

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sebuah organisasi khususnya perusahaan membutuhkan langkah yang cepat dan terarah untuk menuju pada sasaran yang telah ditentukan oleh direksi dan disetujui oleh pemegang saham. Tingkat kompleksitas persaingan bukan saja di dalam negeri tapi kini juga sudah masuk dalam persaingan global. Saat ini dunia bisnis tanpa batas, ditandai dengan adanya pasar bebas yang membuat semakin luasnya bisnis yang bisa dirambah oleh suatu perusahaan dan tentu saja membutuhkan kerja cerdas dari para pemangku kepentingannya.

Pasar bebas salah satunya ditandai dengan masuknya modal asing ke dalam suatu negara atau sebaliknya suatu negara dapat berinvestasi di negara lain. Masuknya modal asing dibarengi dengan masuknya tenaga kerja dari luar negeri ini akan menjadi saingan bagi tenaga kerja yang ada. Pasar bebas memungkinkan suatu perusahaan melakukan ekspor produknya ke luar negeri sekaligus melakukan impor atas barang-barang modal maupun bahan baku yang dibutuhkannya. Pasar bebas bisa menjadi peluang bagi perusahaan untuk memperluas jaringan pemasarannya sekaligus menjadi ancaman jika suatu perusahaan tidak siap dalam bersaing menghadapi pasar bebas ini.

Perusahaan yang produksi ban menghadapi kondisi ini. Banyak perusahaan ban multinasional yang membangun pabriknya di Indonesia seperti; Bridgestone, Hankook, Dunlop, Good Year dan lain-lain dan menempatkan

Indonesia sebagai basis produksinya untuk kemudian dipasarkan di seluruh dunia. Industri ban merupakan salah satu industri yang banyak menyerap tenaga kerja, tentu saja tenaga kerja yang bekerja di pabrik ban ini harus dapat dikelola dengan baik agar dapat bekerja sesuai dengan target yang telah ditentukan oleh perusahaan. Industri ban di Indonesia saat ini berhadapan langsung dengan pasar bebas karena sebagian besar produk yang dihasilkannya di jual di pasar luar negeri (ekspor). Ini dapat dilihat dari data berikut.

Tabel 1.1
Data Ekspor Ban Indonesia Tahun 2019

No	Negara	Nilai (Juta USD)	Kontribusi (%)	Volume (Ton)	Kontribusi (%)
1	USA	746,58	46,52	233.969	45,26
2	Jepang	127	7,91	43.835	8,48
3	Filipina	70,23	4,38	25.567	4,95
4	Malaysia	70,07	4,37	23.965	4,64
5	Australia	62,52	3,9	20.341	3,94
6	Jerman	60,12	3,75	10.167	1,97
7	Saudi Arabia	54,26	3,38	10.127	3,89
8	Mesir	32,34	2,01	12.423	2,4
9	Inggris	30,8	1,92	10.866	2,1
10	Thailand	25,49	1,58	8.504	1,64
11	Negara lainnya	325,61	20,28	107.14	20,73
Total Ekspor Ban		1.605,02	100	516.906	100

Sumber: Trademap

Ekspor tersebut di atas adalah dari seluruh pabrik ban yang ada di Indonesia. Dibawah ini adalah pabrik ban yang ada:

Tabel 1.2
Pabrik Ban di Indonesia

No	Nama Perusahaan	Produksi Ban
1	PT Goodyear Indonesia Tbk	Ban mobil

No	Nama Perusahaan	Produksi Ban
2	PT Multistrada Arah Sarana Tbk	Ban mobil dan motor
3	PT Bridgestone Tire Indonesia	Ban mobil
4	PT Gajah Tunggal	Ban mobil dan motor
5	PT Industri Karet Deli	Ban mobil dan motor
6	PT Inoue Rubber Indonesia	Ban motor
7	PT United KingLand	Ban motor
8	PT Banteng Pratama	Ban motor
9	PT Hung A Indonesia	Ban motor
10	PT Suryaraya Rubberindo Industries	Ban motor
11	PT ElangPerdana Tyre Industry	Ban mobil
12	PT Sumi Rubber Indonesia (Dunlop)	Ban mobil dan motor
13	PT Sumber Rubberindo Jaya	Ban mobil
14	PT. Hankook Tires Indonesia	Ban mobil
15	PT Kenda Rubber Indonesia	Ban mobil

Sumber: Dekarindo

Berdasarkan data dari Dekarindo (Dewan Karet Indonesia) ban yang diproduksi oleh perusahaan ban di Indonesia adalah sebagai berikut.

