BAB I
PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Reformasi Birokrasi yang dicanangkan oleh Pemerintah Indonesia sejak tahun 2005 yang menuntut semua instansi Pemerintah di Indonesia untuk berbenah diri yang dari dari segala aspek, untuk dapat menapai visi dan misi instansi yang bersangkutan. Salah satu aspek dalam reformasi birokrasi yang menjadi isu penting, adalah pengelolaan Sumber Daya Manusia yang yang handal dimana visi dan misi instansi Pemerintah sulit untuk terwujud, tanpa didukung Sumber Daya Manusia yang mempunyai kemampuan, berdedikasi, serta motivasi yang sesuai dengan kepentingan Instansi Pemerintah. Sumber Daya Manusia di seluruh instansi Pemerintah dalam hal ini pegawai, dituntut tidak saja mampu mengerjakan tugas dan kewajibannya setiap hari, tetapi sekalugus mampu mengantisipasi perubahan-perubahan yang terjadi.

Sumber Daya Manusia memerlukan manajemen yang baik, sebab mereka tidak sekedar diperkerjakan atau direkrut, melainkan mereka perlu dikembangkan, dididik dan juga dipelihara. Tanpa upaya tersebut, maka akan mengakibatkan produktivitas individu karyawan rendah, yang akhirnya akan menghasilkan produktivitas Satuan Kerja Instansi dan Instansi secara keseluruhan yang rendah pula, baik dari segi kualitas maupun kuantitasnya. Dengan rendahnya kualitas produktivitas Sumber Daya Manusia, mengakibatkan visi dan misi Instansi tersebut akan sulit tercapai.

Untuk dapat menghasilkan Sumber Daya Manusia yang berkualitas dan produktivitasnya tinggi, maka diperlukan berbagai upaya, diantaranya perbaikan kualitas lingkungan kerja, menerapkan pengendalian kualitas kerja, serta membangun budaya organisasi yang kondusif.

PT. Pos Indonesia (Persero) merupakan salah satu perusahaan BUMN (Badan Usaha Milik Negara) terbesar di Indonesia yang bergerak di bidang jasa telekomunikasi pos dan giro. PT. Pos Indonesia (Persero) adalah perusahaan yang bergerak dibidang jasa yang mengutamakan pelayanan terbaik kepada konsumen. Peran pelayanan tersebut dapat terwujud dengan layanan karyawan yang cepat, tepat, dan terampil.

Salah satu faktor penting yang dapat menentukan tujuan dan efektivitas organisasi, yaitu budaya organisasi yang memiliki fungsi (1) budaya mempunyai suatu peranan dalam menetapkan tapal batas bagi organisasi lainnya, (2) budaya membawa suatu rasa identitas bagi anggota organisasi, (3) budaya mempermudah timbulnya komitmen pada area yang lebih luas daripada kepentingan individu seseorang, (4) budaya dapat meningkatkan kemantapan sistem, (5) budaya berfungsi sebagai mekanisme pembuat makna dan kendali yang memandu membentuk sikap serta perilaku pegawai (Robbins, 2006:515).

Budaya organisasi PT. Pos Indonesia (Persero) terdiri atas unsur nilai-nilai dasar yang dapat dilihat (*observable*) dan yang tidak terlihat (*unobservable*). Pada level *observable*, budaya organisasi mencakup beberapa aspek organisasi seperti arsitektur, logo perusahaan, peraturan, pola perilaku, bahasa, dan cara berpakaian, sedangkan pada level *unobservable*, budaya organisasi mencakup norma-norma,

keyakinan/kepercayaan, asumsi-asumsi para anggota organisasi untuk mengelola masalah, dan keadaan-keadaan di sekitarnya. Untuk menerapkan suatu budaya organisasi bukanlah suatu pekerjaan yang mudah karena pada dasarnya karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) mempunyai karakteristik tingkah laku yang berbeda sesuai dengan tingkat kebutuhannya.

