BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Setiap organisasi, pada umumnya baik yang berskala besar, menengah, maupun kecil, semuanya akan berinteraksi dengan lingkungan dimana organisasi atau perusahaan tersebut berada. Lingkungan itu sendiri mengalami perubahan-perubahan sehingga, organisasi atau perusahaan yang bisa bertahan hidup adalah organisasi yang bisa menyesuaikan diri dengan perubahan lingkungan. Sebaliknya, organisasi akan mengalami masa kehancuran apabila organisasi tersebut tidak memperhatikan perkembangan dan perubahan lingkungan disekitarnya. selain itu perusahaan perlu memberikan kondisi lingkungan yang membuat karyawan nyaman bekerja, sehingga akan dapat menciptakan suatu kelompok kerja yang solid dan memiliki motivasi kerja yang tinggi, dimana pada akhirnya akan membentuk sikap serta perilaku karyawan sesuai dengan visi dan misi perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Kegiatan manajemen yang paling besar pernanannya dalam kelancaran organisasi adalah dibidang menejemen sumber daya manusia. Organisasi yang berkembang memerlukan sumber daya manusia yang bisa dikembangkan pula. Persaingan antar perusahaan di era globalisasi semakin tajam, sehingga sumber daya manusia (SDM) dituntut untuk terus menerus mampu mengembangkan diri secara proaktif. Sumber daya manusia harus menjadi

manusia pembelajar, yaitu pribadi-pribadi yang mau belajar dan bekerja keras dengan penuh semangat, sehingga potensi insaninya berkembang secara maksimal. Pengelolaan sumber daya manusia ini dipengaruhi oleh banyak hal, selain kualitas sumber daya manusia sistem yang ada dalam organisasi, prosedur kerja, keterlibatan atau partisipasi merupakan salah satu faktor yang memberikan pengaruh bagi efektivitas organisasi (Robbins, 1996 p. 53 dikutip dari Siti Bariroh)

Berdasarkan penelitian yang dilakukan para ahli organisasi, seperti dilakukan oleh (Church, 1995 p. 173;Edi Suhanto 2009), iklim organisasi yang ada dalam kelompok kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap rasa puas, kontribusi karyawan dan semangat tim dalam organisasi. Permasalahan yang timbul di bidang sumber daya manusia tidak hanya menyangkut masalah kuantitas dan kualitasnya tetapi juga seberapa jauh pelaku pembangunan tersebut memahami dan memiliki wawasan, pola pikir dan kinerja yang sejalan dengan landasan dan prinsip-prinsip dasar pelaksanaan program kerja tersebut.

Dari uraian diatas dapat terlihat jelas bahwa suatu perusahaan atau organisasi dapat tercapai tujuannya dikarenakan dari aktifitas orang-orang yang menjadi anggota atau karyawannya. Jika sebuah perusahaan tidak memiliki karyawan berprilaku baik (tidak memiliki kesamaan visi dan misi serta loyalitas kerja pada perusahaan), maka perusahaan itu akan mengalami kesulitan dalam meraih kinerja terbaiknya. Dengan demikian sangat penting sebuah perusahaan memiliki orang-orang atau karyawan yang memiliki perilaku *extra-role.* Menurut Robbins perilaku *extra-role* yaitu kontribusi seorang individu atau karyawan dalam bekerja, dimana melebihi persyaratan yang ditetapkan dan penghargaan atas keberhasilan kerja yang dijanjikan.

Perilaku *extra-role* dalam organisasi juga dikenal dengan istilah *organizational citizhenship behaviour* (OCB), dan orang yang menampilkan prilaku OCB disebut sebagai karyawan yang baik (*good citizen*). Contoh prilaku yang termasuk kelompok OCB adalah membantu rekan kerja, melindungi properti organisasi, menghargai peraturan yang berlaku di organisasi, toleransi pada situasi yang kurang ideal/menyenangkan di tempat kerja, memberi saran-saran yang membangun di tempat kerja, serta tidak membuang-buang waktu di tempat kerja (Robbins, 2001).

