tanpa tuntutan atau paksaan tersebut dikenal dengan nama *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Riggio & Porter (dalam Khoiriyah & Izzati, 2021) *Organizational Citizenship Behavior* merupakan usaha yang dilakukan oleh karyawan untuk memajukan dan mengembangkan organisasi. Podsakof et al (1997) memaparkan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) adalah suatu perilaku individu yang

tidak terpaku pada aturan yang ada dan secara tidak langsung berimplikasi pada kinerja organisasi secara efektif (dalam Hartantyo et al, 2019). Artinya, karyawan terlibat dalam perilaku sukarela dengan melakukan pekerjaan di luar *job description* mereka terhadap organisasi.

Robbins (dalam Achmad & Izzati, 2020), menjelaskan ciri-ciri karyawan yang memiliki perilaku *Organizational Citizenship Behavior* yaitu karyawan memiliki kinerja melebihi persyaratan dalam organisasi, karyawan yang mempunyai inisiatif dan rela memberikan bantuan terhadap rekan kerjanya untuk berkontribusi memajukan organisasi, karyawan yang selalu mempunyai tanggung jawab dalam organisasi yang diikutinya, karyawan yang memiliki kinerja ekstra dan tidak pernah mengeluh dan karyawan yang memiliki toleransi yang tinggi. Menurut Organ (dalam Maulidia & Laksmiwati, 2022) menyebutkan salah satu faktor munculnya perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)³ disebabkan ketika individu merasakan kepuasan atas pekerjaannya, mendapatkan dukungan dan dipercayai dalam organisasi. Perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) tidak bisa muncul ketika karyawan tidak merasa nyaman saat bekerja (Simangunsong et al, 2022). Menurut Uhl-Bien (dalam Kurniawan, 2020) kepuasan kerja juga berhubungan dengan perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), seseorang dengan perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yang baik akan melakukan lebih banyak hal yang membantu orang lain atau meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Untuk mendapatkan gambaran yang lebih jelas berkaitan dengan tingkat OCB, penelitian akan dilakukan di Penelitian dilakukan di CV. IMEXINDO

NUSANTARA yang berlokasi di di Jl Berokan, RT 01 RW 06 kelurahan Wujil kecamatan Bergas, Kabupaten Semarang, Jawa Tengah. CV. IMEXINDO NUSANTARA adalah pabrik pupuk pertanian dengan kapasitas 50 ton per hari CV. IMEXINDO NUSANTARA didirikan pada tahun 2010 menempati areal seluas 2 hektar dengan luas bangunan fisik 4.000 m².

Setiap pegawai mempunyai tugas pokok dan fungsi (tupoksi) yang secara formal telah ditentukan berdasarkan jabatan. Namun dalam praktiknya, pegawai sering kali juga terlibat dalam pekerjaan tambahan yang tidak tertulis dalam deskripsi jabatan mereka, tapi tetap bermanfaat bagi organisasi. Misalnya, membantu rekan kerja yang sedang kewalahan, menjadi panitia kegiatan kantor, atau menyumbang ide untuk perbaikan sistem kerja meskipun itu bukan tugas resminya. Perilaku semacam itu menunjukkan *Organizational Citizenship Behavior* yakni perilaku positif dan sukarela yang tidak diwajibkan secara formal, tetapi sangat membantu kelancaran operasional dan budaya kerja organisasi.

Untuk mendapatkan gambaran yang lebih jelas berkaitan dengan tingkat OCB di CV. IMEXINDO NUSANTARA, disajikan data presensi pegawai dalam kegiatan yang dilaksanakan oleh kantor, baik yang berhubungan dengan tupoksi nya maupun kegiatan pendukung lainnya, yang dapat disajikan sebagai berikut:

Tabel 1.1
Kegiatan Keterlibatan Pegawai di CV. IMEXINDO NUSANTARA Tahun 2024

Nama Kegiatan	Jumlah Pegawai	Jumlah Pegawai yang Hadir	%
Sosialisasi K3 bulan maret 2024	155	80	52%
Sosialisasi Penggunaan APAR Mei 2024	155	85	55%
Sosialisasi Pamakaian APD Juni 2024	155	96	62%
Acara syukuran 17 Agustus 2024	155	81	52%
Pelatihan Pemadam Kebakaran September 2024	155	105	68%