Dalam rangka menjabarkan tugas sehari-hari sebagai upaya pencapaian visi PT. Pos Indonesia (Persero) yaitu senantiasa berupaya untuk menjadi penyedia sarana komunikasi kelas dunia, yang peduli terhadap lingkungan, dikelola oleh SDM yang profesional, sehingga mampu memberikan layanan terbaik bagi masyarakat serta tumbuh dan berkembang sesuai dengan konsep bisnis yang sehat dan pencapaian misi yaitu menyediakan sarana komunikasi yang handal dan terpercaya bagi masyarakat dan pemerintah guna menunjang pembangunan nasional serta memperkuat kesatuan dan keutuhan Bangsa dan Negara. Adapun budaya organisasi PT. Pos Indonesia (Persero) adalah : (1) berusaha mencapai yang terbaik, (2) bertanggung jawab kepada pihak yang berkepentingan, (3) senantiasa melihat ke depan dan belajar dari pengalaman, (4), ikatan yang lestari di antara seluruh jajaran, baik karyawan yang baru, yang sedang menjabat maupun sudah pensiun, terjalin baik di luar atau di dalam lingkungan kerja, dan (5) bangga sebagai insan PT. Pos Indonesia(Persero).

Berdasarkan hasil survei awal mengenai budaya organisasi yang dilakukan kepada 20 pegawai pada PT. Pos Persero dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 1.1
Kuesioner Awal Presentase dari 20 Orang Karyawan Mengenai Budaya Organisasi

No	Pertanyaan	Ya	Tidak
Budaya Organisasi			
1.	Didalam melakukan pekerjaan, kebiasaan-kebiasaan yang sekarang ada di PT.Pos sudah sesuai dengan nilai-nilai dasar PT. Pos	60%	40%
2.	Dalam melaksanakan pekerjaan anda sudah mentaati peraturan-peraturan yang ada di PT. Pos	70%	30%
3.	Lingkungan kerja di PT. Pos sudah mengedepankan aspek keamanan, keselamatan,dan kesehatan anda	45%	55%
4.	Komunikasi anda dengan atasan dan sesama rekan kerja berlangsung dengan baik dan terbuka	30%	70%

Dari tabel diatas budaya organisasi yang diharapkan oleh PT. Pos Persero kepada karyawannya mengenai ikatan kerja yang lestari tidak sesuai dengan keadaan sebenarnya, pada hasil kuesioner tersebut didapatkan bahwa 70% dari 20 orang karyawan menjawab bahwa komunikasi yang terjalin antara atasan dan bawahan atau sesama rekan kerja di PT. Pos Persero sangat tidak berjalan dengan baik, bawahan kesulitan menyampaikan aspirasinya seperti kecanggungan bawahan untuk berkomunikasi dengan atasan mengenai hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaannya, keadaan tersebut akan berdampak pada rendahnya efektifitas organisasi secara keseluruhan yang kemudian menghambat perkembangan organisasi tersebut, hal ini tidak sesuai dengan pendapat (Schein,

2001:35) bahwa “budaya berfungsi untuk mengatasi permasalahan integrasi internal dengan meningkatkan pemahaman dan kemampuan anggota organisasi untuk berbahasa, berkomunikasi, kesepakatan atau konsensus internal, kekuasaan dan aturannya, hubungan anggota organisasi (karyawan) serta imbalan dan sangsi”

Membahas masalah budaya organisasi itu sendiri merupakan hal yang esensial bagi suatu organisasi atau perusahaan, karena akan selalu berhubungan dengan kehidupan setiap individu yang ada dalam perusahaan. Budaya organisasi yang baik akan menciptakan suasana kerja yang nyaman dan memberikan persepsi yang positif bagi setiap individu didalamnya yang kemudian menjadi salah satu aspek penting dalam organisasi yang turut mendorong timbulnya kepuasan kerja pada karyawan yang berada dalam lingkungan organisasi tersebut.

Menurut Suwatno (2001:187) kepuasan kerja adalah merupakan suatu kondisi psikologis yang menyenangkan atau perasaan karyawan yang sangat subyektif dan sangat tergantung pada individu yang bersangkutan dan lingkungan kerjanya, dan kepuasan kerja merupakan suatu konsep *multificated* (banyak dimensi), ia dapat memakai sikap secara menyeluruh atau mengacu pada bagian pekerjaan seseorang.

Sedangkan menurut Keither dan Kinicki (2005:271) kepuasan kerja adalah suatu efektivitas atau respon emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Definisi ini berarti bahwa kepuasan kerja seseorang dapat relatif puas dengan suatu aspek dari pekerjaanya dan atau tidak puas dengan salah satu atau lebih aspek lainnya.

