

**PENGARUH *KNOWLEDGE SHARING*, IKLIM ORGANISASI, DAN  
KOMITMEN AFEKTIF TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP  
BEHAVIOR(OCB)* PADA KEBUN SEI SEMAYANG -MKSO PT SINERGI  
GULA NUSANTARA**

**BAB I  
PENDAHULUAN**

**1.1 Latar Belakang Masalah**

PT SGN atau yang dikenal luas dengan Sugar Co, merupakan pengembangan fungsi sebagai Sub Holding Komoditi Gula di bawah naungan PTPN III (Persero) yang diberi mandat untuk mengoordinasikan pengelolaan seluruh pabrik gula dalam lingkup PTPN. Pembentukannya berakar dari inisiatif strategis berskala nasional yang diarahkan pada penguatan ketahanan pangan, terutama dalam mewujudkan kemandirian produksi gula. Berlokasi di Deli Serdang, Sumatera Utara, unit operasional PT SGN Kebun Sei Semayang menitikberatkan aktivitasnya pada sektor agribisnis tebu, dengan mempertimbangkan bahwa gula merupakan komoditas esensial yang dikonsumsi secara rutin dalam kehidupan sehari-hari.

Perwujudan tujuan strategis organisasi, yakni visi dan misi perusahaan, memiliki ketergantungan yang kuat terhadap optimalisasi pengelolaan SDM yang efektif. Dalam konteks perilaku ekstra-peran yang dikenal sebagai OCB menjadi determinan penting bagi capaian kinerja organisasi. Kecenderungan menunjukkan OCB umumnya melekat pada karyawan yang memiliki loyalitas tinggi, sehingga berdampak positif terhadap performa serta kepuasan kerja. Namun demikian, realitas empiris mengindikasikan adanya keterbatasan pemahaman terkait OCB, yang tercermin dari sikap sebagian karyawan yang kurang berinisiatif dalam memberikan bantuan kepada rekan kerja, khususnya dalam pemanfaatan aplikasi operasional.

Selain itu, Knowledge Sharing juga kurang diterapkan, di mana karyawan yang memiliki pengetahuan tidak berbagi informasi saat rekan-rekan mengalami kesulitan. Hal ini menunjukkan kurangnya kepedulian dan rasa tanggung jawab di antara karyawan.

Faktor yang mempengaruhi OCB termasuk iklim organisasi, yang mencakup lingkungan kerja dan hubungan antar karyawan. Hasil wawancara menunjukkan bahwa hubungan antar karyawan masih kurang baik, dengan adanya konflik dan kurangnya komunikasi yang efektif.

Kecenderungan produktivitas serta loyalitas yang lebih tinggi pada diri karyawan tercermin sebagai implikasi dari adanya keterikatan emosional yang kuat terhadap organisasi, yang dalam kajian ini dipahami sebagai komitmen afektif. Namun, beberapa karyawan menyatakan keinginan untuk pindah ke perusahaan lain karena beban kerja dan kurangnya kerja sama yang baik.

Berdasarkan latar belakang di atas, saya berminat memilih penelitian dengan judul **“PENGARUH *KNOWLEDGE SHARING*, IKLIM ORGANISASI, DAN *KOMITMEN AFEKTIF TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB)* PADA KEBUN SEI SEMAYANG -MKSO PT SINERGI GULA NUSANTARA”**

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan uraian permasalahan serta landasan konteks yang telah dipaparkan, identifikasi studi adalah:

1. Pada karyawan, belum optimalnya pembentukan OCB tercermin dari masih ditemukannya individu yang menunjukkan keengganan membantu rekan kerja yang tengah berada dalam kondisi sulit.
2. Implementasi *Knowledge Sharing* oleh para karyawan masih berada pada level yang relatif rendah, yang terefleksikan dari minimnya praktik saling memberi dukungan serta bantuan antar rekan kerja sejawat.
3. kondisi iklim organisasi yang belum terbentuk secara optimal masih tercermin dari adanya sebagian karyawan yang belum membangun komunikasi interpersonal yang efektif serta belum menunjukkan sikap kepedulian timbal balik antar rekan kerja.
4. Belum optimalnya pembentukan *komitmen afektif* tercermin dari masih dijumpainya sebagian karyawan yang menunjukkan kecenderungan untuk berpindah dan bekerja di perusahaan lain