Pemanduan tujuan organisasi juga penting karena peran pimpinan sangatlah dibutuhkan. Pemimpin merupakan orang yang juga berperan menciptakan kondusif kerja karyawan dengan menjalin hubungan yang baik dengan seluruh sumber daya yang ada dan menciptakan suasana yang sinkron dan nyaman sehingga pimpinan dan karyawan dapat bekerjasama demi terciptanya tujuan perusahaan.

Tercapainya tujuan perusahaan juga berkaitan erat dengan *organizational citizenship behaviour* (OCB). Menurut Aldag dan Resckhe, (1997), Organizational Citizenship Behavior merupakan kontribusi individu dalam melebihi tuntutan peran di tempat kerja. OCB ini melibatkan beberapa perilaku meliputi perilaku suka menolong orang lain, menjadi volunteer untuk tugas-tugas ekstra, patuh terhadap aturan-aturan dan prosedur-prosedur di tempat kerja. Perilaku ini menggambarkan nilai tambah karyawan yang merupakan salah satru bentuk perilaku prososial, yaitu perilaku sosial yang positif, konstruktif dan bermakna membantu.

Organizational citizenship behaviour (OCB) merupakan hal penting pada efektifitas dan efisiensi dari tim kerja dan organisasi yang pada akhirnya memberikan kontribusi pada keseluruhan produktifitas dari organisasi tersebut. Konsep OCB pertama kali diperkenalkan oleh Organ pada tahun 1983 (Gemmiti, 2007). Organ menjelaskan OCB sebagai prilaku yang tidak mendapatkan imbalan dan bukan merupakan bagian pekerjaan secara formal. Lebih lanjut organ (Elanain, 2007) menjelaskan OCB merupakan perilaku yang membantu perusahaan, namun perilaku mereka tidak dianggap sebagai bagian dari unsur-unsur inti dari pekerjaan. OCB didefinisikan sebagai prilaku individual yang bersifat bebas (*discretionary*), yang tidak secara langsung dan eksplisit mendapat penghargaan dari sistem imbalan formal, dan yang secara keseluruhan mendorong keefektifan fungsi-fungsi organisasi. Bersifat bebas dan sukarela, karena perilaku tersebut tidak diharuskan oleh persyaratan peran atau deskripsi jabatan, yang

secara jelas dituntut berdasarkan kontrak dengan organisasi, melainkan sebagai pilihan personal. Morman dan Blakely (Elanain, 2007) menambahkan OCB adalah perilaku yang sering dilakukan oleh karyawan untuk mendukung kepentingan organisasi meskipun mereka mungkin tidak secara langsung mengarah pada keuntungan individu.

Bentuk OCB meliputi perilaku seperti *altruism* , *respect*, berinisiatif membantu orang lain, tidak membuang waktu kerja, mampu bekerja lebih baik tanpa diawasi pimpinan dan meberikan ide atau nasihat perbaikan bagi anggota organisasi lain. Schultz (2006) menyatakan bahwa OCB melibatkan usaha ekstra yang melebihi persyaratan minimum dari pekerjaan. Pegawai melakukan tindakan diluar peran yang dibebankan organisasi. Individu dapat memberikan kontribusi kepada organisasi dengan melakukan perilaku yang bukan bagian dari uraian jabatannya. Berdasarkan beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa OCB merupakan peerilaku ekstra yang dilakukan untuk kepentingan organisasi dalam bentuk perilaku positif, dan berada diluar tugas atau deskripsi pekerjaan yang dibebankan oleh organisasi.