Kepuasan kerja adalah suatu perasaan menyenangkan merupakan hasil dari persepsi individu dalam rangka menyelesaikan tugas atau memenuhi kebutuhannya untuk memperoleh nilai-nilai kerja yang penting bagi dirinya. Locke (1976) dalam Robins (2001) mendefinisikan bahwa kepuasan kerja sebagai suatu tingkat emosi yang positif dan menyenangkan individu. Locke (1976) dalam Robins (2001) juga membedakan kepuasan kerja dari segi moral dan keterlibatan kerja. Ia mengkategorikan moral dan kepuasan kerja sebagai suatu emosi positif yang dilalui oleh karyawan.

PT. Pos Indonesia sebagai organisasi bisnis yang dinaungi Pemerintah Indonesia, tentunya agar dapat mewujudkan visi misinya harus dapat memberikan persepsi yang positif mengenai kepuasan kerja pada karyawannya karena karyawan yang merasa puas, akan mengabdi dan dapat menyesuaikan diri dengan baik untuk lebih bersedia bekerja guna memenuhi tujuan organisasi dan memberikan pelayanan sepenuh hati pada organisasi dengan meningkatkan diri dan karenanya akan mendukung efektifitas organisasi dibandingkan dengan pekerja yang merasa tidak puas.

Berikut kuesioner awal yang dilakukan kepada 20 orang karyawan PT. Pos Persero mengenai kepuasan kerja berikut :

Tabel 1.2
Kuesioner Awal Presentase dari 20 Orang Karyawan Mengenai Kepuasan Kerja

No	Pertanyaan Kepuasan Kerja	Ya	Tidak
1.	Imbalan berupa gaji yang anda terima sudah sesuai dengan harapan dan kontribusi anda terhadap perusahaan	65%	35%
2.	Jabatan dan posisi penempatan kerja anda sekarang sudah sesuai dengan keinginan dan keterampilan yang anda miliki	25%	75%
3.	Hubungan anda dengan rekan kerja ditempat anda bekerja terjalin dengan harmonis sehingga memberikan kenyamanan dalam berkerja	50%	50%
4.	Perusahaan tempat anda bekerja memberikan kesempatan untuk berkarir sesuai dengan tujuan anda berkerja	40%	60%
5	Atasan anda sudah maksimal memberikan pengarahan dan prosedur kerja yang dapat menumbuhkan rasa percaya diri dan semangat anda dalam berkerja	45%	55%

Berdasarkan hasil kuesioner mengenai kepuasan kerja pada karyawan di PT. Pos Persero, 75% dari 20 orang karyawan yang menjadi responden menjawab bahwa karyawan tersebut belum merasa puas atas pekerjaannya karena penempatan kerja yang tidak sesuai dengan harapan, latar belakang pendidikan, keterampilan dan keahlian mereka. Sehingga dalam melaksanakan pekerjaannya karyawan tersebut cenderung sulit mengoptimalkan usahanya untuk menyelesaikan pekerjaan dan memberikan hasil kerja terbaik, hal itu terlihat dari

sikap-sikap karyawan tersebut dalam memperlakukan pekerjaannya seperti, datang terlambat, menunda-nunda pekerjaan, dan menyelesaikan pekerjaan seadanya saja. Apa yang terjadi pada karyawan di PT. Pos Indonesia Persero tersebut tidak sesuai dengan teori Handoko (2002: 126), yang mendefinisikan bahwa "kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaan mereka". Kepuasan kerja merupakan cermin perasaan seseorang terhadap pekerjaanya

Tingginya tingkat kepuasan kerja yang dimiliki seorang karyawan terhadap pekerjaannya secara langsung akan mengarahkan perilaku karyawan tersebut untuk meningkatkan kemampuan kerja, komitmen dan loyalitas, serta perilaku *extra role* seperti: membantu rekan kerja, sukarela melakukan kegiatan *extra*, menghindari konflik dengan rekan kerja, melindungi properti organisasi, menghargai peraturan yang berlaku, toleransi pada situasi yang kurang ideal/menyenangkan, memberi saran yang membangun, serta tidak membuang-buang waktu ditempat kerja.

