

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Setiap perusahaan saat ini sedang menghadapi beragam tantangan dalam mengarungi era globalisasi. Dalam era globalisasi seperti sekarang ini setiap perusahaan harus benar-benar mempersiapkan diri agar perusahaan tersebut mampu bersaing dengan perusahaan lainnya ditengah persaingan pasar yang semakin meningkat. Perkembangan teknologi yang sangat pesat merupakan salah satu faktor utama yang membuat cara berpikir manusia berubah. Laporan dari *McKinsey Global Institute* (MGI) (dikutip dari Ristekbrin.go.id, 2017) menjelaskan bahwa era baru “persaingan-global” memungkinkan perusahaan mencapai pasar internasional dengan model bisnis yang kurang padat modal, hal tersebut berdampak pada risiko dan tantangan bagi berbagai negara dalam menformulasikan sebuah kebijakan baru untuk mengikuti perkembangan fenomena global ini. Perubahan ini tentu saja didasari oleh ilmu pengetahuan dan pengalaman setiap masing-masing individu, situasi, dan kondisi tempat itu berada. Setiap organisasi baik organisasi perusahaan, organisasi sosial atau organisasi pemerintahan dapat dibidang efektif dan efisien dalam melakukan proses kerjanya apabila setiap individu yang ada didalamnya disiplin dan memiliki kinerja yang baik dalam menjalankan pekerjaannya.

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset yang sangat penting bagi sebuah perusahaan karena sumber daya manusia sendiri merupakan penyumbang terbesar dalam menentukan keberhasilan suatu perusahaan, tanpa terkecuali perusahaan kecil atau besar. Sesempurna apapun suatu perusahaan jika para karyawannya tidak melakukan pekerjaannya dengan senang hati, maka perusahaan tidak akan mencapai target yang sudah ditetapkan, sehingga unsur sumber daya manusia didalam perusahaan sangatlah penting (Allen dalam Andriani, et all, 2012). Setiap individu diharapkan mampu berlomba-lomba dalam meningkatkan kualitas dirinya sehingga nantinya setiap individu memiliki tingkat kesadaran yang tinggi terhadap pekerjaannya, memiliki kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaannya dan mampu mengambil keputusan dengan baik. Setiap sumber daya manusia memiliki akal, perasaan, pengetahuan, keinginan, kemampuan dan dorongan. Keberhasilan pengendalian sumber daya manusia tidak terlepas dari peran pimpinan perusahaan serta dukungan dan kesadaran diri dari bawahan

untuk bersama-sama berkomitmen demi menjaga kestabilan kerja, meningkatkan kualitas diri dan demi kemajuan bersama dalam mencapai tujuan perusahaan.

Di era perkembangan industri yang semakin ketat, muncul suatu bentuk status yang membedakan antara karyawan tetap dan karyawan kontrak (tidak tetap). Karyawan tetap ialah karyawan yang diangkat oleh perusahaan untuk bekerja secara penuh dalam tempo waktu yang tidak dibatasi, sedangkan karyawan kontrak merupakan karyawan yang bekerja berdasarkan masa kontrak kerja yang telah dibuat oleh perusahaan dalam tempo waktu yang dibatasi. Namun saat ini banyak perusahaan yang menetapkan kebijakan untuk merekrut karyawan kontrak, dilansir dari www.ajaib.co.id alasan perusahaan banyak mempekerjakan karyawan kontrak ialah untuk menekankan biaya yang dikeluarkan untuk tenaga kerja, perusahaan lebih memilih karyawan kontrak sebagai alternatif karena dirasa memiliki risiko yang lebih rendah, cepat dan murah.

Organisasi yang dikatakan berhasil adalah apabila didalam sebuah organisasi tersebut setiap anggotanya memiliki perilaku ekstra peran dalam bekerja atau yang disebut *organizational citizenship behavior* (OCB), yaitu sikap saling tolong menolong yang ditunjukkan oleh anggota organisasi yang sifatnya konstruktif, dihargai oleh organisasi tetapi tidak secara langsung berhubungan dengan produktivitas individu (Bateman & Organ dalam Steers, Porter, Bigley, 1996).

