

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Peranan manusia sebagai roda penggerak senantiasa turut mendukung suksesi dalam mencapai sasaran organisasi. Sumber daya manusia ialah aset berharga karena membantu organisasi dalam menentukan dan meraih tujuan yang dapat dicapai melalui sumber daya yang dimilikinya (Suhud et al., 2023). Salah satu sumber dayanya berasal dari tenaga kerja *outsourcing* (alih daya), yang keberadaannya kerap digunakan oleh berbagai perusahaan di Indonesia saat ini.

Alih daya atau *outsourcing* ialah pemanfaatan tenaga kerja untuk menghasilkan karyawan oleh suatu perusahaan, melalui perusahaan yang menyediakan karyawan, dimana hal ini dilakukan untuk efisiensi biaya terkait sumber daya manusia atau tenaga kerja dan menekan biaya operasional (Safitri et al., 2024). Dikutip dari laman Badan Pembinaan Hukum Nasional (BPHN), data dari Badan Pusat Statistik (BPS) tahun 2023 mengatakan bahwa sebanyak 34% pekerja formal di Indonesia merupakan pekerja *outsourcing* dan pekerja kontrak. Lebih lanjut, BPHN juga menuturkan berdasarkan hasil survei Lembaga Penelitian Ketenagakerjaan, lebih dari 62% pekerja *outsourcing* merasa tidak puas akan kondisi kerja mereka, terutama terkait upah, akses jaminan sosial, serta keamanan kerja. Bahkan sebanyak 15% mengalami pemutusan hubungan kerja secara sepihak tanpa memperoleh kompensasi yang layak. Hal ini membuat loyalitas pekerja *outsourcing* dan pekerja kontrak jauh lebih rendah bila dibandingkan dengan pekerja tetap.

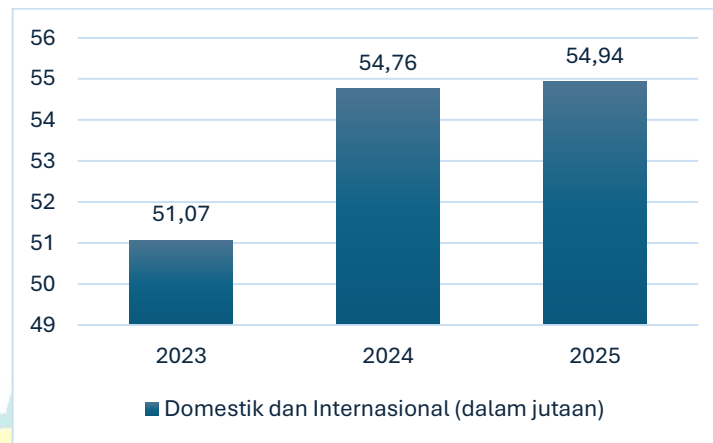
Karyawan yang tidak memiliki kepastian tentu akan kesulitan bekerja dengan sepenuh hati, yang pada akhirnya dapat mempengaruhi produktivitas dan perilaku mereka dalam bekerja, serta dapat mengganggu kelancaran operasional dan keberhasilan organisasi. Menurut Wicaksono dan Priyono (2022), organisasi yang berhasil memerlukan karyawan yang mau menjalankan

pekerjaan melebihi tugas atau kewajiban formalnya, serta mau memberikan kinerja melampaui dari yang diharapkan. Perilaku ini disebut *organizational citizenship behavior* (OCB), merupakan suatu perilaku sukarela atas dasar inisiatif diri sendiri dan tidak dapat dipaksakan yang dilakukan oleh karyawan di luar tugas resminya, seperti taat aturan dan ketentuan sekalipun tanpa pengawasan, menjadi *volunteer* pekerjaan tambahan, membantu rekan kerja, dimana hal ini mampu memberikan dampak yang baik bagi perusahaan maupun organisasi (Kartika & Pienata, 2020; Pandaleke et al., 2024; Rosid & Fadli, 2023; Tan & Rustam, 2024)..