Dalam masa yang berkembang pesat, perusahaan harus lebih memikirkan terobosan baru dalam rangka penguatan keunggulan bersaing yang tidak hanya mengandalkan bahan baku tapi juga dengan memperkuat sumber daya manusia yang ada. Kenyamanan dan keefektifan kerja sumber daya manusia harus lebih ditingkatkan agar kinerja para pegawai dapat mencapai level yang lebih tinggi dari sebelumnya. Selain itu, budaya organisasi juga sangat penting dikembangkan dalam sebuah organisasi untuk mempermudah timbulnya komitmen pada sesuatu yang lebih luas daripada kepentingan diri individu seseorang dan juga sebagai perekat sosial yang membantu mempersatukan organisasi itu dengan memberikan standar-standar yang tepat untuk dilakukan oleh karyawan (Robbins 1996: 294)

Setiap individu selalu memiliki sifat yang berbeda antara satu dan yang lainnya. Sifat tersebut menjadi ciri tersendiri dan memberdakan antara individu yang satu dan yang lainnya . sama halnya dengan organisasi, organisasi juga memiliki ciri tersediri antara organisasi yang satu dan lainnya. Melalui sifat-sifat tersebut kita juga dapat mengetahui bagaimana karakter organisasi tersebut. Sifat tersebut kita kenal dengan budaya organisasi atau *organization culture*. Budaya yang dimiliki tersebut tentu saja memiliki sistem dan norma-norma dalam mengatur masing-masing anggotanya, dengan demikian dapat dikatakan bahwa suatu organisasi juga memiliki budaya yang mengatur bagainana anggota-anggotanya bertindak.

Budaya memberikan identitas bagi para anggota organisasi dan membangkitkan komitmen terhadap keyakinan dan nilai yang lebih besar dari dirinya sendiri. Meskipun ide-ide ini telah menjadi bagian budaya itu sendiri yang bisa datang di manapun organisasi itu berada. Suatu budaya organisasi berfungsi untuk menghubungkan para anggotanya sehingga mereka tahu bagaimana berinteraksi satu sama lain.

Budaya organisasi merupakan sebagai pola dari asumsi-asumsi dasar yang ditemukan, diciptakan atau dikembangkan oleh suatu kelompok tertentu dengan maksud agar organisasi bisa mengatasi, menanggulangi permasalahan yang timbul akibat adaptasi eksternal dan integritas internal yang sudah berjalan dengan cukup baik sehingga perlu diajarkan dan diterapkan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang benar untuk memahami, memikirkan dan merasakan berteman dengan mereka-mereka tersebut (Scain dalam Lako. 2004)

Setiap individu yang bergabung di dalam sebuah organisasi memiliki budaya yang berbeda, disebabkan mereka memiliki latar belakang budaya yang berbeda pula, namun semua perbedaan itu akan dilebur menjadi satu di dalam sebuah budaya yaitu budaya organisasi, untuk menjadi sebuah kelompok yang bekerjasama dalam mencapai tujuan organisasi sebagaimana

yang telah disepakati bersama sebelumnya. Tetapi dalam proses tersebut tidak menutup kemungkinan ada individu yang bisa menerima ataupun tidak bisa menerimanya, yang mungkin bertentangan dengan budaya yang dimilikinya.

Disinilah peran *organizational citizenship behaviour* menjadi sangat penting bagi kelangsungan budaya organisasi yang diterapkan karena bisa dijadikan tolak ukur diterima atau tidaknya budaya organisasi tersebut. Terbentuknya *organizational citizenship behaviour* dapat dilakukan dengan cara *Leadership,* merupakan kemampuan untuk mempengaruhi orang atau kelompok orang kearah pencapaian suatu tujuan, dan dalam dunia yang sangat dinamis seperti saat ini, organisasi memerlukan pimpinan-pimpinan yang mampu menantang. *status quo*, untuk menciptakan visi-visi masa depan dan menginspirasi para anggota organisasi untuk memiliki keinginan mencapai visi-visi tersebut (Robbins, 2001; Appelbaum 2004). Mungkin tidak seorangpun dapat membantah pentingnya leadership bagi keberhasilan suatu organisasi. oleh sumber daya manusia dapat dilakukan dengan memberikan kenyamanan dan membentuk suasana yang kondusif ketika melakukan pekerjaan.

