

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Masa globalisasi ditandai dengan perubahan yang sangat cepat, tingkat ketidakpastian yang tinggi, dan lingkungan eksternal yang tidak dapat diprediksi. Organisasi harus beradaptasi dengan lingkungan yang berubah dengan cepat dan persaingan ketat yang dibawa oleh era globalisasi. Penggunaan sumber daya organisasi (uang, material, mesin, metode, lingkungan, fasilitas, dan data) secara efisien dan efektif untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Organisasi sebagai tempat atau wadah berkumpulnya orang-orang berafiliasi secara rasional dan sistematis. Agar organisasi berhasil dalam pekerjaannya secara global, mereka membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas dalam profesinya masing-masing (Simamora, 2014:58).

Bidang pekerjaan yang dilakukan oleh sekelompok orang, baik di dalam perusahaan atau organisasi, dikenal sebagai pekerjaan global. Tentu saja, organisasi dan bisnis pemerintah dan swasta memiliki tujuan jangka pendek dan jangka panjang yang harus dipenuhi melalui operasi mereka (Wirawan, 2017:2). Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) yang tersedia saat ini mempengaruhi ekspansi eksplosif perusahaan. Sumber daya manusia perusahaan adalah peserta aktif dan perencana. Tanpa sumber daya manusia, perusahaan tidak dapat mencapai tujuannya.

Samsudin (2013:21) menyatakan bahwa Sumber daya manusia adalah aset paling penting yang harus dimiliki dan dikelola oleh perusahaan atau organisasi.

Mereka yang menciptakan tujuan, berinovasi, dan mencapai tujuan perusahaan. Agar usaha berhasil mencapai tujuan mereka, mereka perlu memiliki sumber daya manusia yang hebat.

Sumber daya manusia perusahaan adalah katalis untuk inovasi dan kreativitas, yang pada akhirnya akan meningkatkan reputasi jangka panjang dan kesuksesan finansial. Sumber daya manusia yang andal harus diperlakukan sebagai sumber daya manusia jika perusahaan ingin bertahan lama dan berkelanjutan. Untuk meningkatkan kinerja dan menciptakan suasana perusahaan yang mendorong penggunaan inovasi dan fleksibilitas, perusahaan harus menekankan pengembangan SDM. Sangat penting untuk mencapai keseimbangan antara fungsi penting yang dimainkan sumber daya manusia dalam memastikan bahwa visi dan tujuan perusahaan selaras dan kapasitasnya untuk menetapkan nilai-nilai yang mendorong tingkat keakraban karyawan yang tinggi dengan organisasi (Rivai, 2013:109).

Salah satu faktor yang menentukan keberhasilan suatu organisasi adalah basis sumber daya manusianya. Organisasi harus memiliki manajemen sumber daya manusia (SDM) yang sejalan dengan tujuan organisasi untuk mencapai keberhasilan tersebut. Armstrong (2013:182) menyatakan bahwa pendekatan strategis terhadap kemampuan, inspirasi, pengembangan, dan administrasi sumber daya manusia yang terorganisir dikenal sebagai manajemen sumber daya manusia. Memasukkan program-program yang mewakili dan menjunjung tinggi nilai-nilai dasar perusahaan ke dalam pengelolaan SDM dilakukan dalam rangka membangun budaya perusahaan yang sukses.

Suwarto (2013:26) menyatakan bahwa sesuai dengan kebutuhan bisnisnya, setiap perusahaan tentunya membutuhkan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas dan kompeten. Hal ini dilakukan untuk membantu perusahaan mencapai tujuannya seefektif mungkin. Setiap perusahaan mendapat manfaat dari memiliki sumber daya manusia yang tepat untuk mencapai tujuannya. Agar perusahaan dapat memiliki sumber daya manusia yang mendukung tujuan mereka, mereka juga perlu mengerahkan upaya dan sumber daya keuangan.

Peran penting sumber daya manusia dalam mencapai visi dan tujuan perusahaan harus disesuaikan dengan kapasitas perusahaan untuk menetapkan nilai-nilai yang memengaruhi kenyamanan pekerja bekerja di sana. Apabila kebutuhan dipenuhi oleh organisasi, maka karyawan secara langsung akan memberikan kontribusi yang lebih pada perusahaan. Dalam menghadapi dunia usaha yang semakin kompetitif, organisasi membutuhkan karyawan yang memiliki kinerja yang melebihi deskripsi pekerjaan atau kewajiban formal mereka sebagai sumber vital dari efektifitas organisasi. Artinya, perusahaan memerlukan karyawan yg memiliki kerelaan melaksanakan tugas lebih dari deskripsi pekerjaan yang diberikan sang organisasi yg biasa diklaim kinerja *ex-role*. Kinerja *ex-role* tak jarang dikaitkan menggunakan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Kreitner, 2014:26).