Peneliti melakukan wawancara dengan foreman karyawan PT.X mengenai *organizational citizenship behavior* dan didapatkan kesimpulan bahwa tingkat perilaku *organizational citizenship behavior* pada karyawan kontrak PT.X belum cukup tinggi dan diindikasikan terdapat beberapa masalah pada perilaku *organizational citizenship behavior*. Hal tersebut penulis rangkum kedalam tabel 1.1 dibawah ini.

Tabel 1.1

Indikator Lemahnya Perilaku Organizational Citizenship Behavior (OCB) di PT. X

Indikator Perilaku OCB	Perilaku OCB di PT. X
<i>Altruism</i> (Berperilaku Sukarela)	Inisiatif karyawan untuk membantu rekan kerja yang pekerjaannya overload dan dikejar deadline atau menggantikan posisi rekan kerja yang berhalangan hadir dapat dikatakan rendah, atasan harus memberikan intruksi terlebih dahulu baru kemudian karyawan mau mengerjakan pekerjaan tersebut.

<i>Civic Virtue</i> (Moral Kemasyarakatan)	Kurangnya semangat karyawan dalam bekerja dan banyak mengeluhkan tentang pekerjaan yang dijalannya sehingga karyawan tidak bersungguh-sungguh dan merasa malas dalam menyelesaikan pekerjaannya.
<i>Conciestentiousness</i> (Sifat Berhati-hati)	Kurangnya motivasi yang dimiliki karyawan dalam bekerja sehingga banyak karyawan yang datang agak terlambat untuk memulai pekerjaannya.
<i>Courtesy</i> (Kesopanan)	Minimnya komitmen karyawan terhadap organisasi dan kurangnya kebijakan dalam menyelesaikan masalah membuat indikator ini dapat dikatakan kurang baik.
<i>Sportmanship</i> (Sikap Sportif)	Karyawan tidak mengikuti perubahan dan perkembangan didalam organisasi dan tidak semua karyawan ingin bertahan didalam perusahaan.

Sumber: Data Wawancara Penulis Dengan foreman PT. X

Dari hasil wawancara yang telah penulis lakukan dengan foreman karyawan PT.X tentang lemahnya indikator perilaku *organization citizenship behavior*, dapat dilihat beberapa masalah yang terjadi didalam PT.X mengenai *organizational citizenship behavior*. Selain data yang sudah peneliti simpulkan diatas, masih terdapat banyak fenomena mengenai lemahnya indikator perilaku OCB, seperti karyawan yang bersikap cuek terhadap karyawan baru tanpa mau membimbingnya agar cepat bisa, bersikap biasa saja ketika datang terlambat atau pulang duluan, karyawan tidak memiliki motivasi untuk berkembang, tak jarang juga karyawan yang dalam melakukan pekerjaannya sambil memainkan handphone atau mendengarkan lagu menggunakan headset. Tak jarang juga karyawan terlibat konflik dengan rekan kerja, masalahnya ialah karena pembagian tugas yang tidak seimbang, merasa terbebani dengan tugas tersebut, tidak peduli dengan rekan kerja serta menolak untuk bekerja sama dengan rekan kerja. Menurut Podsakoff (2000), ada empat faktor yang mendorong munculnya OCB didalam diri karyawan, keempat faktor tersebut adalah *karakteristik individual*, *karakteristik tugas/pekerjaan*, *karakteristik organisasi dan perilaku pemimpin*.

Dalam menjalankan visi dan misi perusahaan, seluruh karyawan tidak hanya dituntut melakukan pekerjaan sesuai dengan *job description* saja. Setiap karyawan diharapkan juga dapat untuk melakukan kontribusi lebih bagi perusahaan. Kusumajari (2014) mendefinisikan OCB sebagai perilaku yang dilakukan secara sukarela melebihi kebutuhan dasar karyawan melalui sikap saling tolong-menolong sesama karyawan yang memberikan keuntungan bagi perusahaan diluar sistem kompensasi. Dalam hal

memberikan kontribusi lebih bagi perusahaan, karyawan harus merasa puas dan ikhlas dalam menjalankan hal tersebut dan tidak didasari oleh hal-hal yang menguntungkan saja. Apabila setiap individu dapat memberikan kinerja yang lebih kepada perusahaan, merasa puas karena telah ikut andil dan berkontribusi penuh terhadap perusahaan melebihi pekerjaannya dan melakukan sesuatu dengan tidak didasari oleh hal-hal yang menguntungkan untuk dirinya, maka kondisi seperti ini disebut juga sebagai perilaku kewarganegaraan organisasi atau disebut juga sebagai perilaku OCB.