Kekuatan-kekuatan dalam lingkungan eksternal organisasi dapat mengisyaratkan kebutuhan perubahan budaya, misalnya dengan adanya persaingan yang semakin tajam dalam suatu lingkungan instansi menuntut perubahan budaya organisasi untuk senantiasa merespon keinginan masyarakat yang lebih cepat. Disamping dari lingkungan eksternal, kekuatan-kekuatan perubahan budaya juga berasal dari dalam (internal), sebagai contoh petinggi organisasi yang melakukan pendekatan baru untuk kelangsungan organisasi dan terciptanya hubungan yang baik antara petinggi perusahaan dan semua aspek sumber daya yang ada dalam organisasi tersebut demi terciptanya kerjasama membawa perusahaan ke arah yang lebih baik dan mencapai kesuksesan kerja yang diharapkan.

Kinerja mempunyai arti penting bagi pegawai, adanya penilaian kinerja berarti pegawai mendapat perhatian dari atasan, disamping itu akan menambah gairah kerja pegawai karena dengan penilaian kinerja ini mungkin pegawai yang berprestasi akan dapat dipromosikan, dikembangkan dan diberi penghargaan atas prestasi yang dimilikinya. Sebaliknya, bagi pegawai yang tidak/kurang berprestasi akan didemosikan.

Kesulitan mengukur kinerja organisasi ini terjadi karena kinerja merupakan susatu yang tidak bisa dihitung dan dikalkulasikan sehingga ukuran kinerja menjadi berbeda-beda. Pengukuran kinerja organisasi perlu dilakukan dalam memastikan pemahaman para pelaksana dan mengukur pencapaian prestasi, memastikan tercapainya skema prestasi yang disepakati, memonitor dan mengevaluasi kinerja dengan perbandingan antara skema kerja dan pelaksanaan, memberikan penghargaan maupun hukuman yang obyektif atas prestasi pelaksanaan yang telah diukur sesuatu sistem pengukuran yang telah disepakati, menjadikan sebagai alat komunikasi antara pegawai dan pemimpin dalam upaya memperbaiki kinerja organisasi, memastikan bahwa pengambilan keputusan dilakukan secara obyektif dan mengungkapan permasalahan yang terjadi.

Ada beberapa faktor yang mepengaruhi kinerja karyawan. Tiga faktor utama yang memengaruhi kinerja individu menurut Mathis dan Robert L (2006, p113) adalah kemampuan individu melakukan pekerjaan tersebut, tingkat usaha yang dicurahkan dan dukungan organisasi. Kemampuan individu melakukan pekerjaan dapat diolah sedemikian rupa mulai dari saat menerima pegawai tersebut sesuai dengan *jobdesk* masing-masing sampai dengan pengembangaan karirnya sesuai dengan kemampuan yang ada. Sedangkan dukungan organisasi merupakan peran perusahaan dalam mendukung tercapainya kinerja yang baik dan efisien kerja. Pegawai juga harus melakukan timbal balik dari dukungan organisasi yang didapatkannya

dengan mencurahkan usaha yang bisa mereka lakukan dengan ikhlas dan sepenuh hati. Apabila ketiga faktor tersebut berjalan dengan seimbang, maka akan lebih mudah menciptakan keefektifan kerja. Kesadaran para pegawai atau pimpinannya akan memberikan pengaruh positif budaya organisasi terhadap produktivitas organisasi dan akan memberikan motivasi yang kuat untuk mempertahankan, memelihara dan mengembangkan budaya organisasi yang dimiliki, sehingg merupakan daya dorong yang kuat untuk kemajuan organisasi. Sebagaimana yang dikatakan oleh Kotter dan Haskett, bahwa organisasi berprestasi karena ditopang budaya organisasi yang kuat.

Ketika organisasi atau perusahaan tersebut didirikan, tentu saja harapan yang ingin dicapai ialah tetap bertahan (*survive*) dalam kancah perdagangan dan persaingan bisnis yang ada. Tetapi kini lingkungan bisnis sangat cepat sekali berubah dan sulit untuk diprediksi.