Menurut Rusmayanti et al., (2022), organisasi dengan karyawan yang menerapkan perilaku OCB biasanya mempunyai hasil kerja yang lebih unggul dibandingkan organisasi lain. Perilaku OCB juga membantu organisasi untuk tumbuh (Tan & Rustam, 2024). Tanpa adanya OCB, organisasi dapat menjadi rapuh dalam bersaing (Nuzula et al., 2022).

Bandara Soekarno-Hatta sebagai salah satu bandara tersibuk di Asia Tenggara tentu tidak terlepas dari berbagai tantangan dalam menjalankan operasionalnya (Ayu, 2024). Dengan kuantitas penumpang yang mengalami peningkatan tiap tahunnya, pelayanan yang baik menjadi faktor penting dalam membangun pengalaman yang berkesan bagi pengguna jasa bandara. Salah satu aspek yang mempengaruhi kualitas layanan ini adalah sumber daya manusia, yang sebagian besar diperoleh melalui perusahaan *outsourcing*. Oleh karena itu, perilaku dari karyawan *outsourcing* ini memiliki dampak langsung terhadap kinerja operasional bandara, kepuasan penumpang, serta citra perusahaan *outsourcing* itu sendiri.

Grafik 1.1 Jumlah Penumpang Bandara Soekarno-Hatta



Sumber: BPS, data diolah (2026)

Berdasarkan Grafik 1.1 di atas, terlihat jumlah penumpang di Bandara Soekarno-Hatta yang terus mengalami peningkatan setiap tahunnya. Sepanjang tahun 2023, jumlah penumpang yang dilayani di Bandara Soekarno-Hatta sebanyak 51,07 juta penumpang. Kemudian pada tahun 2024, jumlah ini mengalami peningkatan sebesar 7,2% dengan total 54,76 juta penumpang. Terakhir, di tahun 2025 jumlah ini mengalami peningkatan sebesar 0,3% dengan total 54,94 juta penumpang sepanjang tahun.

Dengan kondisi tersebut diharapkan para petugas di lapangan dapat memaksimalkan perannya agar para penumpang maupun pengguna jasa bandara dapat merasakan pengalaman yang berkesan baik terhadap pelayanan maupun fasilitas bandara. Para petugas yang sebagian besar berstatus sebagai karyawan *outsourcing* dituntut untuk mampu memberikan pelayanan yang prima sekalipun menghadapi keterbatasan dan tantangan terkait status kerja kontrak mereka, kesejahteraan, ketidakpastian kerja, beban kerja tinggi, serta keterbatasan fasilitas bila dibandingkan dengan pegawai tetap.

Penelitian ini dilakukan pada PT Kosami Sejahtera Utama (PT KSU) yang merupakan perusahaan penyedia tenaga kerja alih daya (*outsourcing*) yang pengelolaannya ditujukan untuk mendukung operasional fasilitas-fasilitas terminal Bandara Soekarno-Hatta. Dalam menjalankan usahanya, PT KSU berfokus pada pengelolaan karyawan serta bertanggung jawab atas kualitas

layanan yang diberikan. Oleh karena itu, organisasi perlu didukung dengan kinerja yang baik serta kemauan karyawannya untuk dapat melakukan tugas melebihi peran serta tanggung jawab demi kemajuan organisasi.

Meskipun *organizational citizenship behavior* dipercaya memiliki kontribusi yang signifikan terhadap kesuksesan suatu organisasi, pada kenyataannya, hal ini masih menjadi tantangan tersendiri bagi PT KSU untuk dapat mendorong perilaku OCB dikalangan karyawannya. Padahal, di lingkungan kerja yang kompleks dan dinamis seperti yang terdapat pada organisasi, perilaku OCB perlu diterapkan demi kelancaran operasional dan peningkatan kualitas layanan yang membutuhkan kecepatan, ketangkasan, ketelitian serta efektivitas tindakan yang nantinya menjadi faktor keberhasilan.