Organizational Citizenship Behavior (OCB) merupakan perilaku ekstra yang diberikan karyawan dalam menjalankan pekerjaannya yang secara tidak langsung dapat dikenali dalam suatu sistem kerja yang formal dan secara agregat mampu meningkatkan efektivitas fungsi organisasi (Organ, 1988). Menurut Organ (1998), terdapat lima dimensi yang membangun perilaku OCB didalam diri karyawan, dimensi tersebut ialah (*altruism*) merupakan kesediaan untuk menolong rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaannya yang berada dalam situasi yang tidak biasa, (*Civic Virtue*) dukungan pekerja atas fungsi-fungsi administratif dalam organisasi, (*Conscientiousness*) menggambarkan pekerja dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab lebih dari apa yang diharapkan, (*Courtesy*) Perilaku meringankan masalah yang berhubungan dengan pekerjaan yang dihadapi oleh orang lain dan yang terakhir adalah (*Sportmanship*) Sikap sportivitas seorang pekerja terhadap organisasi.

Seseorang dengan tingkat komitmen organisasi yang tinggi dapat menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaannya, sikap positif tersebut dapat tercermin dari *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yang telah ditampilkan oleh karyawan. Menurut Organ (1998), *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) ialah perilaku individu yang memiliki kebebasan untuk memilih, yang secara langsung diakui oleh sistem reward dan dalam mempromosikan fungsi efektif organisasi. Bersifat bebas karena perilaku tersebut tidak diharuskan oleh persyaratan peran atau deskripsi jabatan yang secara jelas dituntut berdasarkan kontrak dengan organisasi, melainkan sebagai pilihan personal.

Peneliti melakukan wawancara dengan salah satu teknisi di PT. X yang berinisial AW dengan usia 34 tahun, pada 8 April 2020 yang menggambarkan perilaku karyawan:

“Kalau disini kerja pada mau enaknyanya saja mas, kalau dikasih pekerjaan tambahan pada nolak. Alesannya karena itu bukan tanggungjawabnya mereka, tidak mampu untuk mengerjakannya, banyak alasan lainnya lagi. Menurut mereka mah yang terpenting

pekerjaan mereka selesai ya artinya tugas mereka sudah selesai, mereka tidak peduli dengan yang lain, disini pada cuek sama kerjaan mas banyak kerjaan yang dianggap sepele sama mereka. Pernah juga ada yang bilang kalau posisi dia hanya sebagai karyawan kontrak, tidak ada jaminan untuk menjadi karyawan tetap, ya jadi mereka bekerja sesuai job mereka saja tanpa mikirin yang lain. Tugas mereka selesai ya sudah langsung ditinggal pergi” (AW, 34 Tahun).

Dari hasil wawancara penulis dengan teknisi PT.X diatas menggambarkan bahwa karyawan kontak di PT. X tidak memenuhi dimensi dari *organizational citizenship behavior*, yaitu *altruism* dimana para karyawan tidak memiliki inisiatif dalam menjalankan pekerjaannya dengan tidak mau membantu rekan kerja yang sedang kesulitan, *civic virtue* melakukan penolakan bila diminta untuk melaksanakan lembur, merasa kalau itu bukan tanggungjawabnya, *conscientiousness* bersikap biasa saja ketika datang terlambat, *courtesy* dorongan untuk menyelesaikan pekerjaannya cepat rendah dan *spormanship* menyalahkan orang lain bila terjadi kesalahan. Dengan kedudukannya sebagai karyawan kontrak, mereka sering merasa takut akan kehilangan pekerjaannya. Yang membuat mereka enggan terlibat dalam perusahaan ialah karena waktu mereka yang hanya sesaat dan rasa was-was akan berakhirnya masa kontrak kerja mereka, tak jarang juga karyawan yang bekerja dengan semangat yang rendah dan seringkali menganggap sepele pekerjaan karena mereka merasa kalau mereka bekerja secara rajinpun belum tentu mereka akan diangkat menjadi karyawan tetap.

Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan beberapa karyawan kontrak di PT.X, didapatkan beberapa alasan yang mempengaruhi komitmen organisasi pada karyawan kontrak di PT. X. Karyawan kontrak di PT.X mengeluhkan kalau mereka diberikan tanggung jawab yang sama besarnya dengan karyawan tetap, namun kesejahteraan mereka tidak sama dengan karyawan tetap. Banyak karyawan tetap yang datang telat untuk memulai produksi dan sering izin untuk ke kamar mandi saat ditengah jam produksi serta istirahat lebih dahulu sebelum produksi selesai dan menerlambatkan diri masuk saat jam istirahat sudah berakhir sehingga pekerjaannya dikerjakan oleh karyawan kontrak. Selain itu peluang untuk menjadi karyawan tetap pun tak ada, hal ini tentu membuat motivasi karyawan untuk bekerja secara maksimal menjadi menurun.

Selanjutnya peneliti melakukan wawancara dengan salah satu karyawan kontrak di PT. X yang berinisial SM dengan usia 21 tahun pada 13 April 2020. SM merupakan salah satu karyawan kontrak yang sudah bekerja lebih dari satu tahun. Dengan statusnya

sebagai karyawan kontrak SM tidak dapat berharap banyak pada perusahaan dan pasrah dengan keadaan tentang status pekerjaannya. Berikut hasil wawancara peneliti dengan SM yang sudah dilakukan.

“Status saya disini hanya sebagai karyawan kontrak mas, bulan depan juga saya sudah habis kontrak. Pengangkatan untuk menjadi karyawan tetap pun tak ada peluang, jadi apalagi yang mau saya harapkan disini mas? Palingan ya untuk saat ini saya mau mempersiapkan lamaran lagi untuk melamar ke perusahaan lain agar ketika habis kontrak saya langsung dapat pekerjaan. Kita mah cuma buruh mas statusnya kontrak pula ya semua tergantung perusahaan masih membutuhkan kita atau tidak, kita mau nuntut bagaimana ke perusahaan toh memang kuota untuk pengangkatan menjadi karyawan tetap juga tak ada masa iya mau kita paksakan mas” (SM, 21 Tahun)

Selanjutnya penulis melakukan wawancara lagi dengan salah satu karyawan kontrak lainnya untuk mendapatkan informasi lebih mendalam. Penulis melakukan wawancara dengan karyawan kontrak yang berinisial NK (22 tahun), berikut hasil wawancara penulis dengan NK:

“Saya ya mas disini mah kerja ya sewajarnya saja toh karyawan tetap disini juga kerjanya pada semaunya sendiri. Ada yang masuk kerjanya belakangan, sering izin ke toilet, malas-malasan, kalau istirahat duluan padahal produksi masih jalan dan dia minta ke anak kontrak lain untuk menggantikan posisinya, bahkan ada yang ga kerja sama sekali mas dia Cuma nyetor muka habis itu pergi lagi entah kemana. Lagi pula kalau kita kerja rajin ya percuma mas disini tidak ada pengangkatan untuk menjadi karyawan tetap makanya saya kerja sewajarnya saja toh disini saya kerja hanya tinggal menunggu waktu saja, sebentar lagi saya juga habis kontrak mas”(NK, 22 Tahun).

Dari hasil wawancara penulis dengan SM dan NK dapat disimpulkan bahwa SM dan NK memiliki harapan yang rendah terhadap pekerjaannya, SM dan NK merasa kalau tidak lama lagi mereka akan berakhir masa kontraknya yang membuatnya tidak bersemangat dengan pekerjaannya saat ini, dari hasil wawancara diatas dapat dilihat lemahnya indikator perilaku *organization citizenship behavior* karyawan di PT.X, dapat dilihat beberapa masalah yang terjadi didalam PT.X mengenai *organizational citizenship behavior*. Menurut Snyder (dalam Luthans, dkk. 2007:66) menjelaskan bahwa *hope* (harapan) merupakan keadaan motivasi positif yang didasari oleh proses interaksi antara *agency/willpower* (kekuatan keinginan) komponen ini adalah energi untuk mencapai

tujuan dan *pathways/waypower* (perencanaan) untuk mencapai kesuksesan. Menurut Podsakoff (2000) OCB dapat mempengaruhi keefektifan organisasi.