PT. Pos Indonesia sebagai sebuah organisasi bisnis yang dinaungi Pemerintah, memiliki visi dan misi yang harus diwujudkan, tentunya juga harus memiliki SDM yang berkualitas yang dapat menunjukkan perilaku-perilaku yang sesuai antara pegawai dan harapan organisasi. Berdasarkan kenyataan yang ada seiring dengan perkembangan zaman, organisasi dalam hal ini PT. Pos Indonesia memerlukan pegawai-pegawai yang memiliki perilaku *extra-role* yang tidak terdeskripsi secara formal. Perilaku *extra-role* tersebut, misalnya membantu rekan kerja menyelesaikan tugas, kesungguhan dalam mengikuti rapat-rapat internal PT.

Pos Indonesia, sedikit mengeluh dan banyak bekerja, dan perilaku kerja positif lainnya. Perilaku seperti ini sering dikenal dengan istilah *Organization Citizenship Behavior (OCB).*

OCB merupakan istilah yang digunakan untuk mengidentifikasi perilaku karyawan, sehingga seorang karyawan dapat disebut sebagai "anggota yang baik" atau *good citizens* (Sloat,1999 dalam Amijaya,2011). Organisasi tidak akan berjalan dengan baik atau tidak akan tercapai visi misinya, jika organisasi tersebut tidak memiliki anggota yang bertindak sebagai good citizens (Markoczy & Xin, 2002 dalam Amijaya, 2011).

Perasaaan sebagai anggota dan puas bila melakukan sesuatu yang lebih hanya terjadi jika seseorang memiliki persepsi yang positif terhadap organisasinya (Organ et al, dalam Luthans, 2006). OCB merupakan tindakan seseorang diluar kewajibannya, tidak memperhatikan kepentingan diri sendiri, tidak membutuhkan deskripsi pekerjaan (*job description*) dan sistem imbalan formal, bersifat inisiatif yang sukarela dalam berkerjasama dengan rekan kerjanya dan dapat dengan baik menerima perintah atasannya secara khusus tanpa mengeluh. (Luthans,2006:65).

PT. Pos Indonesia sebagai organisasi bisnis yang dinaungi Pemerintah Indonesia, tentunya agar dapat mewujudkan visi misinya harus mampu mempertahankan karyawan-karyawan yang dianggap sebagai *good citizens*, sehingga dapat melaksanakan rencana-rencana dan tujuan organisasi dengan baik. Selain itu jika PT. Pos Indonesia memiliki karyawan dengan tingkat OCB yang tinggi, tugas-tugas pimpinan atau atasan PT. Pos Indonesia akan menjadi lebih

ringan, sehingga akan mendorong perkembangan dan kemajuan PT. Pos Indonesia.

Namun pada kenyataannya tingkat OCB yang dimiliki oleh pegawai PT. Pos Persero belum sesuai dengan harapan organisasi, hal tersebut terlihat dari kuesioner awal yang dilakukan pada 20 karyawan PT. Pos Persero mengenai *Organizational Citizenship Behaviour*.

Tabel 1.3
Kuesioner Awal Presentase dari 20 Orang Karyawan Mengenai *Organizational Citizenship Behaviour*

No	Pertanyaan *Organizational Citizenship Behavior*	Ya	Tidak
1.	Dalam melaksanakan pekerjaan di PT.Pos apakah anda akan dengan sukarela membantu rekan kerja anda yang mengalami kesulitan dengan pekerjaannya.	20%	80%
2.	Pada saat berkerja anda tidak melakukan hal-hal yang tidak perlu, misalnya untuk berbincang-bincang maupun membuka jejaring sosial	50%	50%
3.	Anda tidak mengeluh dalam melaksanakan pekerjaan anda meskipun hak anda belum dipenuhi oleh PT. Pos, karena anda memiliki toleransi yang tinggi terhadap PT. Pos	30%	70%
4.	Dari pengalaman anda berkerja di PT. Pos, anda menemukan tata cara kerja yang terbukti lebih efisien dan efektif dibanding dengan tata cara kerja yang telah ditetapkan PT. Pos pada SOP, apakah anda akan mengemukakan dan menyarankan tata cara kerja yang anda dapatkan dilapangan tersebut untuk kemajuan PT. Pos	30%	70%

Berdasarakan hasil kuesioner awal tersebut dapat diketahui bahwa tingkat OCB pada karyawan di PT. Pos Persero masih rendah, terlihat dari jawaban responden pada tabel kuesioner diatas hanya 20% dari 20 orang karyawan yang bersedia membantu rekan kerjanya yang mengalami kesulitan terhadap

pekerjaannya, hal tersebut jelas mencerminkan sangat kurangnya sikap positif karyawan untuk dapat saling mendukung antara sesama rekan kerja guna mendorong efektifitas dan kemajuan organisasi secara keseluruhan.

