

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Globalisasi menyebabkan perkembangan yang cukup pesat bagi lingkungan eksternal perusahaan seperti lingkungan politik, ekonomi, sosial, teknologi, lingkungan, dan legalitas usaha yang dikenal dengan istilah PESTLE. Perkembangan tersebut secara tidak langsung juga akan mempengaruhi lingkungan internal perusahaan yang terdiri atas struktur perusahaan, budaya perusahaan, dan sumber daya perusahaan. Perusahaan harus beradaptasi dengan cepat dan mengikuti perkembangan agar menjadi lebih maju dan unggul dari para pesaing. Dalam menghadapi persaingan yang ketat di era globalisasi saat ini, perusahaan harus mempertahankan aset - aset yang dimilikinya agar mampu menghadapi persaingan, salah satu aset yang tidak luput menjadi perhatian adalah sumber daya manusia.

Era globalisasi juga mempengaruhi perusahaan dalam mencapai tujuannya, sehingga diperlukan hubungan kerja sama yang baik antar pekerja sebagai sumber daya manusia di perusahaan. perusahaan perlu memandang sumber daya manusia lebih dari sekedar pekerja, namun sebagai aset berharga yang dimiliki perusahaan (Kurniawati, 2023). Di era globalisasi ini, untuk mencapai tujuan suatu perusahaan dan tidak mengalami kegagalan dalam persaingan diperlukan hubungan kerjasama yang baik antar pekerja sebagai sumber daya manusia di perusahaan. Perusahaan perlu memandang sumber daya manusia lebih dari sekedar pekerja, namun sebagai aset berharga yang dimiliki perusahaan (Oktariyani, 2019).

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset yang paling penting bahkan tidak dapat dipisahkan dari suatu perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan tersebut. Keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan yang diinginkan sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia yang dimilikinya. Sumber daya manusia memiliki peran tersendiri dalam organisasi untuk mencapai tujuan (Susan, 2019). Sumber Daya Manusia (SDM) mempunyai peranan tersendiri dalam organisasi untuk mencapai tujuan. Hal ini dikarenakan karena manusia berperan sebagai pemandu dan pengelola faktor pendukung produksi. Kontribusi, loyalitas, keterikatan kreativitas dan komitmen sumber daya manusia terhadap perusahaan sangat berguna dalam mendorong perkembangan dan perubahan perusahaan secara signifikan. Oleh karena itulah sumber daya manusia disebut juga sebagai modal utama suatu organisasi yang sifatnya sangat kompleks sehingga harus dikelola seefektif mungkin (Kurniawati, 2023).

Dalam perusahaan sumber daya manusia direpresentasikan sebagai karyawan atau karyawan dan motivasi organisasi, yang dipercaya dalam melaksanakan aktivitas kerja untuk keberhasilan organisasi. Sebuah perusahaan dapat bertahan dan berkembang apabila memiliki karyawan yang tepat, sehingga upaya terus-menerus harus dilakukan oleh perusahaan untuk mencari, memilih, melatih dan mengembangkan staf. Perusahaan yang sangat efisien ditentukan oleh kualitas Sumber Daya Manusia yang dimilikinya. Perusahaan membutuhkan karyawan untuk menghadapi perubahan yang begitu cepat. Oleh karena itu, karyawan disebut juga sebagai modal utama suatu organisasi yang sifatnya sangat kompleks sehingga harus dikelola seefektif mungkin (Kurniawati, 2023).

Untuk mendapatkan sumber daya manusia atau karyawan yang memiliki karakter yang baik serta sesuai kualifikasi perusahaan diperlukan pengelolaan yang baik melalui manajemen sumber daya manusia yang baik pula. Manajemen sumber daya manusia memiliki kebijakan dalam perekrutan, seleksi, pengembangan karyawan, motivasi, dan mempertahankan kualitas karyawan yang menunjang kualitas perusahaan. Kebijakan manajemen sumber daya manusia yang efektif akan menciptakan karyawan dengan kualifikasi dan kualitas yang dapat meningkatkan kinerja perusahaan, seperti peningkatan produktivitas, kepuasan pelanggan, inovasi, dan profitabilitas. Pengelolaan sumber daya manusia juga termasuk segi emosional dan menunjang karir karyawan (Arifudin et al.,2021).