Titisari (2014:3) menyatakan bahwa OCB merupakan kontribusi individu yang melebihi tuntutan peran di tempat kerja. OCB ini melibatkan beberapa perilaku menolong orang lain, menjadi *volunteer* untuk tugas-tugas ekstra, patuh terhadap aturan-aturan dan prosedur-prosedur di tempat kerja. Perilaku-perilaku ini

menggambarkan “nilai tambah karyawan” yang merupakan salah satu bentuk perilaku prososial, yaitu perilaku sosial yang positif, konstruktif dan bermakna membantu.

Organ, Podsakoff, & MacKenzie (2016:121) mendefinisikan OCB sebagai perilaku individu yang tidak dipengaruhi oleh *reward* secara formal baik secara langsung maupun tidak langsung dengan tujuan meraih fungsi organisasi yang efektif dan efisien. Karakteristik perilaku OCB dapat ditandai dengan bantuan yang diberikan bukan merupakan bagian dari tugas, dilakukan secara spontan dan tidak diminta dan dengan membantu rekan kerja tidak akan menjadikan karyawan memperoleh *reward*. OCB ini merupakan perilaku yang dilakukan seorang karyawan dengan sukarela serta adanya rasa sebagai anggota organisasi yang merasa puas apabila dapat melakukan suatu yang lebih kepada organisasi sehingga jika tidak ditampilkan pun tidak diberi hukuman, perilaku ini bukan sebagai akibat dari adanya sistem penghargaan yang diberikan perusahaan secara formal tetapi perilaku ini sangat penting untuk meningkatkan kinerja organisasi.

Definisi di atas menyatakan bahwa OCB adalah perilaku individu yang bersifat sukarela dan tidak langsung diakui oleh sistem penghargaan formal, yang dapat menyebabkan peningkatan efektivitas organisasi. 'Relawan' berarti bahwa perilaku tidak memerlukan peran paksa/wajib atau deskripsi pekerjaan, yaitu kondisi untuk bekerja di perusahaan/organisasi didefinisikan dengan jelas. Jika tidak, Anda tidak akan dikenakan sanksi (Muhdar, 2015:72).

Robbins (2016:211) menyatakan bahwa terdapat 3 karakteristik primer OCB yang pada turunkan asal definisi tersebut. Pertama, OCB di hakikatnya sukarela

serta jauh melampaui tuntutan tradisional pekerjaan. tidak seperti naratif pekerjaan formal yang ditulis dalam kontrak antara- pegawai serta organisasi, pegawai tidak harus terlibat dalam OCB, melainkan menunjukkan bahwa sikap yang demikian itu bergantung di kemauan serta asa pegawai serta tidak dibujuk dengan pengarahan penyedia. kedua, OCB tidak secara pribadi atau secara formal diakui oleh sistem penghargaan. Meskipun terlibat pada aktivitas yg demikian mungkin menaikkan penghasilan atau mempermudah promosi atas rekomendasi pimpinan, namun hal ini tidak bisa dijamin sang persyaratan kontrak. Ketiga, OCB secara agregat mempromosikan fungsi organisasi secara efektif dan efisien. karakteristik ini diklarifikasikan dengan memberibantuan sahabat kerja sebagai contoh. Membantu rekan kerja mungkin mendatangkan situasi disfungsiional bagi pegawai, namun saat poly pegawai terlibat pada sikap demikian berulang-ulang, hal tadi akan menaikkan efektivitas organisasi.

Berdasarkan uraian tersebut, diduga terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi *organizational citizenship behaviour* (OCB). Faktor yang pertama adalah iklim organisasi. Wirawan (2017:34) menyatakan bahwa Istilah “iklim organisasi” mengacu pada kondisi, situasi, dan ciri-ciri tempat kerja yang unik bagi suatu organisasi dan dibentuk oleh perilaku, sikap, dan kepribadian semua anggotanya. Yang dimaksud dengan “iklim organisasi” adalah lingkungan internal organisasi yang dialami para anggotanya selama bekerja untuk mencapai tujuannya.