Family Gathering Nopember 2024	155	120	77%
--------------------------------	-----	-----	-----

Sumber : Data CV. IMEXINDO NUSANTARA Tahun 2024

Idealnya, dalam setiap kegiatan yang diselenggarakan oleh unit organisasi, seluruh pegawai dapat menghadiri kegiatan-kegiatan tersebut sebagai bentuk partisipasi dalam kegiatan penting untuk mencapai tujuan seperti yang disampaikan oleh Hayati (2020). Namun tabel 1.1 menunjukkan mayoritas kurang dari 75% pegawai yang bersedia merelakan waktunya untuk menghadiri kegiatan-kegiatan kantor yang umumnya bersifat himbauan baik yang berhubungan maupun yang tidak berhubungan dengan tugas pokok dan fungsi (tupoksi) nya. Rendahnya tingkat keterlibatan pegawai menunjukkan bahwa kesadaran (*conscientiousness*) pegawai dalam partisipasi dan berkontribusi yang tinggi terhadap pekerjaan terutama secara tim dan untuk kepentingan organisasi cukup rendah. Sedangkan kesadaran pegawai untuk berpartisipasi dan berkontribusi merupakan bagian dari *organizational citizenship behavior*. Dari data tersebut menjadi indikasi bahwa pelaksanaan *organizational citizenship behavior* pada CV. IMEXINDO NUSANTARA masih rendah.

Tingkat kepuasan kerja karyawan dalam suatu perusahaan merupakan kunci semangat yang mendukung terwujudnya tujuan perusahaan. Salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dapat dilihat dari ketidakhadiran karyawan. Berikut ini daftar presentase ketidakhadiran karyawan CV IMEXINDO NUSANTARA selama lima bulan terakhir, sebagai berikut:

Tabel 1. 2 Persentase Ketidak hadiran Karyawan

Bulan	Jumlah Karyawan	Presentasi Ketidakhadiran
Nopember	155	6,49%
Desember	155	7,79%

Januari	155	10,39%
Pebruari	155	12,55%
Maret	155	13,49%

Sumber: Bagian SDM CV IMEXINDO NUSANTARA

Data di atas menunjukkan persentase ketidakhadiran karyawan pada bulan November 2024 sampai Maret 2025. Berdasarkan tabel di atas telah terjadi kenaikan persentase ketidakhadiran. Hal ini dapat menjadi tolak ukur kepuasan kerja dan menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat ketidakhadiran karyawan maka semakin rendah tingkat kepuasan kerja karyawan. Sebagaimana yang dikemukakan oleh SP. Hasibuan (2019) “Indikator kepuasan kerja hanya dapat diukur dengan kedisiplinan, tingkat kedisiplinan karyawan dapat dilihat dari absensi kehadiran karyawan dalam bekerja”.

Fenomena malas bekerja pada karyawan sering terjadi dari masa lalu sampai saat ini mulai dari yang bekerja asal-asalan tidak sesuai prosedur hingga ada yang jarang masuk untuk bekerja, dan tidak jarang juga karyawan yang keluar dari organisasi maupun perusahaan, salah satunya dikarenakan kurangnya kepuasan kerja pada karyawan itu sendiri. Padahal, karyawan adalah roda penggerak di organisasi, jika karyawan bekerja secara asal – asalan, organisasi akan kesulitan mencapai tujuannya, fungsi organisasi juga akan terkena dampaknya. Pratiwi (2020) menyatakan bahwa sikap karyawan di suatu organisasi dapat menentukan keberhasilan organisasi untuk mencapai tujuan, visi, dan misinya. Sumber daya manusia merupakan salah satu komponen penting dalam sebuah organisasi. Hal ini dikarenakan sumber daya manusia memiliki peran besar sebagai tenaga penggerak

kelangsungan organisasi dalam membangun pelayanan yang berkualitas (Kurniawan et al, 2022).