Melalui manajemen sumber daya manusia yang baik, perusahaan mengharapkan sumber daya manusia dengan berbagai potensi, bakat dan kreatif sehingga dapat menjadi aset penting bagi perusahaan. Perusahaan memiliki karakteristik yang ideal bagi karyawan seperti, profesionalisme, komitmen, inisiatif, serta memiliki keterlibatan dalam setiap pekerjaan, serta memiliki sikap penuh semangat dalam bekerja, semangat, dan selalu bekerja untuk kepentingan perusahaan. Organizational citizen behavior (OCB) didefinisikan sebagai perilaku yang dipilih secara bebas oleh individu dimana perilaku tersebut tidak diakui secara langsung atau eksplisit oleh sistem penghargaan formal dan secara agregat meningkatkan efektivitas fungsi organisasi (Organ et al., 2006 dalam Kurniawati, 2023). Jika karyawan dalam suatu organisasi mempunyai OCB, maka mereka dapat mengendalikan perilakunya sendiri sehingga mampu memilih perilaku yang terbaik demi kepentingan organisasinya.

Perilaku Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada karyawan dapat dinilai melalui 5 dimensi yang terdiri atas, Altruism yaitu perilaku membantu meringankan pekerjaan yang ditujukan kepada individu dalam suatu organisasi., Civic Virtue yaitu perilaku yang mencerminkan peran serta tanggung jawab dan partisipasinya dalam organisasi di perusahaan, Conscientiousness yaitu perilaku sukarela yang ditunjukkan melebihi harapan perusahaan, Courtesy yaitu perilaku menjaga hubungan baik dengan rekan kerja dan perusahaan, dan Sportmanship yaitu perilaku memberikan toleransi terhadap lingkungan kerja dan menghindari dari aspek negatif (Nur Cholila, et al, 2022).

Dalam sebuah perusahaan perilaku Organizational Citizenship Behavior (OCB) memiliki kaitan yang cukup erat dan signifikan dengan budaya perusahaan. Organizational Citizenship Behavior (OCB) mengacu pada perilaku individu di tempat kerja yang bersifat sukarela dan melampaui tugas-tugas formal mereka. Sementara budaya perusahaan adalah sekumpulan nilai, kepercayaan, norma, dan praktik yang dianut oleh anggota organisasi yang mempengaruhi perilaku, sikap, dan kinerja karyawan. Sebagai contoh yaitu pada industri BUMN yang menganut budaya organisasi dengan slogan AKHLAK atau akronim dari Amanah, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, dan Kolaboratif. Implementasi dari budaya perusahaan BUMN tersebut dapat dilihat pada salah satu perusahaan penghasil semen terbesar dan pertama di Sumatera Barat yaitu PT. Semen Padang yang juga merupakan anak perusahaan dari PT. Semen Indonesia yang merupakan perusahaan holding yang menaungi PT Semen Gresik, PT Semen Padang, PT Semen Tonasa, dan Thang Long Cement Company di Vietnam.

PT Semen Padang adalah perusahaan pabrik semen pertama di Indonesia yang didirikan pada tanggal 18 Maret 1910 dengan nama NV Nederlandsch Indische Portland Cement Maatschappij (NV NIPCM), kemudian pada tanggal 5 Juli 1958 dinasionalisasi oleh pemerintah Republik Indonesia dari pemerintah Belanda. Pada tahun 1995, Pemerintah mengalihkan kepemilikan sahamnya di PT Semen Padang ke PT Semen Gresik (Persero) Tbk yang telah bertransformasi menjadi strategic holding PT Semen Indonesia (Persero) Tbk dengan kepemilikan saham sebesar 99,99%. PT Semen Padang mengoperasikan pabrik semen terintegrasi dengan kapasitas 8 Juta ton/tahun di Indarung, Sumatera Barat serta memiliki delapan packing plant semen, yaitu di Teluk Bayur, Belawan, Batam, Tanjung Priok, Ciwandan, Malahayati, Lhokseumawe dan packing plant Lampung serta mempunyai 14 gudang penyangga dan satu Pelabuhan (SemenPadang.co.id) .