Tabel 1.3
Data Produksi Ban Indonesia

Tahun	Produksi Ban Roda 4 (Juta unit)	Pertumbuhan Produksi Ban Roda 4 (%)	Produksi Ban Roda 2 (Juta unit)	Pertumbuhan Produksi Ban Roda 2 (%)
2014	61,7	0,25	59,9	5,69
2015	65,3	5,78	59,4	-0,91
2016	70,2	7,4	61,8	4,14
2017	72,1	2,8	63,5	2,75
2018	76,6	6,2	67,2	5,8
2019	78,1	1,95	69,3	3,1

Sumber: Dekarindo

Industri ban merupakan salah satu industri yang membutuhkan tenaga kerja yang berkualitas dan harus memenuhi standar yang dibutuhkan agar bisa menghasilkan ban dengan standar keselamatan dan keamanan seperti SNI Indonesia, DOT USA, Gulf Middle East, SASO Saudi Arabia, ECE Europe,

CCCs China, Inmetro Brazil, BIS India, SABS Soth Africa, VSCC Taiwan dan lain lain. Untuk memenuhi standar produk dunia tersebut pabrik ban menerapkan teknologi yang diakui dunia atas keahliannya seperti *Matric Technology*, *Absill Technology*, *E- Tech Technology* dan *Ecotech*. Ini karena ban adalah komponen dari kendaraan bermotor yang langsung bersentuhan dengan jalan. Bagi sebuah kendaraan peran ban menjadi vital karena jika produk ban yang dipakai di kendaraan tidak dalam kondisi yang sesuai dengan standar keamanan dan keselamatan yang telah ditetapkan maka akan dapat berakibat fatal bagi penumpang yang ada di dalam kendaraan. Maka dari itu peran dan kualitas sumber daya manusia yang memproduksi ban sangatlah penting. Berikut ditampilkan data jumlah karyawan yang bekerja di pabrik ban nasional.

Tabel 1.4
Data Jumlah Karyawan Pabrik Ban di Indonesia per Tahun 2020

No	Perusahaan	Jumlah Karyawan
1.	PT. Gajah Tunggal. Tbk	18.071
2.	PT. United Kingland	700
3.	PT. Good Year Indonesia. Tbk.	910
4.	PT. Multistrada Arah Sarana Tbk.	3.883
5.	PT. Bridgestone Tire Indonesia	1.759
6.	PT. Sumi Rubber Indonesia	3.400
7.	PT. Hankook Tire Indonesia	1.792
8.	PT. Industri Karet Deli	2.000

Sumber: Dikumpulkan dari beberapa sumber

Kualitas sumber daya manusia menjadi salah satu aspek penting untuk dapat membuat ban dengan kualitas tinggi. Sumber daya manusia merupakan penggerak utama dalam pencapaian visi dan misi suatu perusahaan. Pencapaian tujuan perusahaan akan terwujud apabila ditunjang oleh sumber daya manusia yang berkualitas. Karyawan yang berkualitas tinggi mampu bekerja dengan baik dan siap menghadapi pekerjaan sesuai dengan tuntutan target yang telah ditentukan perusahaan.

Karyawan sebagai aset yang tidak terpisahkan dari perusahaan harus diperhatikan karena sebagai insan manusia, mempunyai perasaan dan kebutuhan. Menjaga keberadaan karyawan yang berkualitas dan produktif menjadi suatu keharusan di perusahaan.