Karyawan memiliki kebutuhan masing – masing yang harus dipenuhi, ketika kebutuhan itu terpenuhi ia akan merasakan puas, karyawan yang merasakan kepuasan kerja akan lebih bersemangat ketika melakukan pekerjaannya. Kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, yang didasarkan pada kondisi lingkungan kerja dan dapat tercermin dalam sikapnya terhadap pekerjaan (Lubis, 2020). Ketika kepuasan kerja tinggi, karyawan juga diharapkan meningkatkan kemampuan mereka untuk melakukan tugas pekerjaan. Muhdar (dalam Maulidia & Laksmiwati, 2022) menjelaskan individu yang merasakan kepuasan terhadap pekerjaannya merupakan hal yang menentukan sikap dalam bekerja sehingga akan memberikan dampak positif terhadap efektivitas organisasi. Penting bagi organisasi dan perusahaan untuk memenuhi kepuasan kerja karyawan mereka supaya lebih produktif.

Banyak faktor dapat mempengaruhi *organizational citizenship behavior*. Menurut Jusuf (2021) serta Saputra dan Supartha (2019) dalam penelitiannya menyatakan bahwa keterlibatan pegawai dan dukungan organisasi merupakan faktor-faktor yang memengaruhi *organizational citizenship behavior*. Berdasarkan penelitian terdahulu, untuk meningkatkan *organizational citizenship behavior* yaitu dengan meningkatkan keterlibatan pegawai. Hal ini dikemukakan oleh Naimah dkk (2022) dalam penelitiannya.

Keterlibatan pegawai (*Employee Engagement*) adalah seberapa jauh pegawai secara aktif berpartisipasi dalam banyak aktivitas di organisasi dan

membuat keputusan sehingga pegawai merasa bertanggung jawab atas pekerjaannya agar bisa mencapai hasil yang baik (Jusuf, 2021). Tingkat keterlibatan karyawan mencerminkan sikap positif pada pekerjaan. Keterlibatan karyawan memiliki pengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior* yang diidentifikasi dengan kesungguhannya melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaannya serta tingkat absensi yang rendah.

Hal ini sesuai dengan hasil penelitian Uddin et al., (2018), Ali et al., (2020), Jusup (2021) serta Naimah dkk (2022) yang menyatakan bahwa *Employee Engagement* berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior*. Sedangkan, hasil penelitian Utami (2020) serta Sari dan Kurniawan (2023) menyatakan sebaliknya bahwa *Employee Engagement* tidak berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior*. Selain hal tersebut, *organizational citizenship behavior* dapat ditingkatkan dengan dengan meningkatnya dukungan organisasi. Hal ini dikemukakan oleh Tan et al. (2022) dalam penelitiannya.

Perceived Organizational Support (POS) adalah sejauh mana organisasi memiliki kepedulian pada keberadaan dan peran serta pegawainya dengan mempedulikan kesejahteraannya (Aryaningtyas dan Maria, 2019). Pegawai dengan tingkat dukungan organisasi yang maksimal akan memperoleh balasan berupa prestasi kerja. *Perceived Organizational Support* memberi pengaruh pada keterlibatan yang tinggi pegawai pada organisasinya (Aryaningtyas dan Maria, 2019). Bila pegawai mempunyai persepsi yang baik pada organisasinya akan memengaruhi perilaku *organizational citizenship behavior*nya (Saputra dan Supartha, 2019).

Hal ini sesuai dengan hasil penelitian Saputra dan Supartha (2019), Kurniawan dan Naeni (2021), Tan et al. (2022) serta Sari dan Kurniawan (2023) yang menyatakan bahwa *Perceived Organizational Support* berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior*. Sedangkan, hasil penelitian Narwastu dkk (2023) serta Ulifa dkk (2023) menyatakan sebaliknya bahwa *Perceived Organizational Support* tidak berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior*.