## **1.3 Rumusan Masalah**

Berlandaskan pemaparan yang telah disajikan, ditarik rumusan masalah yaitu:

1. Sejauh mana OCB pada karyawan Kebun Sei Semayang -Mkso PT Sinergi Gula Nusantara dapat dipengaruhi oleh *Knowledge Sharing* yang berlangsung di lingkungan kerja tersebut?
2. Bagaimanakah OCB pada karyawan Kebun Sei Semayang -Mkso PT Sinergi Gula Nusantara dimungkinkan mengalami perubahan akibat Iklim Organisasi yang terbentuk di dalamnya?
3. Sejauh mana Komitmen Afektif memberikan kontribusi terhadap OCB pada karyawan Kebun Sei Semayang -Mkso PT Sinergi Gula Nusantara dalam konteks hubungan kerja yang ada?
4. Apakah secara simultan *Iklim Organisasi, Komitmen Afektif dan Knowledge Sharing*, dapat memengaruhi OCB pada karyawan Kebun Sei Semayang -Mkso PT Sinergi Gula Nusantara?

## **1.4 Teori Pengaruh Variabel X terhadap Variabel Y**

### **1.4.1 Teori Pengaruh Knowledge Sharing Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB)**

Menurut Suhana (2023) proses berbagi informasi, pemahaman, dan pengalaman di antara individu atau kelompok untuk meningkatkan pemahaman bersama, pembelajaran, dan inovasi dikenal dengan *Knowledge sharing*. Ini melibatkan lebih dari sekadar transfer informasi; itu mencakup berbagi wawasan, perspektif, dan keahlian untuk mencapai tujuan Bersama.

### **1.4.2 Teori Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB)**

Menurut Pozveh & Faribah (2017) Iklim organisasi adalah kondisi psikologis kolektif anggota sebagai, suasana internal organisasi yang kemudian disebut sebagai iklim organisasi merefleksikan sistem nilai, kaidah, serta pola perilaku yang dihidupi dan diaktualisasikan dalam praktik keseharian. Peran

krusial dalam membentuk kecenderungan OCB ditunjukkan oleh iklim tersebut, sehingga keberadaannya tidak dapat diabaikan dalam dinamika organisasi.

### 1.4.3 Teori Pengaruh Komitmen Afektif Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Menurut Sugiono (2023) Ikatan emosional mendalam dalam organisasi ditunjukkan melalui kedekatan perasaan individu dengan tempat ia bernaung, yang dalam kajian ini dimaknai sebagai *komitmen afektif*. Ini bukan sekadar kewajiban atau perhitungan rasional, melainkan rasa cinta, keterikatan, dan loyalitas yang tulus terhadap organisasi tempat individu tersebut bekerja.