Investasi dalam pengembangan sumber daya manusia merupakan pengeluaran yang ditujukan untuk memperbaiki kualitas karyawan di perusahaan. Perusahaan yang mempunyai sumber daya manusia yang berkualitas memiliki keunggulan lebih baik dibandingkan dengan perusahaan yang tidak memilikinya.

Namun untuk mewujudkan karyawan yang berkualitas dan produktif masih dijumpai kendala di perusahaan seperti misalnya masih banyak yang bolos dengan tidak memberikan alasan. Berikut ditampilkan data ketidakhadiran karyawan pada bagian produksi salah satu perusahaan industri ban yaitu PT. Multistrada Arah Sarana Tbk.

Tabel 1.5
Data Ketidakhadiran Karyawan Bagian Produksi Tahun 2019

No	Alasan Ketidakhadiran				Jumlah
	Sakit	Izin	Cuti	Lainnya	
Jumlah	165	252	485	39	941
Persen	17%	26%	53%	4%	100%

Sumber: PT. Multistrada Arah Sarana

Dari data di atas dapat dilihat masih banyak karyawan yang tidak hadir di tempat bekerja diluar dari haknya sebagai pekerja yaitu cuti. Selama tahun 2019 ada sebanyak 456 karyawan tidak hadir saat hari kerja. Ketidakhadiran ini tentunya dapat mengurangi produktivitas bagian produksi dari target yang ditentukan oleh perusahaan, seperti dapat dilihat dari data tingkat produktivitas karyawan bagian produksi.

Tabel 1.6
Data Produktivitas Bagian Produksi

Departemen	Tahun	Input Produksi Ban Per Hari		
		2017	2018	2019
Produksi	Rencana	10.870	10.970	10.900
	Aktual	10.721	10.545	10.330
	%	98,63	96,13	94,77

Sumber: Dheviests dan Riyanto (2020)

Tingkat aktual produktivitas per hari mengalami penurunan dari rencana: Tahun 2017 tercapai 98,63% dari rencana, tahun 2018 tercapai 96,13% dari rencana dan tahun 2019 tercapai 94,77% dari rencana.

Selain itu kecelakaan kerja juga masih terjadi di perusahaan yang tentu saja hal ini dapat mempengaruhi produktivitas karyawan secara keseluruhan. Berikut data kecelakaan kerja di bagian produksi PT. Multistrada Arah Sarana

Tabel 1.7
Data Kecelakaan Kerja Bagian Produksi

No	Unit Produksi	Periode Tahun		Jumlah	Persentase
		2018	2019		
1	Mixing	1	1	2	10,5
2	Calender	3	3	6	32
3	Extruder	2	3	5	26
4	TBM	1	1	2	10,5
5	Curing	1	1	2	10,5
6	MC-X	1	1	2	10,5
Jumlah		9	10	19	100

Sumber: PT. Multistrada Arah Sarana

Dari data di atas dapat dilihat masih adanya kecelakaan kerja yang terjadi dan tentunya hal ini dapat mengakibatkan terjadinya penurunan produksi perusahaan.

Ketidakhadiran karyawan di tempat kerja, produktifitas pekerja bagian produksi yang masih dibawah target yang ditentukan dan kecelakaan kerja yang masih tinggi merupakan suatu hal yang dapat mempengaruhi peningkatan produktifitas sumber daya manusia di perusahaan. *Organizational Citizenship Behavior* diyakini dapat meningkatkan keberhasilan organisasi dalam meningkatkan kualitas pekerja, produktivitas dan keunggulan kompetitifnya (Tefera & Hunsaker, 2020).