Prospek industri semen cenderung positif karena sejumlah faktor, termasuk pertumbuhan populasi global, urbanisasi yang terus berlanjut, serta infrastruktur di berbagai negara. Sebagai perusahaan semen yang berkomitmen untuk terus beroperasi dengan menerapkan prinsip industri hijau, PT Semen Padang meraih Penghargaan Kinerja Terbaik Penerapan Industri Hijau dari Kementerian Perindustrian pada tahun 2022. PT. Semen Padang merupakan perusahaan semen terbesar di Sumatera barat juga tergabung dalam satuan industri Semen Indonesia yang memiliki prospek besar dalam industri semen serta memiliki tingkat penjualan dalam negeri yang cukup besar. Berdasarkan data pada gambar dibawah dapat disimpulkan pendapatan perseroan mencapai Rp 8.446 miliar atau naik sebesar 10,5% dibandingkan dengan pendapatan tahun 2021 sebesar Rp 7.641 miliar.

Keterangan	Pendapatan (Rp Miliar)					Perbandingan (%)
	2022	2021	2020	2019	2018	
	1	2	3	4	5	
Domestik						
Sumatera	6.094	5.904	6.023	6.116	6.300	104,0
Jawa	1.958	907	54	-	68	205,7
Total Domestik	8.051	6.811	6.077	6.116	6.368	118,2
Ekspor						
Semen	172	259	137	395	554	66,2
Terak	223	571	597	618	369	39,1
Total Ekspor	395	830	734	1.013	924	47,5
Total	8.446	7.641	6.811	7.129	7.292	110,5

*Gambar 1 Tingkat Pendapatan PT. Semen Padang Dalam 5 Tahun Terakhir
Sumber : Laporan Tahunan PT. Semen Padang Tahun 2022*

Peningkatan pendapatan disebabkan oleh peningkatan penjualan dalam negeri yang naik 18,2% dibandingkan dengan tahun 2021. Hal tersebut tentunya tidak lepas dari kontribusi sumber daya manusia yang meningkatkan kinerja dan profit perusahaan, untuk itu karyawan sebagai sumber daya manusia harus dikelola dengan baik. Untuk menunjang kegiatan pengelolaan terhadap sumber daya manusia tersebut perlu dibentuk suatu bidang tersendiri untuk bertanggung jawab yaitu manajemen sumber daya manusia (Syech, Idrus et al., 2023).

Dalam kegiatan sesi wawancara dengan salah satu narasumber dari Unit Operasional Sumber Daya Manusia pada PT. Semen Padang yaitu dengan Bapak Verdy Radinal Gusman yang merupakan Kepala Unit Operasional Sumber Daya Manusia tersebut dapat diketahui bahwa sumber daya manusia dalam perusahaan terkelola dengan baik dan memiliki perilaku – perilaku yang mendukung bagi keberlangsungan perusahaan salah satu nya termasuk pada perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Hasil analisis wawancara tersebut menyatakan perilaku karyawan memenuhi 5 dimensi yang menjadi tolak ukur perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada karyawan.

Tabel 1 Hasil Wawancara Terkait Dimensi *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) Pada Karyawan PT. Semen Padang

No.	Pertanyaan	Jawaban	Analisis
1.	Apakah para karyawan ingin membantu rekan kerjanya yang memiliki kesulitan dalam pekerjaan atau memiliki pekerjaan yang overload?	“...PT. Semen Padang memiliki budaya kerja sama dan gotong royong yang menjadi salah satu core yaitu sinergi, militan, dan integritas. Sinergi sendiri digambarkan sebagai kerja sama. Sekarang juga diberikan nilai-nilai perusahaan itu AKHLAK gitu ya dari Kementerian BUMN yang terdapat nilai kolaboratif yang juga merupakan nilai – nilai kerja sama...”	Berdasarkan hasil wawancara tersebut dapat disimpulkan bahwa karyawan PT. Semen Padang memiliki nilai – nilai kerja sama antar rekan kerja, nilai – nilai tersebut memenuhi dimensi perilaku <i>altruism</i> dalam <i>Organizational Citizenship Behaviour</i> (OCB)
2.	Apakah para karyawan selalu datang lebih awal dari jam kerja yang telah ditetapkan? Sehingga saat jam kerja dimulai karyawan sudah siap untuk bekerja.	“...Mayoritas karyawan tepat waktu tapi masalah dia sampai di tempat kerja itu jam berapa kontrolnya tuh di atasannya cuman sepengetahuan kita memang karyawan itu mayoritasnya tepat waktu cuman beberapa orang saja yang hadir di kantor itu tidak tepat waktu dan kita juga sekarang di Semen Padang ini menerapkan juga jadwal fleksibel 1 jam, jadi dia boleh dalam rentang waktu satu jam. Jika ada yang terlambat pun kita ada pemotongan tunjangan kehadiran...”	Berdasarkan hasil wawancara tersebut dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan PT. Semen Padang melakukan hal tersebut secara sukarela dan melebihi harapan perusahaan yang mana hal ini memenuhi dimensi <i>consciousness</i> dalam <i>Organizational Citizenship Behaviour</i> (OCB).