Oleh karena sulit diprediksinya lingkungan bisnis yang ada, maka perusahaan harus mencari cara agar tetap bertahan di kancah perdangan dan bisnis yang ada saat ini. Cara sederhana yang dapat dilakukan yaitu menumbuhkan sikap *organizatinal citizenshi behaviour* (OCB) demi terciptanya kinerja pegawai yang baik yaitu perlu adanya kerjasama antara pemimpin perusahaan dan sumber daya manusia yang ada agar memiliki tujuan yang sama yakni membangun dan mengembangkan perusahaan agar tercapainya kesukesan kerja.

Ada beberapa aspek yang berpengaruh terhadap situasi organisasi antara lain iklim organisasi yaitu rekan kerja, arahan, pekerjaan itu sendiri dan perhatian organisasi yang mempunyai konsep penting bagi pemimpin, karena melalui iklim kerja yang nyaman dapat mendukung dan memacu organisasi (Moh. Affandi, 2002 p.90). Hal ini diperkuat oleh Mc Cue & Gianikis (1997 p.178) yaitu bahwa konsep iklim organisasi dipengaruhi oleh faktor-faktor rekan kerja, arahan (supervisor), pekerjaan itu sendiri serta perhatian organisasi terhadap kesejahteraan

pegawai. Iklim organisasi menurut Gani dan Shah (1991, p.301-322); Williams dan Christopher (1989, p.186) ada beberapa indikator yaitu keramahan (warmth) , tanggung jawab (*responsibility),* standarisasi *(standardized),* pelatihan dan pengembangan *(innovation),* tunjangan *(reward),* struktur *(structure),* dukungan *(support),* konflik *(conflict).* Dengan demikian iklim organisasi dapat dipandang sebagai kepribadian organisasi seperti yang dilihat oleh pada anggotanya. Iklim tersebut merupakan persepsi dan pengamatan pegawai terhadap situasi organisasi dalam periode tertentu (Steers, 1980). Disamping itu iklim organisasi dipengaruhi oleh persepsi anggota organisasi tersebut dan bersifat subyektif, sehingga struktur organisasi yang berbeda menimbulkan iklim organisasi yang berbeda pula (Poyne dan Pugh, yang dikutip Dunnete, 1976 p.1136)

Toulson dan Smith (1994:457) mendefinisikan iklim organisasi sebagai suatu yang dapat diukur pada lingkungan kerja baik secara langsung maupun tidak langsung berpengaruh pada karyawan dan pekerjaannya dimana tempat mereka bekerja dengan asumsi akan berpengaruh pada motivasi dan perilaku karyawan. Iklim organisasi penting untuk diciptakan karena merupakan persepsi seseorang tentang apa yang diberikan oleh organisasi dan dijadikan dasar bagi penentuan tingkah laku anggota selanjutnya. Iklim ditentukan oleh seberapa baik anggota diarahkan, dibangun dan dihargai oleh organisasi.

Dalam kenyataannya, mewujudkan budaya organisasi dan juga iklim organisasi yang baik tidak semudah yang dibayangkan. Harus terjadi kerjasama antara pemimpin perusahan dan pelaku organisasi agar tujuan kerja dapat dicapai dengan baik. Para karyawan yang melaksanakan tugas dengan prinsip *extra-role* dan dengan sepenuh hati melakukan pekerjaanya harus diberikan perhatian. Salah satu bentuk perhatian yang dapat secara langsung dirasakan oleh

pelaku organisasi tersebut misalnya pemberian *reward* dan jalan mudah untuk mengembangkan karir bagi pegawai yang bertujuan mengembangkan karirnya lebih tinggi dari sebelumnya.