Organization Citizenship Behavior dapat meningkatkan kualitas pekerja di perusahaan karena *Organizational Citizenship Behavior* diyakini mampu : 1. Produktivitas pekerja meningkat, 2. Produktivitas manajer meningkat, 3. Penghematan secara keseluruhan pekerja dalam perusahaan, 4. Penghematan terhadap pekerja langka, 5. Memberikan kontribusi dan kordinasi terhadap kegiatan kelompok pekerja, 6. Dapat mempertahankan pekerja terbaik di

perusahaan, 7. Dapat memberikan stabilitas kinerja perusahaan, 8. Dapat membawa organisasi kepada perubahan yang lebih baik (Tefera & Hunsaker, 2020)

Organizational Citizenship Behavior merupakan istilah yang digunakan untuk melihat perilaku pekerja sehingga dia dapat disebut sebagai pekerja yang baik. *Organizational Citizenship Behavior* merupakan bentuk perilaku yang baik, ramah dan bersahabat terhadap rekan kerja terutama adanya bentuk saling membantu. Perusahaan biasanya percaya bahwa untuk mencapai keunggulan harus mengusahakan pencapaian individu pekerja yang setinggi-tingginya karena pada dasarnya pencapaian individu pekerja mempengaruhi pencapaian kelompok kerja dan pada akhirnya mempengaruhi performa perusahaan secara keseluruhan (U. Singh & Srivastava, 2016).

Organizational Citizenship Behavior adalah perilaku pekerja yang dilakukan secara sukarela, tidak tertulis dalam peraturan perusahaan tapi memberikan keuntungan bagi perusahaan karena bisa menaikkan efektifitas dan performa perusahaan serta tidak terkait dengan penghargaan secara formal kepada pribadi pekerja. Perilaku karyawan ini timbul karena merasa senang bekerja sebagai karyawan dan selalu ingin memberikan yang lebih baik kepada perusahaan. Perasaan puas terjadi jika karyawan memiliki pandangan yang positif terhadap perusahaan tempatnya bekerja. *Organizational Citizenship Behavior* merupakan perilaku pekerja di luar kewajibannya dengan tidak hanya semata-mata memperhatikan kepentingan dirinya sendiri saja.

Organizational Citizenship Behavior memberikan andil terhadap kesejahteraan lingkungan pekerja, perubahan sumber daya, inovasi, penyesuaian serta performa perusahaan secara keseluruhan. Perbuatan ini tidak semata-mata mengharapkan imbalan secara langsung tapi sikap ini menunjukkan pekerja memberikan sesuatu yang eksplisit kepada perusahaan tempatnya bekerja.

Hal lain yang harus diperhatikan adalah kualitas tempat pegawai bekerja, karena ini merupakan lokasi dimana pekerja menghabiskan sebagian besar waktu bekerjanya disini, oleh sebab itu dunia kerja tidak lepas dari *Quality of Work Life*. Menurut Robbins dan Everitt (1996) *Quality of Work Life* adalah metode dimana perusahaan mengakomodir kebutuhan pekerjanya dengan mengizinkannya untuk memberikan sumbang saran dan mengatur kehidupan kerja mereka di perusahaan tempatnya bekerja. Unsur *Quality of Work Life* yang dapat digunakan untuk memperkirakan kepuasan pekerja adalah melalui tingkat keterlibatan karyawan, peningkatan karir, penyelesaian friksi di tempat kerja, komunikasi, kesehatan kerja, keselamatan kerja, suasana lingkungan yang aman, imbalan yang pantas, serta faktor kebanggaan terhadap perusahaan.

Pentingnya *Quality of Work Life* bagi perusahaan dan bagi pekerja adalah untuk menarik dan mempertahankan pekerja yang berkualitas untuk bekerja ke dalam perusahaan tersebut. Kualitas Kehidupan Kerja atau *Quality of Work Life* adalah pendekatan sistem manajemen atau cara pandang organisasi dengan tujuan untuk meningkatkan kualitas kehidupan karyawan dalam lingkungan kerjanya secara simultan dan berkesinambungan. Kualitas Kehidupan Kerja dapat dilakukan dengan memberikan rasa aman dalam bekerja, kepuasan kerja,

penghargaan dalam bekerja dan menciptakan kondisi untuk tumbuh dan berkembang sehingga meningkatkan harkat dan martabat karyawan. Selain itu untuk meningkatkan loyalitas para pekerja untuk mengabdikan kepada perusahaan, bekerja dengan senang dan aman sehingga mempengaruhi iklim kerja yang bagus yang akan berimbas pada efektivitas dan produktivitas. Para pekerja menjadi termotivasi untuk melakukan inovasi dan melakukan kreativitas.