Sikap karyawan tersebut jelas tidak sejalan dengan perilaku-perilaku kerja individu yang dapat mendorong efektifitas organisasi seperti yang dikemukakan (Podsakoff et.al, 2000:113) "*Organizational Citizenship Behavior* merupakan perilaku yang fleksibel, tidak secara langsung diketahui atau dihargai oleh sistem *reward* yang formal di organisasi, namun secara keseluruhan memberikan kontribusi terhadap efektivitas organisasi, seperti membantu teman sekerja yang mengalami masalah terkait pekerjaan, atau berpartisipasi aktif dalam kegiatan-kegiatan organisasi "

Untuk dapat meningkatkan OCB karyawan, maka sangat penting bagi organisasi untuk mengetahui apa yang menyebabkan timbulnya atau meningkatnya OCB. Mengingat perilaku OCB dipengaruhi oleh dua faktor utama, yaitu faktor yang berasal dari luar diri karyawan (eksternal) adalah berupa sistem manajemen, sistem kepemimpinan, dan budaya organisasi. Sedangkan faktor yang berasal dari dalam diri karyawan (internal) seperti moral, rasa puas, dan sikap positif. (Siders et.al, 2001 dalam Djati, 2010).

Masalah dan *gap* yang terlihat pada hasil kuesioner yang dilakukan oleh peneliti diperkuat oleh hasil wawancara kepada Bapak. Egia Rizki Priangga selaku Manajer SDM di PT. Pos Indonesia Persero Ujung Berung, menurut Beliau bahwa " Sekarang ini sulit untuk mengembangkan loyalitas karyawan agar dapat berkerja sama secara optimal, kebanyakan karyawan disini terkesan pasif dalam

mengerjakan pekerjaannya, hanya melakukan dan menyelesaikan pekerjaan mereka seadanya saja, bisa dikatakan asal-asalan dan terlalu santai, sehingga banyak agenda pekerjaan yang tertunda karena tidak selesai tepat waktu malah tidak jarang hasil kerja yang ditunjukkan masih kurang memenuhi tuntutan perusahaan yang ditanggung jawabkan pada karyawan tersebut, seperti keterlambatan laporan-laporan administrasi pada bagian tenaga usaha menengah, dan keterlambatan penyaluran paket pos kepada konsumen yang dilakukan oleh tenaga usaha pengiriman/ sopir".

Berikut tabel informasi pencapaian hasil kerja karyawan PT. Pos Indonesia Persero Ujung Berung Bandung untuk tahun 2011,2012, dan 2013.

Tabel 1.4
Informasi Pencapaian Hasil Kerja
Karyawan PT. Pos Indonesia Persero

Tahun	Presentase Pencapaian Hasil Kerja Oleh Karyawan	Presentase Pencapaian Hasil Kerja Yang Ditentukan PT. Pos Indonesia Persero
2011	Tingkat pencapaian 70 %	90% Batas minimal toleransi - 100%
2012	Tingkat pencapaian 69 %	90% Batas minimal toleransi - 100%
2013	Tingkat pencapaian 66 %	90% Batas minimal toleransi - 100%

Sumber : PT. Pos Indonesia Persero Ujung Berung Bandung

Dari tabel diatas bahwa hasil kerja yang dicapai oleh karyawan masih belum sesuai dengan hasil kerja yang diharapkan oleh PT. Pos Indonesia Persero, yakni mengalami penurunan dan hanya dapat tercapai dikisaran 60% - 70% dari hasil kerja yang ditentukan oleh PT. Pos Indonesia Persero pada batas minimal 90% sampai 100%.

Berdasarkan permasalahan dan fenomena diatas, peneliti bermaksud ingin mengetahui sejauh mana **Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)* di PT. Pos Indonesia Persero Bandung.**

1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Seperti yang diuraikan diatas, dapat diidentifikasi bahwa inti dari fenomena permasalahan yang diteliti adalah sebagai berikut :

1. Karyawan merasa dalam rutinitas kerja yang berlangsung, belum optimal berorientasi pada Budaya Organisasi yang diterapkan PT. Pos Indonesia Persero sebagai pedoman berorganisasi, hal tersebut terlihat dari masih adanya hambatan dalam berkomunikasi seperti kecanggungan karyawan untuk berkomunikasi dengan atasannya mengenai hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaannya.
2. Dilihat dari Kepuasan Kerja, sebagian karyawan merasa penempatan kerja mereka saat ini tidak sesuai dengan harapan dan latar belakang pendidikan serta keterampilan mereka. Sehingga dalam melaksanakan pekerjaannya saat ini mereka cenderung tidak dapat berkarya secara optimal, hal tersebut terlihat dari sikap mereka terhadap pekerjaannya seperti, datang terlambat, menunda-nunda pekerjaan, dan menyelesaikan pekerjaan seadanya saja.