Merujuk observasi awal yang dilaksanakan, ditemui beberapa kendala pada PT KSU terkait perilaku *organizational citizenship behavior* antara lain sebagian besar karyawan belum sukarela menolong rekan kerja, alasannya karena merasa bahwa tiap individu telah memiliki tanggung jawab dan tugasnya masing-masing, cukup bekerja sesuai porsinya, dan khawatir terjadi kesalahan. Alasan tersebut membuat perilaku OCB karyawan PT KSU butuh untuk diperbaiki lagi. Selain itu, masih banyaknya karyawan yang tidak mematuhi peraturan.

Berdasarkan hasil observasi, ditemukan adanya karyawan yang tidak melakukan absensi kehadiran, banyaknya karyawan yang pulang cepat sebelum jam kerja berakhir dan datang terlambat, terdapat karyawan yang bekerja tanpa mengikuti jadwal (*roaster*) yang ditentukan oleh manajemen. Di samping itu, terdapat pula pelanggaran disiplin seperti merokok di saat jam kerja serta ditemukan juga adanya karyawan yang ketahuan meminta uang kepada pihak penumpang, dimana hal ini menandakan bahwa karyawan tersebut tidak menjaga nilai integritas dan mencoreng nama baik perusahaan.

Tabel 1.1 Absensi Keterlambatan Tahun 2025

Bulan	Total Karyawan	Terlambat	Pulang Cepat
Januari	329	140	88
Februari	328	156	57
Maret	326	178	64
April	326	145	53
Mei	326	205	133
Juni	331	147	45
Juli	332	143	50
Agustus	331	133	48
September	331	119	77
Oktober	334	114	71
November	334	89	53
Desember	332	86	49

Sumber: Daftar absensi karyawan, data diolah.

Berdasarkan laporan absensi karyawan pada Tabel 1.1 di atas, terlihat masih tingginya tingkat indisipliner karyawan yang datang terlambat dan pulang sebelum jam kerja berakhir. Jumlah ini cenderung mengalami fluktuatif setiap bulannya, namun konsisten terjadi. Perilaku indisipliner ini mengakibatkan adanya penundaan dalam pelaksanaan tugas yang merugikan organisasi serta mengganggu kelancaran operasi.

Berikut ini merupakan data yang diperoleh melalui pra riset, dimana survey pendahuluan dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada 30 karyawan *outsourcing* PT KSU untuk memastikan kondisi *organizational citizenship behavior* para karyawan. Adapun hasil yang diperoleh sebagaimana terlihat pada gambar berikut.

Tabel 1.2 Kuesioner Pra Riset OCB

OCB			
No	Pernyataan	Jawaban (%)	
		Ya	Tidak
1.	Saya bersedia menggantikan atau membantu rekan tim yang berhalangan hadir atau menghadapi kendala secara inisiatif.	33%	67%
2.	Saya bersedia diberikan tugas tambahan dan rela pulang lebih lambat untuk menyelesaikannya secara sukarela.	30%	70%
3.	Saya selalu datang dan pulang sesuai dengan ketentuan.	50%	50%
Rata-Rata		38%	62%

Sumber: Data diolah peneliti (2025)

Berdasarkan Tabel 1.2, diperoleh informasi bahwa perilaku OCB pada karyawan PT KSU belum muncul sesuai harapan. Terlihat bahwa sebesar 67% karyawan belum bersedia untuk menggantikan rekannya yang berhalangan hadir dan belum berinisiatif untuk membantu rekan kerjanya tanpa diminta. Hanya 33% dari 30 karyawan yang bersedia untuk menggantikan dan menolong rekannya secara sukarela. Besarnya ketidaksediaan mengindikasikan mayoritas tidak memperlihatkan sikap bertindak atas kehendaknya sendiri, juga sikap sukarela menolong dalam bekerja, hal ini belum memenuhi dimensi *altruism* OCB.

Sebanyak 70% dari 30 karyawan mengatakan belum sukarela apabila dibebani tugas tambahan dan pulang melebihi waktu kerja. Besarnya ketidaksediaan mengindikasikan pegawai belum menunjukkan dedikasi dirinya juga rasa tanggung jawab dengan berpartisipasi lebih untuk organisasi, hal tersebut menandakan belum memenuhi dimensi *civic virtue* OCB.