Pada saat ini banyak sekali perusahaan bisnis yang bergerak di bidang otomotif khususnya yang sedang berkembang. Itu berarti persaingan antar pelaku bisnis semakin ramai. Masing-masing perusahaan harus meningkatkan kembali bahkan merubah hal-hal yang bersifat tidak membangun perusahaan dengan baik. Hal yang perlu diperhatikan disini adalah pengembangan budaya organisasi dan iklim organisasi yang juga berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai. Hubungan antara karyawan dan atasan juga harus lebih dipererat agar organisasi sedikit lebih mudah dalam mengembangkan *extra-role* pegawai serta tujuan kerja dan pelaksanaan pekerjaan berjalan sesuai dengan yang diinginkan.

Studi dan penelitian ini dilaksanakan pada karyawan Woojin Tech. Sebuah pabrik modern yang memproduksi perlengkapan otomotif mobil yang berlokasi di Busan, South Korea.

Perusahaan yang saat ini sedang mengalami banyak perkembangan dibandingkan dengan tahun-tahun yang lalu. Hal ini disebabkan karena Korea Selatan juga merupakan negara yang memproduksi mobil , motor atau barang otomotif dalam skala besar. Dengan meningatnya permintaan barang tersebut, perusahaan dan juga pegawai harus senantiasa bekerjasama agar tujuan perusahaan dapat tercapai dan kesejahteraan pegawainya juga dapat terpenuhi.

Hal yang juga tidak kalah penting, yaitu peningkatan kemampuan dan kualitas oleh masing-masing individu tentu saja berpengaruh kepada kinerja karyawan di lingkungan Woojin Tech yang pada akhirnya juga berpengaruh pada kinerja perusahaan bisnis tersebut. Untuk itu peningkatan kinerja tidak hanya didukung oleh keahlian dan pengetahuan karyawan, tetapi juga harus didukung oleh perilaku karyawan tersebut (*organizational citizenship behaviour*). Dalam

hal ini tentu saja perilaku karyawan yang positif yang mampu meningkatkan kontinuitas usaha sehingga tujuan yang diinginkan dapat tercapai.

Peningkatan kinerja merupakan hal yang mutlak dilakukan oleh manajemen perusahaan demi mencapai tujuan perusahaan dan menjaga kelangsungan hidup perusahaan serta mempertahankan eksistensi perusahaan dalam persaingan bisnis yang ketat sekarang ini. Pentingnya pengembangan dan usaha pengenalan budaya organisasi dan iklim organisasi kepada pegawai juga dinilai dapat menumbuhkan sikap disiplin kerja dan tumbuhnya sikap *extra-role* dari pegawainya. Peneliti merasa terdorong untuk melakukan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh budaya organisasi dan Iklim Organisasi terhadap *organizational citizhenship behaviour*.

Berdasarkan latar belakang tersebut maka peneliti mengadakan penelitian dengan mengambil judul **"ANALISIS PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR* DI WOOJIN TECH BUSAN SOUTH KOREA"**

1.2. Identifikasi dan Rumusan Masalah

1.2.1. Identifikasi Masalah

Organizational Citizenship Behavior menjadi suatu konsep yang sangat penting bagi perusahaan di era globalisasi yang penuh dengan persaingan seperti saat ini. OCB dapat mengurangi terjadinya perselisihan dan meningkatkan efisiensi pekerjaan, karena kerjasama tim sebagai elemen yang harus senantiasa dipertahankan oleh seluruh karyawan akan semakin meningkat dengan adanya perilaku *extra-role* ini. Bagi karyawan, OCB merupakan suatu bentuk

komitmen terhadap perusahaan. Seseorang yang memiliki komitmen organisasional yang tinggi maka ia akan semakin sering menunjukkan perilaku - perilaku positif dan bahkan melakukan sesuatu yang berada di luar deskripsi formal pekerjaannya.

Budaya organisasi dan iklim organisasi mampu menjadi faktor munculnya komitmen organisasional di antara karyawan yang pada akhirnya akan mempengaruhi karyawan untuk menunjukkan sikap positif di luar deskripsi formal pekerjaannya dan saling tolong menolong di antara karyawan. Hendaknya setiap karyawan yang mendapatkan sikap positif dan keadilan dari perusahaan akan semakin sering menunjukkan sikap positif untuk menciptakan keunggulan bersaing perusahaan di abad ini.