Elemen penting yang memengaruhi kelangsungan hidup organisasi adalah lingkungan organisasinya. Salah satu hal yang mempengaruhi kebahagiaan kerja karyawan adalah budaya tempat kerja. Oleh karena itu, salah satu cara terbaik untuk

meningkatkan kepuasan kerja, yang pada gilirannya menjadi elemen pendorong keberhasilan organisasi, adalah dengan memperbaiki lingkungan organisasi (Steers, 2013:71). Hasil kumpulan tingkah laku orang-orang dalam suatu organisasi adalah iklim. Karena kualitas tempat kerja hanya dilihat dan berdampak pada bagaimana anggotanya berperilaku, dan karena iklim organisasi diciptakan oleh aktivitas organisasi, maka iklim organisasi dapat dianggap sebagai kepribadian organisasi (Davis dan Newstorm, 2013:88).

Faktor kedua yang diduga mempengaruhi *organizational citizenship behaviour* (OCB) adalah stres kerja. Luthans (2017:39) menyatakan bahwa stres kerja artinya hubungan antara seseorang dengan situasi lingkungan atau stresor yang diklaim mengancam atau menantang, serta menimbulkan gangguan psikologis, fisiologis, sikap, serta gangguan di organisasi. Stres kerja sebagai kondisi dinamik yang di dalamnya individu menghadapi peluang, kendala, atau tuntutan yang terkait dengan apa yang sangat diinginkan serta yang hasilnya dipersepsikan menjadi tidak pasti namun penting. Stres membagikan suatu kondisi dinamika pada mana seorang individu dikonfrontasikan menggunakan suatu peluang, hambatan, atau tuntutan yang dikaitkan menggunakan apa yang diinginkan dan yang hasilnya dipersepsikan menjadi hal yang tidak sempurna (Robbins, 2016:157).

Stres adalah suatu syarat ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir serta kondisi seseorang. Jika seorang / karyawan mengalami stres yang terlalu besar maka akan bisa mengganggu kemampuan seseorang / karyawan tersebut buat menghadapi lingkungannya dan pekerjaan yang akan dilakukannya

(Ivanevich, 2016:187). Stres adalah ketegangan atau tekanan emosional yang dialami seseorang yang sedang menghadapi tuntutan yang besar, hambatan-hambatan dan adanya kesempatan yang sangat penting yang dapat mempengaruhi emosi, pikiran dan kondisi fisik seseorang (Didit, 2013:42).

Wahyono (2018:51) Stres pada dasarnya tidak buruk. Bahkan, itu bisa berdampak positif pada kehidupan kita. Namun, stres sering dibahas secara negatif, yang dapat membuatnya tampak tidak diinginkan. Stres adalah peluang ketika menghadirkan hasil potensial, beberapa stres bisa positif dan beberapa bisa negatif. Saat ini, para peneliti berpendapat bahwa stres adalah tantangan, atau stres yang menyertai tantangan di lingkungan kerja (memiliki banyak proyek, tugas, dan tanggung jawab), dan bekerja sangat berbeda dari stres penghalang, atau stres yang menghalangi tujuan (Bergerlatitude, politik, kantor, kebingungan mengenai tanggung jawab pekerjaan).

Selain iklim organisasi dan stres kerja, faktor lain yang diduga mempengaruhi *organizational citizenship behaviour* (OCB) adalah komitmen organisasi. Robbins (2017:162) menyatakan bahwa tingkah laku atau sikap seseorang terhadap organisasi dalam bentuk loyalitas dan pencapaian visi, maksud, dan tujuan organisasi disebut sebagai komitmen organisasi. Ketika seseorang menunjukkan kualitas-kualitas ini terhadap suatu organisasi, dinyatakan bahwa mereka sangat berkomitmen terhadapnya. seperti memiliki rasa komitmen yang kuat terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi, memiliki keinginan yang kuat untuk bekerja di sana, dan terus menjadi anggota organisasi.

Komitmen organisasi sangat penting dalam rangka menjalankan tugas dan fungsinya sebagai pegawai. Kepatuhan organisasi menjadi isu strategis akhir-akhir ini karena pada hakekatnya sumber daya manusia telah ditempatkan pada posisi yang tepat dan strategis. Komitmen yang tinggi membuat individu peduli terhadap masa depan organisasi dan berusaha menjadikan organisasi ke arah yang lebih baik, sebaliknya individu dengan komitmen rendah akan mengurus diri sendiri atau kelompoknya dan tidak memiliki keinginan untuk membuat organisasi ke arah yang lebih baik. (Sopiah, 2018:155). Komitmen organisasi adalah identifikasi dan keterlibatan seseorang yang relatif kuat dalam organisasi. Komitmen terhadap organisasi didasarkan pada individu yang mengidentifikasi dengan nilai-nilai, aturan, dan tujuan organisasi dan memiliki keinginan untuk tetap terlibat. Hal ini akan menimbulkan kepatuhan oleh setiap individu terhadap aturan organisasi. (Ardana dkk, 2019: 13).