Selain itu, ditemukan pula belum munculnya aspek terkait *conscientiousness* (kinerja yang melampaui standar minimum seperti perilaku datang lebih awal, tepat waktu, taat aturan dan siap dalam bekerja) (Purnomo et al., 2023; Rokhmat et al., 2022) terkait perilaku *organizational citizenship behavior*. Hal ini dikarenakan masih banyaknya karyawan yang melakukan tindakan indisipliner seperti datang terlambat dan pulang sebelum waktunya, tercermin dari jawaban kuesioner pra riset sebanyak 50% serta daftar absensi keterlambatan. Banyaknya keterlambatan ini mengindikasikan rendahnya salah satu dimensi *organizational citizenship behavior* yaitu *constiousness* terkait disiplin diri dan patuh pada aturan yang berlaku (Setiawan et al., 2023).

Untuk menanggapi kondisi yang ada, menumbuhkan perilaku OCB dikalangan karyawan tentu tidak dapat terjadi begitu saja. Organisasi perlu mengetahui faktor apa saja yang berpengaruh. Nurjanah et al. (2020) mengutarakan jika komitmen organisasi, kepuasan kerja, dan gaya kepemimpinan merupakan beberapa faktor yang dipercaya bisa memengaruhi OCB. Selain itu, Fathiyah dan Pasla (2021) juga mengutarakan bahwa kepuasan

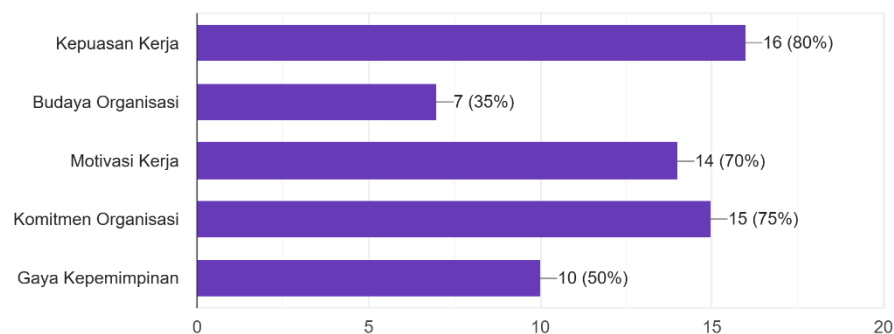
kerja, gaya kepemimpinan, komitmen organisasi, motivasi kerja serta budaya organisasi bisa memengaruhi OCB.

Peneliti kemudian melakukan pra-riset mengenai faktor yang kiranya memengaruhi perilaku *organizational citizenship behavior* karyawan PT KSU. Kelima faktor terkait diambil atas riset Nurjanah et al. (2020) serta Fathiyah dan Pasla (2021), yaitu komitmen organisasi, gaya kepemimpinan, motivasi kerja, budaya organisasi dan kepuasan kerja. Hal tersebut terlihat dari hasil data berikut ini.

Grafik 1.2 Faktor yang Mempengaruhi OCB

Menurut anda hal apa saja di bawah ini yang mempengaruhi perilaku *organizational citizenship behavior* anda selama ini? (Jawaban boleh lebih dari satu)

20 jawaban



Sumber: Data diolah peneliti (2025)

Berdasarkan hasil survey awal penelitian ditemukan adanya beberapa permasalahan karyawan terkait perilaku OCB yang diduga disebabkan oleh adanya ketidakpuasan karyawan, kurangnya motivasi kerja serta komitmen organisasi yang masih rendah.