Bagi pekerja penerapan prinsip-prinsip yang memperhatikan sisi *Quality of Work Life* di tempat kerja dapat memberikan beberapa keuntungan seperti terjaminnya kesejahteraan mereka, memiliki iklim dan kondisi kerja yang baik dan pada akhirnya membawa dampak psikologis pada pribadi setiap karyawan itu sendiri *Quality of Work Life* memiliki fokus pada penghargaan terhadap manusia dalam lingkungan kerjanya. Peran penting program *Quality of Work Life* adalah mengubah iklim kerja agar organisasi secara teknis dan manusiawi dapat membawa kepada kualitas kehidupan kerja yang lebih baik. Peningkatan kualitas kehidupan kerja diperlukan untuk menciptakan kepuasan kerja sebagai pemicu dan pembentuk kinerja karyawan yang baik dan berkualitas.

Hal lain yang dapat meningkatkan produktivitas pekerja adalah *Organizational Commitment*. *Organizational Commitment* adalah merupakan keterikatan karyawan pada perusahaan tempatnya bekerja. Komitmen ini dibutuhkan oleh perusahaan agar karyawan yang cakap dapat terus bekerja di perusahaan. Menurut Gibson (2018) komitmen terhadap organisasi melibatkan tiga sikap yaitu: 1. Pengenalan terhadap tujuan perusahaan, 2. Selalu terlibat dalam tugas-tugas perusahaan, 3. Setia kepada perusahaan. Sehingga diartikan

bahwa komitmen organisasi merupakan suatu bentuk pengenalan, kesetiaan dan keterlibatan yang diungkapkan oleh karyawan terhadap perusahaan. Pekerja yang memiliki keterikatan yang baik berarti bahwa pekerja tersebut memiliki kesetiaan terhadap perusahaan dimana ia bekerja saat ini dan akan berusaha untuk sungguh-sungguh mencapai tujuan perusahaan tempat ia bekerja.

Career Development menurut Andrew J. Dubrin (2018) adalah kegiatan yang dapat membantu merancang karir karyawan di perusahaan agar karyawan dapat mengembangkan diri setinggi-tingginya. *Career Development* adalah kondisi yang menunjukkan adanya peningkatan posisi karir karyawan pada jalur karir yang telah ditentukan oleh perusahaan tempatnya bekerja.

Dalam sebuah perusahaan, *Entrepreneurial Orientation* harus ada dalam setiap karyawannya. Hal ini sesuai dengan sifat dasar perusahaan yaitu mencari laba. *Entrepreneurial Orientation* atau orientasi kewirausahaan tercermin dalam perilaku selalu membuat barang yang sesuai dengan standar yang ditentukan dan kualitasnya dapat diterima oleh pasar. Untuk mencapai hal tersebut maka setiap pribadi dalam perusahaan harus senantiasa memiliki orientasi terhadap kewirausahaan.

Entrepreneurial Orientation menekankan pada dorongan untuk membuat inovasi usaha sebagai penyegaran dari kemandekan usaha yang sering terjadi pada saat awal inovasi. Hal ini penting agar tercipta produk-produk yang berkualitas yang lebih unggul dari produk pesaing di pasar.

Organizational Commitment dan *Entrepreneurial Orientation* diduga dapat mewujudkan *Organizational Citizenship Behavior* di perusahaan industri ban.