3. Banyaknya karyawan yang tidak berperilaku OCB di PT. Pos Indonesia Persero, hal tersebut terlihat dari kurangnya sikap inisiatif karyawan untuk saling mendukung dalam mengerjakan pekerjaannya guna mendorong kemajuan organisasi, seperti misalnya keengganan untuk membantu rekan kerja yang mengalami kesulitan dengan pekerjaannya.

1.2.2 Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah yang diidentifikasi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana Budaya Organisasi di PT. Pos Indonesia Persero.
2. Bagaimana Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Pos Indonesia Persero.
3. Bagaimana *Organization Citizenship Behavior* (OCB) di PT. Pos Indonesia Persero.
4. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja di PT. Pos Indonesia Persero.
5. Apakah Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap *Organization Citizenship Behavior* (OCB) di PT. Pos Indonesia Persero baik secara parsial maupun simultan.

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Maksud dari penelitian ini adalah untuk mengumpulkan data dan informasi mengenai Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap *Organization Citizenship Behavior* (OCB) di PT. Pos Indonesia Persero Wilayah Ujung Berung yang kemudian akan dianalisis dan diteliti. Juga sebagai kesempatan bagi penulis untuk menerapkan ilmu yang didapat dari akademik selama melakukan penelitian ini.

1.3.2 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui Budaya Organisasi di PT. Pos Indonesia Persero.
2. Untuk mengetahui Kepuasan Kerja di PT. Pos Indonesia Persero.
3. Untuk mengetahui *Organization Citizenship Behavior (OCB)* di PT. Pos Indonesia Persero.
4. Untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja di PT. Pos Indonesia Persero.
5. Untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap *Organization Citizenship Behavior (OCB)* di PT. Pos Indonesia Persero baik secara parsial maupun simultan.

1.4 Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1.4.1 Kegunaan Praktis

Bagi perusahaan/lembaga/instansi tempat melakukan penelitian, dengan adanya hasil dari penelitian ini diharapkan akan mendapatkan informasi yang bisa menjadi bahan masukan mengenai pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OBC).

1.4.2 Kegunaan Akademis

1. **Bagi Pengembangan Ilmu Pendidikan**

   Bagi dunia pendidikan dan akademisi perguruan tinggi diharapkan hasil ini dapat dimanfaatkan untuk menambah pengetahuan dan sebagai salah satu referensi untuk penelitian lebih lanjut yang berkaitan dengan problematika sejenis.

2. **Bagi Peneliti Lain**

   Bagi peneliti lain yang memiliki dan memilih disiplin keilmuwan yang sama, diharapkan dapat menjadi bagian dari masukan ilmiah yang bermanfaat yang di dalamnya dapat dilihat bagaimana terbentuknya pertemuan antara tiga pemahaman untuk suatu subjek ilmiah yang sama yaitu pemahaman teoritis dan pemahaman praktis untuk subjek ilmiah berupa pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OBC).

1.5 Lokasi Penelitian dan Waktu Penelitian

1.5.1 Lokasi Penelitian

Dalam hal ini penulis melakukan penelitian di Cab. Kantor Pos Ujung Berung yang beralamat di Jl. A.H Nasution No 28.Bandung 40612

1.5.2 WaktuPenelitian

Waktu penelitian yang dilakukan oleh Peneliti sampai penyusunan selesai yaitu selama 5 bulan, mulai dari bulan Maret sampai dengan bulan Juli 2014.

Tabel 1.5
Waktu Penelitian

No	Kegiatan	Bulan																			
		Maret				April				Mei				Juni				Juli			
1.	Penelitian Pendahuluan																				
2.	Penulisan Usulan Penelitian																				
3.	Pengumpulan Data																				
4.	Pengolahaan Data																				
5.	Penulisan Penelitian																				