Melalui prilaku *extra-role* ini, perusahaan dapat meningkatkan efektivitas perusahaan, semakin meningkatnya performa pelayanan kepada konsumen dan iklim perusahaan akan terjaga dengan baik karena hubungan antar karyawan ataupun karyawan dengan atasan terjalin dengan baik.

Penambahan beban kerja yang dirasakan oleh karyawan karena adanya taambaahan waktu kerja apabila terjadi peningkatan permintaan barang, tentunya akan menimbulkan tanggung jawab peekerjaan yang lebih besar bagi karyawan. Oleh karena itu, perilaku OCB di antara karyawan sangat diharapkan pada keadaan seperti ini karena melalui perilaku ini dapat menciptakan sebuah kerjasama tim yang kuat dan adanya kerelaan saling membantu pekerjaan sesama rekan kerja sehingga akan berujung pada stabilitas kinerja perusahaan.

1.2.2. Rumusan Masalah

Penelitian ini dilakukan untuk melihat pengaruh budaya organisasi dan iklim organisasi terhadap *organizational citizenship behaviour* dan dari semua uraian diatas maka dapat disusun beberapa pertanyaan penelitian sebagai berikut :

1. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap *organizational citizen behaviour* (OCB) ?
2. Apakah iklim organisasi berperngaruh terhadap *organizational citizen behaviour* (OCB)?
3. Apakah budaya organisasi dan iklim organisasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* ?

1.3. Tujuan, Manfaat, Lokasi dan Waktu Penelitian

1.3.1. Tujuan Penelitian

Tujuan dari suatu penelitian adalah agar apa yang dilakukan dapat mengarah ke sasaran dan tujuan yang diharapkan. Adapun tujuan penelitian yaitu :

1. Untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap *organizational citizen behaviour* (OCB)
2. Untuk menganalisis pengaruh iklim organisasi terhadap *organizational citizen behaviour* (OCB)
3. Untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi dan iklim organisasi terhadap *organizational citizen behaviour* (OCB)

1.3.2. Manfaat Penelitian

Disamping untuk mencapai tujuan yang diharapkan, dengan melakukan penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

a. Bagi Perusahaan

   Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada perusahaan sebagai sumbangan pemikiran dan sebagai bahan pertimbangan dalam mengatasi permasalahan yang berhubungan dengan usaha peningkatan *organizational citizen behaviour* dan kinerja karyawan khususnya dalam masalah budaya organisasi dan iklim organisasi lingkungan kerja.

b. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat mengetahui kenyataan yang terjadi dan mengamati permasalahan yang dihadapi perusahaan, setelah itu penulis mencoba untuk memberikan alternatif pemecahannya sesuai dengan teori yang diperoleh.

c. Bagi Akademisi

Dengan penelitian ini diharapkan dapat berguna sebagai acuan dalam penelitian serupa dimasa yang akan datang di dalam lingkungan kampus Universitas Komputer Indonesia.

1.3.3. Lokasi Penelitian

Dalam penelitian ini, penulis melakukan penelitian di PT.Woojin Tech Busan yang berlokasi di Jonggwan yang merupakan lembaga kerja yang bergerak di bidang otomotif dan perancangan aksesoris mobil.

1.3.4. Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan Mulai dari bulan Maret 2014 sampai dengan penelitian ini selesai yang terdapat pada table di halaman berikutnya :

Tabel 1.1

Pelaksanaan Penelitian

Tahap	Prosedur	Bulan															
		Maret 2014				April 2014				Mei 2014				Juni 2014			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
I Persiapan	**Tahap Persiapan:**	■	■	■	■	■	■	■	■	■							
II Pelaksanaan	Pengumpulan Data									■	■						
	Pengolahan Data										■	■	■				
III Akhir	Penyusunan Laporan Penelitian											■	■	■			
	Sidang Akhir Skripsi															■	