Adanya keterkaitan antara OCB dan kepuasan kerja diperkuat riset yang dilakukan Shrestha dan Bhattarai (2022), menemukan bahwa kepuasan kerja memberikan kontribusi bagi perilaku OCB tenaga pendidik di Nepal dan mendukung tingginya prestasi kerja serta produktivitas kerja mereka. Berdasarkan pra-riset awal terkait kepuasan kerja, didapati hasil adanya ketidakpuasan karyawan yang berkaitan dengan upah, pekerjaan itu sendiri, serta pengembangan karir sebagaimana yang ditunjukkan pada Tabel 1.3 berikut:

Tabel 1.3 Kuesioner Pra Riset Kepuasan Kerja

Kepuasan Kerja			
No	Pernyataan	Jawaban (%)	
		Ya	Tidak
1.	Saya merasa puas dengan upah yang saya terima.	43%	57%
2.	Pekerjaan saya memberikan kesempatan untuk mengembangkan pengetahuan dan keterampilan.	40%	60%
3.	Adanya kesempatan untuk pengembangan karir.	33%	67%
Rata-Rata		39%	61%

Sumber: Data diolah peneliti (2025)

Berdasarkan hasil pra-riset kepuasan kerja karyawan PT KSU masih belum memenuhi harapan. Ditunjukkan dengan nilai rata-rata yang hanya mencapai 39%. Dimana, mayoritas karyawan belum merasa puas atas upah yang mereka terima, serta pekerjaan yang bersifat monoton menjadi kendala dalam meningkatkan keterampilan. Beberapa karyawan merasa adanya ketidakcocokan antara pekerjaan dengan keahlian yang dimiliki, sehingga tidak dapat menggunakan kemampuan mereka secara maksimal dan merasa kurang puas karenanya, hal ini berkaitan dengan aspek pekerjaan itu sendiri (*work it self*). Selain itu, belum adanya kesempatan pengembangan karir yang memadai karena status kerja mereka sebagai karyawan *outsourcing*.

Aspek lain yang dipercaya dapat memengaruhi OCB yaitu motivasi kerja (Farisi et al., 2021). Adanya keterikatan motivasi kerja dan OCB didukung penelitian Rumengan et al (2022), Suhud et al (2023), serta Novia dan Suratman (2024) yang mengemukakan jika perilaku OCB dipengaruhi motivasi kerja. Dari penelitian awal yang dilakukan terkait motivasi kerja pada PT KSU, didapati hasil bahwa belum munculnya motivasi pada beberapa karyawan berkaitan dengan kurangnya rasa aman karena belum adanya jaminan untuk masa depan, serta kurang adanya penghargaan serta promosi. Selain itu, karyawan juga terlihat kurang bersemangat dalam bekerja.

Tabel 1.4 Kuesioner Pra Riset Motivasi Kerja

Motivasi Kerja			
No	Pernyataan	Jawaban (%)	
		Ya	Tidak
1.	Saya memiliki hubungan yang baik dengan semua rekan kerja.	87%	13%
2.	Masa depan saya terjamin karena memiliki dana pensiun dan asuransi yang memadai.	23%	77%
3.	Saya mendapatkan penghargaan dari organisasi dan atasan bila berprestasi dan berkinerja baik.	7%	93%
Rata-Rata		39%	61%

Sumber: Data diolah peneliti (2025)

Dari Tabel 1.4, diperoleh informasi yaitu kondisi motivasi kerja karyawan PT KSU belum sesuai harapan. Ditunjukkan dengan nilai rata-rata yang hanya mencapai 39%. Mayoritas karyawan merasa belum termotivasi karena belum adanya jaminan untuk masa depan seperti program pensiun atau jaminan hari tua, serta masih belum optimalnya penghargaan dan apresiasi dari organisasi.

Komitmen organisasi merupakan salah satu dari sekian faktor yang memengaruhi perilaku OCB. Tingginya angka keterlambatan, ketidakhadiran, rendahnya semangat kerja, minimnya prestasi kerja, serta kurangnya tingkat kedisiplinan mencerminkan bahwa tingkat komitmen organisasi masih rendah (Tan & Rustam, 2024). Kurangnya komitmen organisasi terlihat dari masih tingginya angka keterlambatan karyawan di PT KSU. Padahal, sebagai pekerja yang mendukung fasilitas operasional bandara, karyawan diharapkan mau memberikan komitmen serta peran lebih daripada tanggungjawabnya agar dapat memberikan kinerja yang optimum baik untuk organisasi maupun pihak-pihak terkait.