Berhubungan dengan deskripsi teoritik diatas, semakin menarik untuk diteliti ditengah-tengah gejala konflik kerja dan kerusuhan massa (buruh) yang akhir-akhir ini belum bisa diselesaikan secara baik. Walaupun dalam berbagai media, isu sentral dari ketidakpuasan kerja oleh karyawan lebih didominasi pada soal kompensasi atau gaji, namun perlu ada penelusuran lebih jauh mengenai kualitas *organizational citizenship behaviour* (OCB) sebagai bagian penting pembentukan persepsi kepuasan kerja di lingkungan internal organisasi serta iklim organisasi dan stres kerja. Terutama pada perusahaan yang kadangkala berhadapan dengan rasa bosan oleh karena rutinitas yang lemah dalam progresifitas dan improvisasi.

Jika sebuah organisasi memiliki rencana yang sempurna, tetapi tidak memiliki orang yang tepat untuk membuatnya bekerja, rencana itu tidak lebih dari sekadar angin panas. Sumber daya yang paling penting dalam suatu organisasi adalah orang-orang yang bekerja di sana - bakat, keterampilan, pengetahuan, dan pengalaman mereka dapat digunakan untuk mencapai tujuan organisasi. Karyawan yang berkinerja baik diinginkan oleh organisasi. Semakin tinggi kinerja karyawan, semakin besar produktivitas organisasi secara keseluruhan.

Berdasarkan uraian di atas jelaslah bahwa setiap karyawan mempunyai keinginan dan harapan besar untuk mencapai kinerja yang tinggi, dengan harapan manajemen dalam organisasi mampu menciptakan dan mengembangkan iklim organisasi yang baik pada karyawan, adanya perhatian terhadap faktor-faktor penting dalam menghilangkan atau mengurangi stres kerja karyawan. Pemenuhan terhadap faktor-faktor tersebut dapat mengarahkan pada kinerja karyawan. Walaupun, perlu disadari adanya dinamika kehidupan organisasi yang bisa saja terjadi perubahan-perubahan yang diharapkan sehingga perlunya ada evaluasi atas manajemen.

Pemahaman iklim organisasi dan stres kerja merupakan sarana terbaik untuk penyesuaian para karyawan, bagi anggota di luar Organisasi yang terlibat (investor dan instansi pemerintah) atau mereka yang ingin membantu memperbaiki iklim organisasi untuk mengatasi masalah akan tertarik dengan lokakarya ini.

Komitmen organisasi memegang peranan penting, terutama dalam perusahaan yang mencari laba. Komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan akan membantu karyawan untuk mencapai potensi penuhnya. Ketika seorang

karyawan memiliki pemahaman yang baik tentang iklim organisasi, yang kemudian didukung oleh keterlibatan organisasi yang tinggi dan perilaku kewargaan organisasi (OCB), mereka akan meningkatkan kinerjanya. Komitmen akan menjadi kunci tinggi rendahnya stres kerja organisasi melalui pengendalian, hal ini juga berdampak pada komitmen organisasional dan perilaku kewargaan organisasional (OCB).

Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Kudus merupakan dinas Pemerintah Kabupaten Kudus yang membidangi industri pariwisata daerah Kabupaten Kudus secara umum serta ranah budaya, adat istiadat, dan tradisi kabupaten dapat tumbuh dan berubah menjadi tujuan wisata yang populer, baik dari dalam komunitas Kudus maupun dari luarnya. Kompleks GOR, Jalan Wergu Wetan, Kecamatan Jati, Kabupaten Kudus, menjadi tempat berdirinya Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Kudus. Pelaksanaan kegiatan administrasi sehari-hari di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Kudus sangat membutuhkan Sumber Daya Manusia yang benar-benar terampil di bidangnya, mengingat setiap waktu yang dihabiskan untuk membina lingkungan sosial dan industri pariwisata di Kabupaten Kudus. Kudus itu sulit. Dengan demikian, derajat OCB pekerja yang akan mempengaruhi pelaksanaan tugas sehari-hari harus dipikirkan dan dinilai setiap saat sehingga kemajuan SDM di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata meningkat. Salah satu yang harus menjadi perhatian Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Kudus adalah *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Berdasarkan hasil observasi awal, penulis berhasil mendapatkan data bahwa dalam ada banyak pegawai yang sering tidak masuk selama tahun 2020

terhitung mulai bulan Januari sampai Desember 2020. Adapun rinciannya adalah sebagai berikut.