Hubungan komitmen organisasi dengan OCB diungkapkan oleh Mayer et al, (1993) dari hasil penelitian yang dilakukannya didapati adanya hubungan positif yang signifikan antara komitmen organisasi dan *organizational citizenship behavior* (OCB). Sedangkan menurut Organ dan Ryan (1995) dalam penelitian yang dilakukannya mendapatkan hasil terdapat hubungan positif yang signifikan antara komitmen organisasi dengan dua dimensi dari OCB, yaitu *altruism* dan *conscientiousness*.

Komitmen organisasi ialah aspek yang sangat berarti didalam suatu perusahaan demi tercapainya tujuan, visi serta misi perusahaan secara optimal. Dengan adanya komitmen yang kuat dari setiap karyawan, diharapkan semua karyawan memiliki tekad yang kuat untuk menunjukkan performa kinerja yang baik. Setiap perusahaan pastinya menginginkan perusahaannya dapat terus berkembang serta sanggup melewati seluruh permasalahan yang dihadapinya, tanpa adanya komitmen yang kuat dari masing-masing individu, maka sistem didalam perusahaan tidak dapat berjalan.

Menurut Steers & Porter (1983) keadaan yang ditandai dengan adanya kepercayaan dan penerimaan penuh terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi, kesediaan untuk bekerja sebaik mungkin demi kepentingan organisasi dan keinginan yang kuat untuk menetap didalam organisasi akan dapat memperlihatkan tinggi rendahnya komitmen karyawan terhadap organisasinya atau perusahaannya tempat ia bekerja.

Perusahaan akan tetap bisa berjalan dan berkembang apabila setiap perusahaan selalu termotivasi untuk mengembangkan dan memajukan perusahaan tersebut, rasa ilmiah yang biasanya mempengaruhi suatu perusahaan tersebut dan menunjukkan eksistensinya. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya akan cenderung menunjukkan sikap dan perkataan yang positif tentang perusahaan tempatnya bekerja, senang membantu rekan kerja yang kesulitan dan karyawan akan merasa puas apabila dapat menyelesaikan pekerjaan melebihi tugas yang sudah menjadi tanggungjawabnya sebagai bentuk balas budi terhadap perusahaan tempatnya bekerja (Robbins dalam Andriani, et all, 2012).

Komitmen organisasi merupakan salah satu aspek penting dalam mewujudkan *organizational citizenship behavior* (OCB), yaitu sebagai pendorong timbulnya perilaku OCB didalam perusahaan. Selain itu, karyawan yang memiliki komitmen organisasi

tinggi akan selalu berusaha untuk mengembangkan diri dan potensi demi kemajuan perusahaan. Menurut Sakina (2009), hilangnya komitmen karyawan sama saja seperti perusahaan kehilangan dukungan dan loyalitas karyawan. Karyawan yang tidak komitmen akan cenderung tidak peduli dengan tujuan, visi dan misi perusahaan, mengabaikan aturan yang ada, tidak memiliki gairah dalam bekerja. Perilaku seperti ini yang nantinya akan berpengaruh pada kinerja karyawan itu sendiri, lebih jelasnya akan mempengaruhi daya saing dengan para kompetitor. Dengan begitu sangat jelas bahwa komitmen terhadap organisasi sangatlah penting dan vital bagi kemajuan suatu organisasi.

Berdasarkan fenomena yang telah penulis jabarkan diatas, penulis merasa tertarik dan ingin melakukan penelitian tentang komitmen organisasi dan *organizational citizenship behavior*. Berlandaskan fenomena diatas penulis memilih judul **“Hubungan Antara Komitmen Organisasi Dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Karyawan Kontrak PT. X”**.

1.2 Rumusan Masalah

Setelah membahas latar belakang diatas, didapatkan rumusan masalah yaitu apakah ada hubungan antara komitmen organisasi dengan *organizational citizenship behavior* pada karyawan kontrak PT.X?

1.3 Tujuan Penelitian

Setelah membahas latar belakang dan menentukan rumusan masalah didapatkan, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan antara komitmen organisasi dengan *organizational citizenship behavior* pada karyawan kontrak PT.X.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat berguna sebagai bahan ilmu psikologis yang dapat dijadikan sebagai referensi oleh mahasiswa psikologi lainnya untuk belajar dan menambah wawasan. Selain itu, penelitian ini juga dapat digunakan sebagai pedoman pustaka dalam bidang Psikologi Industri Organisasi, khususnya yang berkaitan dengan *Komitmen Organisasi* dan *Organizational Citizenship Behavior*.