Berdasar hasil-hasil penelitian yang dilakukan oleh beberapa peneliti sebelumnya mengenai pengaruh *employee engagement* dan *Perceived Organizational Support* terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) diperoleh hasil yang tidak konsisten (berbeda), sehingga terdapat *research gap*. Sedangkan hasil-hasil penelitian terdahulu tersebut dapat diringkaskan dalam tabel *research gap* yaitu :

Tabel 1.3
Research Gap

No.	<i>Issue Gap</i>	Peneliti & Tahun	Hasil
1	Perbedaan Hasil Penelitian antara Keterlibatan Pegawai terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	Udin et al. (2018) Ali et al. (2020) Jusup (2021) Naimah dkk (2022)	Keterlibatan Pegawai berpengaruh terhadap OCB
		Utami (2020) Sari dan Kurniawan (2023)	Keterlibatan Pegawai tidak berpengaruh terhadap OCB
2	Perbedaan Hasil Penelitian antara Dukungan Organisasi terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	Saputra dan Supartha (2019) Kurniawan dan Naeni (2021) Tan et al. (2022) Sari dan Kurniawan (2023)	Dukungan Organisasi berpengaruh terhadap OCB
		Narwastu dkk (2023) Ulifa dk (2023)	Dukungan Organisasi tidak berpengaruh terhadap OCB

Sumber : Ringkasan Penelitian Terdahulu

Tabel 1.3 menunjukkan bahwa hasil penelitian pengaruh keterlibatan pegawai dan dukungan organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* terdapat *research gap*. Dalam penelitian ini, *research gap* akan diselesaikan dengan variabel kepuasan kerja sebagai variabel mediasi sesuai penelitian Aryaningtyas dan Maria (2019). Pada penelitian tersebut *employee engagement* dan *Perceived Organizational Support* berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* baik secara langsung maupun tidak langsung melalui kepuasan kerja. Hal ini juga sejalan dengan teori perilaku terencana (*theory of planned behavior*) (Ajzen, 1991 dikutip Miles, 2012) yaitu konsep yang menggambarkan tingkah laku individu yang berpedoman pada konsep kendali yang ada pada individu tersebut yang yang berarti seseorang yang baik dalam dalam mengendalikan dirinya, maka baik pula perilakunya, hal ini dapat ditandai dengan kepedulian (altruisme) terhadap orang lain dimana pegawai tersebut tidak memperoleh imbalan apapun, maka akan memberikan rasa puas terhadap pegawai lainnya. Di samping itu, pegawai tersebut dalam membantu rekan kerja lain didasarkan pada kesadarannya sendiri agar pekerjaan rekannya bisa diselesaikan dengan waktu yang efisien, ikut partisipasi dan berkontribusi yang tinggi terhadap pekerjaan maupun untuk kepentingan organisasi, baik secara individual ataupun tim.

Kepuasan kerja adalah sikap positif terhadap pekerjaan dan merupakan hasil dari penilaian dari berbagai karakter (Kurniawan dan Naeni, 2021). Karyawan yang puas lebih sering membicarakan hal-hal positif mengenai organisasi, membantu orang lain, dan melebihi harapan pekerjaan. Seorang pegawai yang puas dengan pekerjaannya akan melakukan lebih banyak pekerjaan dari pada pekerjaan pokok

yang seharusnya dan membicarakan hal-hal yang baik tentang organisasi atau perusahaan yang merupakan aspek dari perilaku *organizational citizenship behavior* (Naimah dkk, 2022).

Berdasarkan latar belakang permasalahan dan gap di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh *Perceived Organizational Support* dan *Employee Engagement* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* dengan Kepuasan kerja sebagai Intervening di CV IMEXINDO NUSANTARA”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan di atas, maka ada beberapa masalah yang dapat diidentifikasi, diantaranya adalah:

1. Keterlibatan karyawan dalam kegiatan kegiatan di perusahaan sangat kurang dimana ketika perusahaan melakukan kegiatan kegiatan diluar pekerjaannya kehadirannya sangat kurang
2. Karyawan banyak yang malas untuk mengerjakan pekerjaan diluar pekerjaan mereka sendiri.
3. Tingkat kehadiran karyawan yang masih belum optimal.
4. Banyak lembur dari karyawan untuk mengejar target produksi
5. Banyak karyawan yang tidak mematuhi peraturan penggunaan APD yang telah ditetapkan
6. Kebersihan lingkungan kerja yang kurang terjaga