Selain komitmen organisasi, sebuah perusahaan juga memerlukan karyawan yang memiliki perilaku kewargaan organisasi (*organizational citizenship behavior*) yang baik, karena dengan itu karyawan dapat menyesuaikan diri dengan perubahan-perubahan yang dilakukan perusahaan agar efektivitas organisasi tetap terjaga khususnya perubahan-perubahan yang tidak berkaitan langsung dengan benefit yang akan didapatkan oleh karyawan

Mayer dan Allen merumuskan bahwa karyawan yang memiliki *Organizational Commitment* akan bekerja dengan penuh tanggungjawab karena karyawan yang memiliki komitmen tinggi menganggap bahwa hal yang penting yang harus dicapai adalah kewajiban tugas dalam organisasi (Radzuan et al., 2020). Sedangkan *Entrepreneurial Orientation* menurut Steinhoff dan John F. Burgess (2014) adalah suatu sikap mental, pandangan, wawasan serta pola pikir dan pola tindak seseorang terhadap tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya dan selalu berorientasi kepada pelanggan Hal ini sesuai dengan ciri khas dari perusahaan yaitu memperoleh laba dan menjaga hubungan yang baik dengan para pelanggannya.

Berdasarkan penjelasan di atas, bagi karyawan dan perusahaan industri ban nasional penting untuk mengetahui *Organizational Citizenship Behavior*, *Quality of Work Life*, *Organizational Commitment*, *Career Development* dan *Entrepreneurial Orientation* untuk meningkatkan produktivitas dan daya saing perusahaannya.

Penelitian dengan obyek *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*, *Quality of Work Life (QWL)*, *Organizational Commitment (OC)*, *Career*

Development (CD) dan *Entrepreneurial Orientation (EO)* seringkali dijalankan pada perusahaan industri manufaktur oleh peneliti-peneliti sebelumnya dengan hasil berlainan sesuai dengan situasi dan kondisi yang ada di perusahaan tersebut sehingga menimbulkan *gap research*. Dengan adanya *Gap research* ini memungkinkan peneliti lain melakukan penelitian kembali dengan tema sejenis khususnya pada perusahaan yang bergerak dalam industri ban, untuk itu penulis tertarik meneliti kembali tentang *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*, *Quality of Work Life (QWL)*, *Organizational Commitment (OC)*, *Career Development (CD)* dan *Entrepreneurial Orientation (EO)*.

B. Pembatasan Penelitian

Penelitian ini membatasi pada upaya untuk mengungkapkan pengaruh faktor *Quality of Work Life*, *Organizational Commitment*, *Career Development* dan *Entrepreneurial Orientation* terhadap faktor *Organizational Citizenship Behavior* Karyawan di Perusahaan Ban Nasional di mana dalam penelitian ini *Organizational Commitment* dan *Entrepreneurial Orientation* sebagai variabel intervening.

C. Pertanyaan Penelitian

Bersandarkan latar belakang permasalahan yang sudah diuraikan sebelumnya, maka dapat dibuat pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah *Quality of Work Life* berpengaruh langsung terhadap *Organizational Citizenship Behavior* karyawan di industri ban nasional?

2. Apakah *Career Development* berpengaruh langsung terhadap *Organizational Citizenship Behavior* karyawan di industri ban nasional?
3. Apakah *Quality of Work Life* berpengaruh langsung terhadap *Organizational Commitment* karyawan di industri ban nasional?
4. Apakah *Organizational Commitment* berpengaruh langsung terhadap *Organizational Citizenship Behavior* karyawan di industri ban nasional?
5. Apakah *Career Development* berpengaruh langsung terhadap *Entrepreneurial Orientation* karyawan di industri ban nasional?
6. Apakah *Entrepreneurial Orientation* berpengaruh langsung terhadap *Organizational Citizenship Behavior* karyawan di Industri ban nasional?
7. Apakah *Quality of Work Life* berpengaruh tidak langsung terhadap *Organizational Citizenship Behavior* melalui *Organizational Commitment* karyawan di industri ban nasional?
8. Apakah *Career Development* berpengaruh tidak langsung terhadap *Organizational Citizenship Behavior* melalui *Entrepreneurial Orientation* karyawan di industri ban nasional?

D. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian adalah mengembangkan model empirik *Organizational Citizenship Behavior* karyawan dengan:

1. Mengkaji dan menganalisa pengaruh langsung *Quality of Work Life* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* karyawan di industri ban nasional.