1.4.2 Manfaat Praktis

1. Perusahaan

Diharapkan penelitian ini dapat menjadi bahan acuan dan dasar mengenai betapa pentingnya *komitmen organisasi* dan *organizational citizenship behavior* didalam perusahaan guna meningkatkan produktifitas dan semangat kerja karyawan terutama pada karyawan dengan status kontrak.

2. Karyawan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman kepada karyawan tentang betapa pentingnya *komitmen organisasi* dan *organizational citizenship behavior* didalam perusahaan karena sangat berpengaruh untuk meningkatkan kinerja setiap karyawan.

3. Peneliti Selanjutnya

Diharapkan penelitian ini dapat berguna sebagai sumber rujukan bagi peneliti lain yang akan melakukan penelitian mengenai *komitmen organisasi* dan *organizational citizenship behavior* dan dapat memahami dengan jelas praktik serta teori yang telah dijelaskan.

1.5 Uraian Keaslian Penelitian

Uraian ini berisi tentang perbedaan penelitian yang telah dilakukan dengan yang akan dilakukan oleh penulis, berikut merupakan beberapa penelitian yang ada:

1. Penelitian pertama yang dilakukan oleh Ammy Novita Setiawati (2011) tentang “Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Karyawan PT. Bank Mandiri (PERSERO) TBK Area II Bandung Braga Kanwil VI Jawa Barat” Diperoleh hasil koefisien korelasi $R_{xy}=0,511$ dan $p=0.000$. Terdapat dua perbedaan yang terdapat pada penelitian diatas dan penelitian yang akan penulis lakukan. Perbedaan pertama ada pada subjek penelitian, penelitian diatas menggunakan subjek penelitian karyawan Bank Mandiri, penelitian yang akan penulis lakukan menggunakan subjek karyawan kontrak PT.X. Perbedaan kedua berada pada variabel bebas, variabel bebas penelitian diatas adalah *kepuasan kerja*, sedangkan penulis menggunakan variabel *komitmen organisasi*.
2. Penelitian kedua yang dilakukan oleh Sofyan Hadi Mustofa (2017) tentang “Hubungan Antara Work Engagement Dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Karyawan” diperoleh hasil koefisien korelasi $(r) = 0,679$ dan nilai probabilitas $(p) = 0,000 < 0,01$. Jika dibandingkan dengan penelitian yang akan penulis lakukan,

perbedaannya terdapat pada variabel bebas, yaitu variabel bebas penelitian sebelumnya adalah *work engagement* sedangkan peneliti menggunakan variabel *komitmen organisasi*.

3. Penelitian kedua yang dilakukan oleh Magdalena Dwi Ratih (2017) tentang “Hubungan *Organizational Citizenship Behavior* Dengan Komitmen Organisasi Pada Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Kota Poso” diperoleh hasil yang signifikan antara *organizational citizenship behavior* dengan komitmen organisasi pada karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (persero) Tbk cabang Kota Poso dengan $(r) = 0,708$ dengan signifikansi $0,000 (p < 0,05)$. Jika dibandingkan dengan penelitian yang akan peneliti lakukan terdapat perbedaan pada lokasi penelitian, penelitian terdahulu dilakukan di Poso sedangkan penelitian yang akan peneliti lakukan di Bekasi.

Dari penelitian-penelitian yang sudah dilakukan diatas menunjukkan bahwa ada 2 penelitian yang variabelnya berbeda dengan penelitian yang akan penulis lakukan dan terdapat 1 penelitian yang memiliki kesamaan variabel dengan penelitian yang akan penulis lakukan. Penelitian pertama menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara *kepuasan kerja* dengan *organizational citizenship behavior*. Pada penelitian kedua terdapat perbedaan variabel bebas dimana variabel bebas peneliti sebelumnya *work engagement* dan variabel penelitian yang akan peneliti lakukan adalah *komitmen organisasi*. Penelitian ketiga juga menunjukkan adanya hubungan positif antara komitmen organisasi dengan *organizational citizenship behavior*.