Adanya keterkaitan antara OCB dengan komitmen organisasi didukung oleh penelitian Utami et al. (2021), yang mengutarakan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap OCB. Sejalan dengan penelitian Sunaris et al., (2022) yang mengemukakan komitmen organisasi berdampak positif dalam meningkatkan perilaku OCB.

Tabel 1.5 Kuesioner Pra Riset Komitmen Organisasi

Komitmen Organisasi			
No	Pernyataan	Jawaban (%)	
		Ya	Tidak
1.	Saya ingin tetap berkarir di PT KSU dan menghabiskan sisa karir saya di organisasi.	13%	87%
2.	Saya merasa memiliki kewajiban moral untuk tetap setia bekerja di perusahaan ini.	50%	50%
3.	Saya berkeinginan untuk tetap tinggal di PT KSU karena keuntungan yang saya peroleh.	70%	30%
Rata-Rata		44%	56%

Sumber: Data diolah peneliti (2025)

Berdasarkan Tabel 1.5, diperoleh informasi bahwa kondisi komitmen organisasi pada karyawan PT KSU belum sesuai dengan yang diharapkan. Sebanyak 87% karyawan belum memiliki keinginan untuk menetap dan menghabiskan sisa karir mereka untuk bekerja di organisasi. Berikutnya, sebanyak 50% karyawan belum merasa memiliki kewajiban moral untuk tetap setia bekerja di perusahaan ini. Kurangnya komitmen organisasi juga tercermin dari daftar keterlambatan karyawan yang masih tinggi.

Beberapa penelitian terdahulu telah mencoba mempelajari pengaruh kepuasan kerja, motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior*. Sayangnya, penelitian terdahulu mengungkapkan adanya perbedaan hasil penelitian. Hasil riset yang dilakukan Faridah et al. (2023), Nurjanah et al. (2020) dan Sutrisno et al. (2023), mendapati kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap OCB. Berbeda dengan riset Arijanto (2022), serta Saputra dan Riana (2021) yang menunjukkan pengaruh kepuasan kerja tidak signifikan terhadap OCB.

Hasil penelitian Arijanto (2022), Farisi et al. (2021) dan Suhud et al. (2023), mendapati motivasi kerja signifikan terhadap OCB. Sedangkan, hasil riset Priscilla et al. (2024) dan Ariyanti et al. (2024) menemukan hasil yang berbeda, dimana pengaruh motivasi kerja tidak signifikan terhadap OCB.

Hasil penelitian Rumengan et al. (2022) menemukan ada signifikansi komitmen organisasi terhadap OCB. Sejalan dengan riset Hermawan et al.

(2024), yang mengemukakan jika komitmen organisasi memiliki signifikansi positif terhadap OCB. Namun, berbeda dari hasil penelitian Saluy et al. (2024), yang mengatakan bila komitmen organisasi tidak memengaruhi OCB secara signifikan.

Penelitian mengenai perilaku OCB pada karyawan *outsourcing* di perusahaan penyedia tenaga alih daya di lingkungan bandara penting untuk dilakukan, karena mereka memiliki peran besar dalam mendukung operasional dan kualitas pelayanan bandara secara langsung. Dari penjelasan dan data yang terlampir, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian terhadap tiga variabel diantaranya kepuasan kerja, motivasi kerja dan komitmen organisasi yang diyakini berpengaruh signifikan terhadap perilaku OCB karyawan. Disisi lain, terdapat inkonsistensi hasil penelitian terkait variabel kepuasan kerja, motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap OCB karyawan, serta direkomendasikan perlunya menambahkan variabel baik motivasi kerja atau kepuasan kerja ke dalam model penelitian yang dapat menjadi celah penelitian yang menurut peneliti perlu dilakukan penelitian lebih lanjut terkait variabel tersebut.