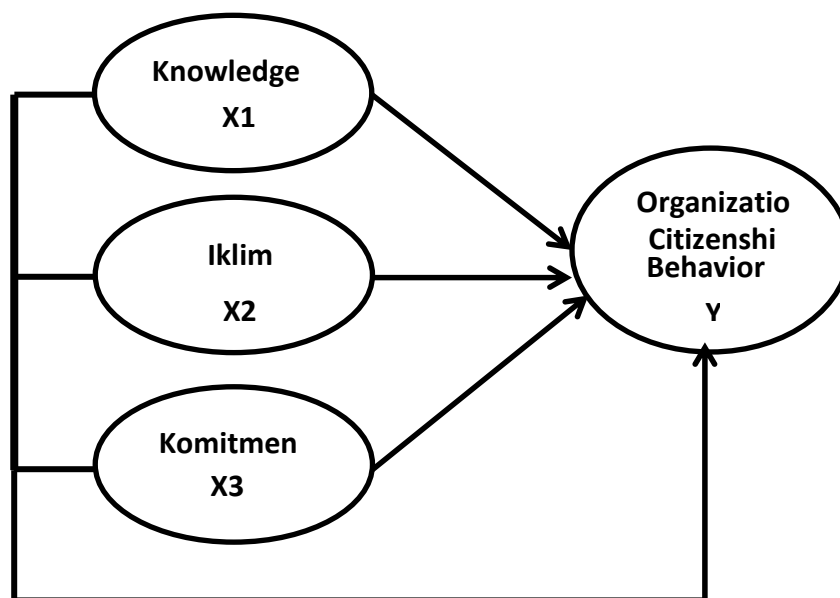
## 1.5 Studi Terdahulu

**Tabel 1. 1 Studi Terdahulu**

No.	Nama Penulis	Judul Penelitian	Hasil Temuan
1.	(Ramawati, 2023)	Pengaruh Komitmen Afektif, Knowledge Sharing dan Iklim Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior pada Karyawan PT. Bank Sumut Kantor Pusat Medan	Komitmen afektif, knowledge sharing, dan iklim organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap OCB. Komitmen afektif memiliki pengaruh paling dominan. Ketiga variabel menjelaskan 52% variasi perilaku OCB
2	Ficapal-Cusí, Torrent-Sellens, Moreno (2020) (Ficapal-Cusí et al., 2020)	Linking Perceived Organizational Support, Affective Commitment, and Knowledge Sharing with Prosocial Organizational Behavior	Perceived organizational support meningkatkan komitmen afektif, yang kemudian meningkatkan knowledge sharing dan perilaku prososial (bagian dari OCB). Komitmen afektif menjadi mediator utama dalam hubungan antara dukungan dan OCB.
3	Ismail, R., Salim, H. & Ahmad, M. (2024) (Ismail et al., 2024)	The Effect of Organizational Climate on Organizational Citizenship Behavior (OCB): A Study on a Private Company in Malaysia	Iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap perilaku OCB karyawan. Suasana kerja yang positif, terbuka, dan suportif mendorong munculnya perilaku sukarela (altruism, civic virtue, dll) di tempat kerja. Tidak menguji variabel lain.

4.	Sumardjo & Supriadi (2023) (Sumardjo & Supriadi, 2023)	Perceived Organizational Commitment Mediates the Effect of Perceived Organizational Support and Organizational Culture on Organizational Citizenship Behavior	Studi ini menemukan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB), sedangkan perceived organizational support (POS) tidak secara langsung mempengaruhi OCB, namun mempengaruhinya melalui
			mediasi komitmen organisasi. Komitmen organisasi memainkan peran penting sebagai mediator dalam hubungan antara dukungan organisasi dan budaya organisasi terhadap perilaku OCB karyawan. Penelitian ini menyarankan agar perusahaan memperkuat budaya organisasi dan meningkatkan komitmen karyawan sebagai strategi efektif dalam mengoptimalkan perilaku OCB di masa pandemi COVID-19.

**1.6 Kerangka Konseptual dan Hipotesis Penelitian Kerangka Konseptual**  
 Studi mengkaji hubungan antara *Knowledge Sharing*, Iklim Organisasi, dan Komitmen Afektif.



Gambar 1. 1 Kerangka Konseptual

## **1.7 Hipotesis Penelitian**

- H1 : Pada karyawan Kebun Sei Semayang - MKSO PT Sinergi Gula Nusantara, OCB diduga dipengaruhi oleh *Knowledge Sharing*.
- H2 : Pada karyawan Kebun Sei Semayang - MKSO PT Sinergi Gula Nusantara, OCB diduga dipengaruhi oleh Iklim Organisasi
- H3 : Pada karyawan Kebun Sei Semayang - MKSO PT Sinergi Gula Nusantara, OCB diduga dipengaruhi oleh Komitmen Afektif.
- H4 : Pada karyawan Kebun Sei Semayang - MKSO PT Sinergi Gula Nusantara, OCB diduga dipengaruhi oleh Knowledge Sharing, Komitmen Afektif dan Iklim Organisasi.