No.	Pertanyaan	Jawaban	Analisis
3.	Apabila terdapat konflik dalam perusahaan, apakah para karyawan menjaga nama baik perusahaan?	<p>“...Sejauh ini cukup teratur, memang di era digital agak susah kita mengontrol sikap karyawan dalam menghadapi masalah gitu tapi kalau insiden-insiden yang sifatnya sosial dan critical biasanya memang karyawan itu hanya menyebarkan informasi itu untuk wa internal tidak untuk eksternal,...jika ada yang ketahuan menyebarkan informasi yang bersifat internal biasanya akan dipanggil dan diberi peringatan,...informasi dan berita perusahaan biasanya akan disebar melalui pihak Humas kepada Masyarakat...”</p>	<p>Berdasarkan hasil wawancara diketahui karyawan masih terkontrol dan menjaga baik nama perusahaan apabila ada konflik internal yang terjadi serta terdapat sanksi apabila ketahuan ada yang menyebar secara sengaja. Pihak perusahaan sudah memiliki lembaga yang mengatasi permasalahan publikasi kepada Masyarakat terkait informasi dan berita yang terjadi dalam perusahaan. Perilaku ini memenuhi dimensi <i>sportsmanship</i> dalam <i>organizational citizenship behavior</i> (OCB).</p>
4.	Apakah pada perusahaan terdapat suatu perkumpulan kegiatan yang diperuntukkan bagi karyawan? Apakah para karyawan aktif untuk berkontribusi dalam perkumpulan tersebut?	<p>“...Kalau di Semen Padang pasti setiap periode penerimaan karyawan rata-rata mereka buat organisasi angkatannya. membentuk apa ya kayak kerja lah gitu ya, lalu setelah jadi karyawan itu perusahaan mewadahi ada skksp ada Forum Komunikasi dan komunitas – komunitas kecil tempat menyalurkan hobi karyawan sesuai yang mereka minati...”</p>	<p>Berdasarkan hasil wawancara tersebut diketahui karyawan PT. Semen Padang mengikuti perkumpulan kegiatan yang ada di perusahaan bahkan sejak saat pertama masuk bekerja. Perilaku ini memenuhi dimensi perilaku <i>Civic Virtue</i> pada <i>Organizational Citizenship Behaviour</i> (OCB).</p>

No.	Pertanyaan	Jawaban	Analisis
5.	Apakah para karyawan selalu mengikuti perubahan dan perkembangan dalam perusahaan?	“...Perusahaan biasanya kita rutin mengupdate informasi perusahaan itu biasanya kayak sekarang nih orang gitu kan lagi ikut Semen Padang nih sekarang walaupun kondisi puasa gini ya Biasanya kita ada upacara biasanya itu kondisi perusahaan sekarang Seperti apa kinerja kita baik atau biasa atau jelek gitu jadi diinformasikan melalui itu medianya salah satunya gitu ya Selain itu memang kondisi-kondisi terkini perusahaan Biasanya kita menggunakan media itu email gitu ya email email karyawan...”	Berdasarkan hasil wawancara diketahui bahwa PT. Semen Padang selalu memberikan informasi mengenai perkembangan dan kondisi perusahaan kepada dalam banyak media dan apel pagi, sehingga karyawan dapat mengetahui perkembangan dan selalu <i>update</i> kondisi perusahaan. Karyawan juga mencari informasi dalam diskusi antar karyawan. Perilaku ini memenuhi dimensi <i>courtesy</i> dalam <i>Organizational Citizenship Behaviour</i> (OCB),

Sumber : Wawancara dengan Bapak Verdy Radinal Gusman salah satu staff Unit Operasional Sumber Daya Manusia PT. Semen Padang.

Berdasarkan analisis hasil wawancara diatas maka dapat disimpulkan bahwa karyawan PT. Semen Padang memenuhi 5 dimensi perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Namun masih ada beberapa yang belum optimal salah satunya yaitu tingkat keikutsertaan karyawan dalam komunitas – komunitas yang ada dalam perusahaan sebagai bentuk kontribusi pada dimensi *civic virtue* dan juga *consciousness* mengenai hal ketepatan waktu kehadiran saat jam kerja dari karyawan meskipun sudah adanya toleransi waktu 1 jam untuk hal mendesak di pagi hari. Berikut adalah persentase kehadiran karyawan dalam 5 bulan terakhir.