Berdasarkan informasi tersebut, peneliti bermaksud melaksanakan penelitian dengan tema “Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada PT Kosami Sejahtera Utama”. Di samping itu, hasil penelitian diharapkan bisa menjadi pertimbangan pengambilan keputusan di PT KSU khususnya, maupun pada sektor sejenis secara umum, berkenaan dengan pengelolaan sumber daya manusia. Penelitian ini juga diharapkan berkontribusi dalam pengembangan literatur untuk penelitian selanjutnya.

1.2 Pembatasan Masalah

Adapun pembatasan masalah pada penelitian ini, antara lain:

- a. Penelitian ini meneliti pengaruh kepuasan kerja, motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap perilaku *organizational citizenship behavior*.

- b. Lokasi penelitian yang digunakan adalah PT Kosami Sejahtera Utama dengan target yaitu karyawan *outsourcing*.
- c. Objek penelitian yang digunakan adalah karyawan PT Kosami Sejahtera Utama (PT KSU).

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah disampaikan, dapat disimpulkan masalah penelitian sebagai berikut:

- a. Apakah kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap OCB karyawan?
- b. Apakah motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap OCB karyawan?
- c. Apakah komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap OCB karyawan?
- d. Apakah kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi?
- e. Apakah motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi?

1.4 Tujuan Penelitian

Dengan rumusan masalah yang dipaparkan, tujuan penelitian ini sebagai berikut:

- a. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap OCB karyawan.
- b. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap OCB karyawan.
- c. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap OCB karyawan.
- d. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi.
- e. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap komitmen organisasi.

1.5 Manfaat Penelitian

- a. Manfaat Teoritis

- a) Adapun hasil penelitian ini diharapkan dapat berkontribusi dalam pengembangan keilmuan di bidang manajemen sumber daya manusia khususnya terkait dengan kepuasan kerja, motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap OCB karyawan.
 - b) Diharapkan dapat menjadi referensi penelitian selanjutnya terkait pengaruh kepuasan kerja, motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap OCB.
- b. Manfaat Praktis

a) Bagi Organisasi

Hasil penelitian bisa menambah pengetahuan dan dapat menjadi pertimbangan bagi organisasi dalam mengelola sumber daya manusia yang dimiliki berkenaan dengan pentingnya kepuasan kerja, motivasi kerja, serta komitmen organisasi dalam mendukung perilaku OCB karyawan. Selain itu, penelitian ini diharapkan bisa menjadi pertimbangan dalam merumuskan kebijakan organisasi kedepannya.

1.6 Kebaruan Penelitian

Penelitian terdahulu terkait perilaku *organizational citizenship behavior* telah banyak dilakukan terutama pada sektor pemerintahan (ASN), kesehatan (perawat), serta pendidikan (guru dan dosen). Sementara, penelitian pada sektor transportasi udara khususnya terhadap tenaga kerja berstatus *outsourcing* masih terbatas. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan pada sektor tersebut yakni transportasi udara dengan fokus pada tenaga kerja alih daya atau *outsourcing*. Penelitian terkait perilaku *organizational citizenship behavior* dilakukan oleh Ariyanti et al., (2024) pada karyawan organik atau berstatus tetap, pada penelitian ini dilakukan pada karyawan *outsourcing*. Penelitian yang dilakukan oleh Rumengan et al., (2022) menggunakan variabel motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap perilaku *organizational citizenship behavior*, namun belum menggunakan variabel kepuasan kerja sebagai variabel yang diduga dapat mempengaruhi perilaku OCB. Pada penelitian ini, ditambahkan variabel kepuasan kerja untuk mengetahui faktor yang dapat mempengaruhi perilaku OCB. Pada penelitian yang dilakukan Nurjannah et al., (2020) menguji

pengaruh variabel kepemimpinan transformasional, kepuasan kerja serta komitmen organisasi terhadap perilaku *organizational citizenship behavior*. Dalam penelitiannya, ia menyarankan untuk menambahkan variabel motivasi untuk penelitian selanjutnya. Penelitian ini, menambahkan motivasi sebagai faktor yang dipercaya dapat memengaruhi perilaku OCB.