Tabel 1.1
Data Absensi Pegawai Yang Tidak Masuk/Ijin

No	Bulan	Jumlah Karyawan yang Absen
1	Januari	28
2	Februari	18
3	Maret	29
4	April	17
5	Mei	18
6	Juni	25
7	Juli	19
8	Agustus	21
9	September	32
10	Oktober	22
11	November	22
12	Desember	31

Sumber: Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Kudus tahun 2020

Berdasarkan tabel 1.1, dapat diketahui bahwa ada banyak pegawai yang tidak berangkat / mangkir tanpa kejelasan setiap bulannya. Hal ini menandakan kurang adanya sikap tanggung jawab dan disiplin akan kehadiran pegawai sehingga dapat menandakan adanya kurangnya iklim organisasi yang harmonis dalam bekerja sehingga dapat mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan komitmen organisasi.

Tabel 1.1 menunjukkan bahwa komitmen pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Kudus termasuk dalam kategori “buruk atau kurang baik”. Jumlah pekerja yang tidak masuk kerja atau absen setiap bulan mengungkapkannya. Pekerja dengan komitmen tinggi selalu termotivasi untuk bekerja lebih keras dan lebih antusias. As'ad (2013: 13) menyatakan bahwa komitmen karyawan

dipengaruhi oleh sikap mereka sendiri, lingkungan kerja, stres terkait pekerjaan, dan kerjasama antara manajer dan staf serta antar anggota staf. Pendekatan yang serius dan bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan akan mengungkapkan karyawan yang sangat termotivasi untuk melakukan tanggung jawabnya.

Jika kondisi perusahaan tidak menyenangkan, maka pegawai akan merasa stres ketika bekerja. Stres kerja ditentukan oleh faktor organisasi, faktor lingkungan, serta faktor individu (Robbins, 2016:188). Stres kerja mempunyai bermacam dampak berupa tanda-tanda-gejala yang dialami oleh individu yaitu gejala fisiologis, psikologis, dan sikap. gejala fisiologis berkaitan dengan pengaruh terhadap kesehatan fisik karyawan seperti perubahan metabolisme, sakit kepala, serta peningkatan tekanan darah. tanda-tanda psikologis berkaitan dengan akibat keadaan psikis karyawan seperti ketegangan, kecemasan, mudah marah, cepat ada rasa bosan, ketidakpuasan, dan menahan-nunda pekerjaan. Sedangkan pada sikap, stres kerja mengarah di perubahan produktivitas karyawan, absensi, serta tingkat keluar masuknya karyawan. Dalam temuan yang terdapat pada kasus pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Kudus adalah tingkat stress kerja yang cukup tinggi yang dialami oleh pegawai dimana terjadi kenaikan angka absen pegawai dan dapat mempengaruhi tingkat OCB pegawai.

Penelitian Ahmad Firdaus Ruri Pradana dan Dewie Triwijayanti (2018) yang mengklaim bahwa komitmen organisasi tidak memiliki dampak yang terlihat pada perilaku anggota organisasi atau *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) mengisi *research gap* dalam penelitian ini.

Penelitian asal Albert Kurniawan (2019) yang berjudul imbas Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) PT. X Bandung. dengan hasil penelitian bahwa Komitmen Organisasi secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

Studi Imam Dermawan (2019), Iklim Organisasi saja tidak memiliki dampak yang terlihat pada Komitmen Organisasi. Bertentangan dengan penelitian Nafrizal (2015) yang menemukan bahwa iklim organisasi memiliki dampak yang menguntungkan dan substansial terhadap komitmen organisasi.

Penelitian Dewi Purwati dan Mafizatun Nurhayati (2018), iklim organisasi secara signifikan dan menguntungkan mempengaruhi perilaku anggota organisasi atau *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Studi oleh Ngadiman, Anis Eliyana, dan Dwi Ratmawati (2018), yang mengklaim bahwa tidak ada hubungan yang jelas antara iklim organisasi dan perilaku anggota organisasi atau *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), berbeda dengan yang satu ini.