2. Mengkaji dan menganalisa pengaruh langsung *Career Development* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* karyawan di industri ban nasional.
3. Mengkaji dan menganalisa pengaruh langsung *Quality of Work Life* terhadap *Organizational Commitment* karyawan di industri ban nasional.
4. Mengkaji dan menganalisa pengaruh langsung *Organizational Commitment* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* karyawan di industri ban nasional.
5. Mengkaji dan menganalisa pengaruh langsung *Career Development* terhadap *Entrepreneurial Orientation* karyawan di industri ban nasional.
6. Mengkaji dan menganalisa pengaruh langsung *Entrepreneurial Orientation* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* karyawan di industri ban nasional.
7. Mengkaji dan menganalisa pengaruh tidak langsung *Quality of Work Life* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* melalui *Organizational Commitment* karyawan di industri ban nasional.
8. Mengkaji dan menganalisa pengaruh tidak langsung *Career Development* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* melalui *Entrepreneurial Orientation* karyawan di industri ban nasional.

E. Signifikansi Penelitian

Penelitian yang dilakukan ini diharapkan bisa bermanfaat baik secara teoritis maupun praktis:

1. Kegunaan teoritis

- a. Penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi pada bidang ilmu manajemen disiplin ilmu sumber daya manusia terkait bidang sektor swasta khususnya perusahaan industri manufaktur ban dengan metode penelitian kuantitatif melalui pengaruh *Quality of Work Life*, *Organizational Commitment*, *Career Development*, *Entrepreneurial Orientation* terhadap *Organizational Citizenship Behavior*, dimana *Organizational Commitment* dan *Entrepreneurial Orientation* sebagai variabel intervening
- b. Memberikan andil bagi rencana penelitian yang akan datang melalui bangunan teoritikal yang diajukan, dengan keterbatasan-keterbatasan yang belum dapat diuji secara empirik.

2. Kegunaan Praktis

- a. Menambah pemahaman pada karyawan yang bekerja pada industri ban nasional mengenai hal yang berhubungan dengan *Quality of Work Life*, *Organizational Commitment*, *Career Development*, *Entrepreneurial Orientation* dan *Organizational Citizenship Behavior* dan penerapannya di lapangan tempatnya bekerja.
- b. Dapat digunakan sebagai pedoman untuk penerapan *Quality of Work Life*, *Organizational Commitment*, *Career Development*, *Entrepreneurial Orientation* dan *Organizational Citizenship Behavior* yang sesuai dengan kebutuhan di perusahaan khususnya perusahaan ban nasional.

- c. Hasil penelitian ini dapat memberikan gambaran kepada praktisi industri ban nasional untuk menyusun strategi sumber daya manusia di perusahaannya guna peningkatan *Organizational Citizenship Behavior* melalui penciptaan *Quality of Work Life*, *Organizational Commitment*, *Career Development* dan *Entrepreneurial Orientation*.

F. State of The Art

Penelitian tentang *Organizational Citizenship Behavior* sudah banyak dilakukan oleh peneliti sebelumnya dengan latar belakang yang berbeda baik dari sektor pegawai pemerintah maupun karyawan swasta seperti perbankan, telekomunikasi, transportasi maupun teknologi. Namun demikian penelitian dengan topik *Organizational Citizenship Behavior* dengan latar belakang industri manufaktur ban masih sangat jarang ditemukan.

Selain itu penelitian yang relevan belum banyak yang menggunakan *Structural Equations Modelling* AMOS sebagai alat analisisnya. Disamping itu dalam penelitian terdahulu belum ditemukan adanya penelitian sejenis yang menggunakan karyawan pada beberapa perusahaan industri ban sebagai responden. Oleh sebab itu keunikan dari penelitian ini adalah menggunakan karyawan dari beberapa perusahaan ban sebagai respondennya. Sedangkan *Novelty* atau kebaruan dalam penelitian ini adalah menambahkan variabel mediasi *Entrepreneurial Orientation* dan *Organizational Commitment* sebagai variabel baru pada penelitian di industri manufaktur ban nasional.