7. Keteraturan penataan bahan baku dan barang jadi digudang belum memenuhi standar penyimpanan yang ditetapkan oleh Perusahaan
8. Banyak karyawan yang tidak peduli dengan kebersihan, keteraturan dan juga penggunaan fasilitas yang disediakan Perusahaan

1.3 Batasan Masalah

Dalam penelitian ini, permasalahan dibatasi pada Pengaruh *Perceived Organizational Support* dan *Employee Engagement* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* dengan Kepuasan kerja sebagai Intervening di CV IMEXINDO NUSANTARA.

1.4 Rumusan Masalah

Masalah umum yang dibahas pada penelitian ini adalah Pengaruh *Perceived Organizational Support* dan *Employee Engagement* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* dengan Kepuasan kerja sebagai Intervening di CV IMEXINDO NUSANTARA yaitu:

1. Bagaimana pengaruh *Perceived Organizational Support* terhadap Kepuasan Kerja di CV IMEXINDO NUSANTARA?
2. Bagaimana pengaruh *Employee Engagement* terhadap Kepuasan Kerja di CV IMEXINDO NUSANTARA?
3. Bagaimana pengaruh Pengaruh *Perceived Organizational Support* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* di CV IMEXINDO NUSANTARA?

4. Bagaimana pengaruh *Employee Engagement* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* di CV IMEXINDO NUSANTARA?
5. Bagaimana pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* di CV IMEXINDO NUSANTARA?
6. Bagaimana pengaruh *Perceived Organizational Support* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* yang dimediasi oleh Kepuasan Kerja di CV IMEXINDO NUSANTARA?
7. Bagaimana pengaruh *Employee Engagement* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* yang dimediasi oleh Kepuasan Kerja di CV IMEXINDO NUSANTARA?

1.5 Tujuan Penelitian

Tujuan yang dibahas pada penelitian ini adalah untuk menganalisis dan mendiskripsikan Pengaruh *Perceived Organizational Support* dan *Employee Engagement* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* dengan Kepuasan kerja sebagai Intervining di CV IMEXINDO NUSANTARA:

1. Untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh *Perceived Organizational Support* terhadap Kepuasan Kerja di CV IMEXINDO NUSANTARA
2. Untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh *Employee Engagement* terhadap Kepuasan Kerja di CV IMEXINDO NUSANTARA
3. Untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh *Perceived Organizational Support* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* di CV IMEXINDO NUSANTARA

4. Untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh *Employee Engagement* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* di CV IMEXINDO NUSANTARA
5. Untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* di CV IMEXINDO NUSANTARA
6. Untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh *Perceived Organizational Support* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* yang dimediasi oleh Kepuasan Kerja di CV IMEXINDO NUSANTARA
7. Untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh *Employee Engagement* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* yang dimediasi oleh Kepuasan Kerja di CV IMEXINDO NUSANTARA

1.6 Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan bisa memberi beberapa manfaat yaitu :

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan menjadi wacana implementasi teori yang diperoleh penelitian selama mengikuti pendidikan berkaitan manajemen sumber daya manusia pada Program Magister Manajemen di Stiepari Semarang terutama teori lingkungan kerja, budaya organisasi, kepuasan kerja dan produktivitas kerja.

2. Manfaat Praktis

- a. Hasil penelitian ini bisa digunakan sebagai sumber informasi dan referensi bagi organisasi guna merumuskan kebijakan dalam menentukan

pengembangan sumber daya manusia khususnya pada usaha untuk meningkatkan *Organizational Citizenship Behavior* karyawan.

- b. Hasil penelitian ini sumber bahan perbandingan bagi penelitian terdahulu sekaligus sumber referensi dan informasi bagi penelitian-penelitian selanjutnya.