Tabel 2 Rekapitulasi Absensi Karyawan PT. Semen Padang Bulan Januari - Mei 2024

BULAN	A	B		C		D	
	HARI KERJA	IZIN	% IZIN (B/A)	HARI MASUK (A-B)	% HARI MASUK (C/A)	TELAT	% TELAT (D/C)
1	25.365	2.027	7,99%	23.338	92,01%	406	1,74%
2	22.945	2.038	8,88%	20.907	91,12%	286	1,37%
3	23.219	2.129	9,17%	21.090	90,83%	410	1,94%
4	24.158	4.035	16,70%	20.123	83,30%	331	1,64%
5	24.767	2.857	11,54%	21.910	88,46%	314	1,43%
TOTAL	120.454	13.086	10,86%	107.368	89,14%	1.747	1,63%

Sumber : Unit Operasional Sumber Daya Manusia PT. Semen Padang (2024)

Pada tabel rekapitulasi absensi karyawan PT. Semen Padang diatas memperlihatkan jumlah dan persentase total karyawan yang mengambil izin dan terlambat kerja setiap bulannya. Dari data tersebut dapat dilihat bahwa pada bulan ke - 1 hingga bulan ke - 4 jumlah dan persentase karyawan yang izin dan terlambat hadir ke kantor terus mengalami peningkatan hingga terjadi lonjakan pada bulan ke - 4. Dimana pada bulan ke - 1 terdapat sejumlah 2.027 karyawan yang izin dengan persentase 7.99% dan sejumlah 406 karyawan yang datang terlambat dengan persentase 1.74%. Pada bulan ke - 2 terdapat sejumlah 2.038 karyawan yang izin dengan persentase 8.88% dan sejumlah 286 karyawan yang datang terlambat dengan persentase 1.37%. Pada bulan ke - 3 mengalami kenaikan dengan jumlah karyawan yang izin sebanyak 2.129 orang dengan persentase 9.17% dan sebanyak 410 karyawan dengan persentase 1.94% datang terlambat. Jumlah karyawan yang izin mengalami lonjakan pada bulan ke - 4 yaitu sebanyak 4.035 karyawan dengan persentase 16.70% dan sebanyak 331 karyawan dengan persentase 1.64% datang terlambat yang kemudian mengalami penurunan pada bulan ke - 5.

Berdasarkan uraian tersebut diketahui pada 4 bulan pertama jumlah karyawan yang izin meningkat cukup signifikan hingga terjadi lonjakan pada bulan ke – 4 dengan jumlah terbesar yaitu sebanyak 4.035 karyawan namun berbeda jumlah karyawan yang datang terlambat mengalami peningkatan dan juga penurunan. Namun pada bulan ke – 5 jumlah karyawan yang izin dan juga terlambat mengalami penurunan yang cukup signifikan yaitu sebanyak 2.857 karyawan dengan persentase 11.54% yang izin dan sebanyak 314 karyawan dengan persentase 1.43% yang datang terlambat ke kantor. Sehingga dapat disimpulkan bahwa sebagian karyawan mulai menyadari untuk datang tepat waktu untuk bekerja namun masih ada sebagian karyawan yang masih datang terlambat untuk bekerja. Hal ini menguatkan argumen bahwa dimensi *consciousness* yang membentuk perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) masih sedikit lemah.

Selain dimensi *consciousness* terdapat dimensi lainnya yang masih dikatakan lemah untuk membentuk perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada karyawan yaitu dimensi *sportmanship* dimana dimensi ini berperan salah satunya untuk mengukur keterikatan karyawan terhadap perusahaan seperti yang ditunjukkan pada data dalam tabel dibawah ini bahwa dalam rentang waktu 3 tahun jumlah karyawan yang keluar terus meningkat.

Tabel 3 Tingkat Turnover Karyawan PT. Semen Padang 2020 - 2022

Tahun	Jumlah Karyawan Keluar
2020	13
2021	11
2022	20
Total	44

Sumber : Unit Operasional Sumber Daya Manusia PT. Semen Padang (2024)

Perusahaan dalam mewujudkan memiliki karyawan yang mempunyai perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), perusahaan perlu memberikan stimulan agar karyawan dapat menumbuhkan kepribadian tersebut. Dalam suatu perusahaan, jika seorang karyawan merasa nyaman dan puas dalam bekerja dan dalam jangka waktu tertentu, maka mereka akan menunjukkan suatu perilaku yang disebut dengan perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). (Kurniawati, 2023). Dalam beberapa penelitian disebutkan bahwa salah satu bentuk stimulan atau faktor pendorong yang dapat diberikan oleh perusahaan kepada karyawan untuk memicu timbulnya perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) adalah melalui *career development*, *Employee Engagement*, dan *organizational commitment* (Simatupang, et. all, 2023).

Vanya, et. al (2021) menekankan *career development* adalah proses meningkatkan kemampuan individu dalam bekerja untuk mencapai karir yang diinginkan, bertujuan untuk mencocokkan tujuan individu dengan yang ketersediaan peluang karir di dalam perusahaan untuk saat ini dan di masa depan. Suchyowati & Hendrawan, 2020 mengemukakan bahwa *Employee Engagement* adalah suatu keterlibatan, komitmen, antusiasme, energi, dan kontribusi terhadap perusahaan. Karyawan membutuhkan kapasitasnya untuk terlibat dalam sistem operasional suatu perusahaan. Komitmen yang kuat membuat setiap karyawan mampu berusaha menghadapi tantangan dan tekanan yang ada. Komitmen organisasi adalah suatu keadaan seorang karyawan mendukung tujuan organisasi dan mempunyai keinginan untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi. (Siswondo et al., 2022).

Berdasarkan hasil penelitian Dustia Watul dan Retno (2024) tentang *career development* terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) pada karyawan generasi milenial pada perusahaan manufaktur di Kawasan Industri MM2100 tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap OCB, yang disebabkan oleh beberapa faktor salah satunya yaitu kurangnya pelatihan. Namun dalam penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Vanya, et al. (2021) mengenai pengaruh kepuasan kerja, pengembangan karir terhadap *organizational citizenship behavior* dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening pada karyawan peruri menyatakan bahwa *career development* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) yang dibuktikan dengan perolehan nilai CR 3,426 dengan nilai tersebut terbukti bahwa $CR > 1,96$. Hal tersebut berarti bahwa perilaku *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) karyawan peruri dipengaruhi oleh pengembangan karir atau *career development*.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Marhisar, et al. (2023) tentang peran *employee agility* dan *Employee Engagement* terhadap *organizational citizenship behavior* pada karyawan di karawang, menyatakan bahwa terdapat pengaruh *Employee Engagement* terhadap *organizational citizenship behavior* pada karyawan di Karawang. Dustia Watul dan Retno (2024) juga melakukan penelitian terhadap *career development* dan *work engagement* terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) dengan *organizational commitment* sebagai variabel mediasi menyatakan bahwa terdapat signifikansi mediasi pada variabel – variabel tersebut, sehingga dapat disimpulkan bahwa *organizational commitment* dapat memediasi *career development* dan *work engagement*.

Dengan adanya keterkaitan antara career development dengan *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai career development dengan *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) yang nantinya akan difokuskan untuk mengoptimalkan perilaku *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) pada karyawan. Untuk memberikan keunikan pada penelitian ini peneliti menambah *Employee Engagement*. Serta belum adanya penelitian yang meneliti antara keterkaitan career development, *Employee Engagement*, *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB), dan organizational commitment.

Maka penelitian yang hendak dilakukan ini membuat peneliti tertarik untuk meneliti hal tersebut dengan judul penelitian **“PENGARUH CAREER DEVELOPMENT DAN EMPLOYEE ENGAGEMENT TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR (OCB) PADA KARYAWAN DEPARTEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DAN SARANA UMUM PT. SEMEN PADANG DENGAN ORGANIZATIONAL COMMITMENT SEBAGAI VARIABEL MEDIASI”**. Dalam pembahasan ini peneliti lakukan untuk mengetahui pengaruh career development dan *Employee Engagement* terhadap peran *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB).

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimanakah pengaruh *career development* terhadap *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)* pada departemen sumber daya manusia dan sarana umum PT. Semen Padang?.
2. Bagaimanakah pengaruh *career development* terhadap *organizational commitment* pada departemen sumber daya manusia dan sarana umum PT. Semen Padang?.
3. Bagaimanakah pengaruh *Employee Engagement* terhadap OCB pada departemen sumber daya manusia dan sarana umum PT. Semen Padang?.
4. Bagaimanakah pengaruh *Employee Engagement* terhadap *organizational commitment* pada departemen sumber daya manusia dan sarana umum PT. Semen Padang?.
5. Bagaimanakah pengaruh *organizational commitment* terhadap OCB pada departemen sumber daya manusia dan sarana umum PT. Semen Padang?.
6. Bagaimanakah dampak mediasi dari *organizational commitment* terhadap hubungan antara *career development* dengan OCB pada departemen sumber daya manusia dan sarana umum PT. Semen Padang?.
7. Bagaimanakah dampak mediasi dari *organizational commitment* terhadap hubungan antara *Employee Engagement* dengan OCB pada departemen sumber daya manusia PT. Semen Padang?.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui *career development* terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) pada departemen sumber daya manusia dan sarana umum PT. Semen Padang.
2. Untuk mengetahui pengaruh *career development* terhadap *organizational commitment* pada departemen sumber daya manusia dan sarana umum PT. Semen Padang.
3. Untuk mengetahui pengaruh *Employee Engagement* terhadap OCB pada departemen sumber daya manusia dan sarana umum PT. Semen Padang.
4. Untuk mengetahui pengaruh *Employee Engagement* terhadap *organizational commitment* pada departemen sumber daya manusia dan sarana umum PT. Semen Padang
5. Untuk mengetahui pengaruh *organizational commitment* terhadap OCB pada departemen sumber daya manusia dan sarana umum PT. Semen Padang.
6. Untuk mengetahui dampak mediasi dari *organizational commitment* terhadap hubungan antara *career development* dengan OCB pada departemen sumber daya manusia dan sarana umum PT. Semen Padang.
7. Untuk mengetahui dampak mediasi dari *organizational commitment* terhadap hubungan antara *Employee Engagement* dengan OCB pada departemen sumber daya manusia dan sarana umum PT. Semen Padang.

1.4 Manfaat Penelitian

Dengan tercapainya tujuan diatas maka penelitian ini dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Manfaat Akademisi

Penelitian ini dapat dipergunakan sebagai bahan kajian serta pembelajaran pengetahuan mengenai manajemen sumber daya manusia dalam masa yang akan datang khususnya tentang pengaruh *career development* dan *Employee Engagement* terhadap peran *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) dengan *organizational commitment* sebagai mediasi. Melalui penelitian ini peneliti juga berharap penelitian ini dapat dijadikan bahan referensi untuk penelitian selanjutnya.

Penelitian ini juga dipergunakan untuk memperoleh pengetahuan bagi peneliti dalam bidang manajemen sumber daya manusia agar penulis dapat meningkatkan pengetahuan yang telah diperoleh sebelumnya.

2. Manfaat Praktisi

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi PT. Semen Padang terkait dalam melakukan evaluasi pada periode berikutnya serta dapat menjadi informasi tambahan bagi perusahaan dalam meningkatkan dan mempertahankan perilaku *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) pada karyawan perusahaan atas pengaruh *career development* dan *Employee Engagement*.

1.5 Ruang Lingkup Pembahasan

Ruang lingkup dari penelitian ini berfokus pada pembahasan mengenai pengaruh *career development* dan *Employee Engagement* terhadap peran *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) dengan *organizational commitment* sebagai mediasi.

1.6 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan dalam sebuah penelitian sangat penting. Oleh karena itu peneliti membuat sistematika penulisan sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini merupakan bagian yang membahas mengenai konsep dasar penelitian yang mencakup ke dalam beberapa aspek antara lain latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, ruang lingkup penelitian, serta sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN LITERATUR

Bab ini akan membahas mengenai teori – teori dalam penelitian yang digunakan sebagai pendukung penelitian berdasarkan judul yang akan dibahas oleh penulis.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini akan membahas mengenai metode penelitian seperti desain penelitian, populasi, sampling dan sampel, definisi operasional variabel, dan teknik analisis data.

BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Bab ini merupakan bagian yang akan membahas mengenai hasil analisis data dan pembahasan penelitian tentang pengaruh *career development* dan *Employee Engagement* terhadap peran *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)* dengan *organizational commitment* sebagai mediasi.

BAB V PENUTUP

Bab ini merupakan bagian yang akan membahas mengenai temuan penelitian, implikasi penelitian, kekurangan dan rekomendasi bagi penelitian selanjutnya.