Penelitian Susi Trisyanti, Heru Sri Wulan, Andi Tri Haryono (2018) yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap komitmen organisasi tetapi pada kategori yang lemah. Lain halnya menggunakan penelitian dari Vivin Tri Prasasti, Ahyar Yuniawan(2017) yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh secara negatif serta signifikan terhadap komitmen organisasi.

Dalam penelitian Melisa Erdilek Karabay (2019) yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior*(OCB) namun dalam kategori yang lemah. Berbeda halnya dengan penelitian dari Vivin Tri Prasasti, Ahyar Yuniawan (2018) yang menyatakan bahwa stress kerja

berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

Berdasarkan uraian diatas serta didasari dengan kenyataan usaha yang sudah dijabarkan sang penulis pada bagian latar belakang, maka penulis tertarik buat melakukan penelitian dengan judul “*ANALISIS PENGARUH IKLIM ORGANISASI DAN STRES KERJA TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR (OCB) MELALUI KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi pada pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kudus)*”

1.2. Ruang Lingkup

Untuk memberikan penelitian yang sesuai dengan tujuan penelitian, penelitian ini membatasi ruang lingkup penelitian yang dilakukan sesuai dengan tujuannya. Menggunakan kriteria batas antara lain:

- 1) Penelitian ini dilakukan Di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kudus dengan 153 Responden Pegawai Non PNS
- 2) Variabel Endogen dalam penelitian ini adalah *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)
- 3) Variabel Eksogen dalam penelitian ini adalah Iklim Organisasi dan Stres Kerja
- 4) Variabel Intervening dalam penelitian ini adalah Komitmen Organisasi
- 5) Responden pada penelitian ini adalah pegawai non PNS Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kudus dengan 153 Responden

- 6) Penelitian ini dilakukan dengan jangka waktu 1 bulan terhitung setelah penyusunan proposal disetujui oleh dosen pembimbing.

1.3. Perumusan masalah

Berdasarkan uraian diatas serta didasari menggunakan fenomena usaha yg telah dijabarkan oleh penulis di bagian latar belakang dapat didapatkan rumusan masalah menjadi berikut:

- 1) Perilaku OCB di pegawai Non PNS Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kudus yang perlu ditingkatkan.
- 2) Komitmen organisasi pegawai Non PNS Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Kudus termasuk dalam kategori buruk atau kurang baik.
- 3) Kurangnya iklim organisasi pegawai Non PNS Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kudus yang harmonis dalam bekerja.
- 4) Stres kerja yang dialami oleh pegawai Non PNS Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kudus yang ditimbulkan oleh tekanan kerja dan beban kerja yang terdapat di Dinas Kebudayaan serta Pariwisata Kudus memberi dampak terhadap taraf OCB pegawai yang diukur melalui Komitmen Pegawai.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka dapat dibentuk pertanyaan penelitian sebagai berikut:

- 1) Bagaimana pengaruh Iklim Organisasi terhadap Komitmen Organisasi pada pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kudus?
- 2) Bagaimana pengaruh Stres Kerja terhadap Komitmen Organisasi pada pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kudus?

- 3) Bagaimana pengaruh Iklim Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kudus?
- 4) Bagaimana pengaruh Stres Kerja terhadap terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada Salesman pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kudus?
- 5) Bagaimana pengaruh Komitmen Organisasi terhadap terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kudus?

1.4. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang serta perumusan persoalan diatas, tujuan yang hendak dicapai dari penelitian ini diantaranya:

- 1) Untuk menganalisa pengaruh Iklim Organisasi terhadap Komitmen Organisasi pada pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kudus
- 2) Untuk menganalisa pengaruh Stres Kerja terhadap Komitmen Organisasi pada pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kudus
- 3) Untuk menganalisa pengaruh Iklim Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kudus
- 4) Untuk menganalisa pengaruh Stres Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kudus

- 5) Untuk menganalisa bagaimana pengaruh Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada Salesman pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kudus

1.5. Manfaat Penelitian

Dalam sebuah review, tentu saja memiliki kegunaan yang dilakukan untuk memberikan manfaat bagi berbagai perkumpulan, misalnya,

- 1) Untuk akademis

Dari penelitian ini dapat menambah pemahaman logis di bidang SDM dan selanjutnya dapat dimanfaatkan sebagai tulisan untuk eksplorasi tambahan.

- 2) Untuk organisasi

Pemeriksaan ini dapat dilihat dalam upaya pengawasan Sumber Daya Manusia (SDM) melalui Iklim Organisasi dan Stres Kerja pada *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening.