**GAMBARAN *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* (OCB)**

**PADA KARYAWAN PT. BERKAH BUMI**

***DESCRIPTION OF ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) ON EMPLOYEES OF PT. BERKAH BUMI***

**Wahyu Eko Prabowo1**

1Fakultas Psikologi Universitas Mercu Buana Yogyakarta

18081983@student.mercubuana-yogya.ac.id

**Abstrak**

*Organizational Citizenship Behavior* (OCB) merupakan perilaku sukarela yang dapat diamati. Penelitian ini secara khusus bertujuan untuk melihat gambaran dari *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada karyawan di PT. Berkah Bumi. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif dengan menggunakan pendekatan studi kasus. Studi kasus adalah uraian dan penjelasan komprehensif mengenai berbagai aspek seorang individu, suatu kelompok, suatu organisasi (komunitas), suatu program, atau suatu situasi sosial. Responden dari penelitian ini adalah karyawan PT. Berkah Bumi dari tiga divisi berbeda. Metode pengumpulan data menggunakan wawancara bertahap dan mendalam (*in depth interview*). Hasil wawancara dibuat dalam bentuk transkip dan dianalisis untuk menemukan kumpulan unit tema. Dalam penelitian ini didapati adanya pengaplikasian *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada karyawan PT. Berkah Bumi. Gambaran dari *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terungkap berdasarkan masing-masing dimensi variabel penelitian.

**Kata Kunci:** *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), Karyawan.

***Abstract***

*Organizational Citizenship Behavior (OCB) is a voluntary behavior that can be observed. This research specifically aims to see the description of Organizational Citizenship Behavior (OCB) in employees at PT Berkah Bumi. This research uses qualitative research methods using a case study approach. A case study is a comprehensive description and explanation of various aspects of an individual, a group, an organization (community), a program, or a social situation. The respondents of this study were employees of PT Berkah Bumi from three different divisions. The data collection method used phased and in-depth interviews. The results of the interviews were made in the form of transcripts and analyzed to find a collection of theme units. In this study, it was found that there was an application of Organizational Citizenship Behavior (OCB) in the employees of PT Berkah Bumi. The description of Organizational Citizenship Behavior (OCB) is revealed based on each dimension of the research variable.*

***Keywords:*** *Organizational Citizenship Behavior (OCB), Employee.*

**PENDAHULUAN**

Ajat, Mukhtar dan Wahyudi (2019) menjelaskan bahwa keberhasilan suatu perusahaan dipengaruhi oleh perilaku karyawan terhadap perusahaan. Karyawan yang merupakan bagian dari perusahaan perlu memiliki perilau yang dapat mendukung kemajuan perusahaan. Perilaku yang menjadi tuntutan pada organisasi saat ini tidak hanya perilaku *in-role*, tetapi juga perilaku *extra-role* atau perilaku yang melebihi tuntutan peran di tempat kerja, dimana perilaku *extra-role* yang dimaksud adalah dengan tumbuhnya OCB dalam sebuah organisasi. Perilaku ini cenderung melihat seseorang (karyawan) sebagai makhluk sosial (menjadi anggota organisasi), dibanding sebagai makhluk individu yang hanya mementingkan diri sendiri. Menempatkan sumber daya manusia sebagai tumpuan utama untuk selalu ditumbuhkembangkan, dapat menguntungkan bagi perusahaan. Hal tersebut dengan mengetahui tingkat OCB karyawan. Perusahaan yang memiliki karyawan dengan tingkat OCB yang tinggi merupakan perusahaan yang beruntung karena pencapaian kinerja perusahaan dapat lebih terjamin.

*Organizational Citizenship Behavior* (OCB) merupakan perilaku sukarela yang dapat diamati. Perilaku OCB yang terbentuk atas inisiatif individu, tidak berkaitan dengan *reward formal* organisasi tetapi secara agregat meningkatkan efektivitas organisasi. Artinya hal tersebut tidak termasuk ke dalam persyaratan kerja atau deskripsi kerja karyawan sehingga apabila tidak ditampilkan pun tidak diberikan hukuman. Organ (1983), dalam penelitiannya membuktikan bahwa OCB terutamanya dimensi *altruism, sportsmanship* dan *civic virtue* berkorelasi dengan kinerja dari sebuah perusahaan. Karyawan yang memiliki perilaku OCB dapat terlihat secara alami meskipun tanpa adanya perintah dari pimpinan. Hal tersebut dilandasi oleh kesadaran karyawan dalam tercapainya tujuan organisasi tempatnya bekerja.

OCB perlu dimiliki oleh karyawan maupun perusahaan karena memiliki manfaat yang penting. Manfaat tersebut dapat diketahui berdasarkan hasil penelitian dari Lestari dan Ghaby (2018). Hasil penelitian menunjukkan bahwa OCB berpengaruh positif signifikan baik terhadap kepuasan kerja maupun kinerja karyawan. Makin tinggi kepuasan kerja akan meningkatkan kinerja karyawan. Meningkatnya kepuasan kerja dan kinerja dari karyawan tentu menguntungkan bagi perusahaan. Melihat manfaat tersebut, penting bagi karyawan untuk memiliki perilaku OCB yang berguna bagi kemajuan perusahaan.

Berdasarkan pemaparan di atas, peneliti tertarik untuk mengetahui lebih lanjut mengenai bagaimanakah gambaran dari *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Pada Karyawan PT. Berkah Bumi. Selain itu juga berusaha untuk mengetahui bagaimanakah gambaran masing-masing dimensinya.

**METODE**

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kualitatif dengan pendekatan studi kasus. Penelitian kualitatif adalah penelitian yang bermaksud memahami fenomena yang dialami oleh partisipan peneltian seperti perilaku, persepsi, motivasi, tindakan secara holistik dan dengan cara deskripsi dalam bentuk kata-kata dan bahasa, pada konteks khusus yang alamiah dengan memanfaatkan metode ilmiah (Moleong, 2011). Mulyana (2010) menjelaskan studi kasus adalah uraian dan penjelasan komprehensif mengenai berbagai aspek seorang individu, suatu kelompok, suatu organisasi (komunitas), suatu program, atau suatu situasi sosial.

Terdapat istilah pokok dalam penelitian ini, yaitu berkaitan dengan variabel penelitian itu sendiri. *Organizational Citizenship Behavior* merupakan perilaku yang bersifat sukarela, bukan merupakan tindakan yang terpaksa terhadap hal-hal yang mengedepankan kepentingan organisasi. Secara definitif, OCB yang dimaksud dalam penelitian ini berkaitan dengan pandangan dari karyawan sebagai individu utuh yang dapat memberikan penilaiannya atas kesadaran pribadi tanpa adanya tekanan peraturan organisasi. Perilaku sukarela tersebut ditunjukkan dengan sikap kooperatif dan kritis melebihi peran dan tanggungjawab yang ditetapkan.

Penelitian ini dilakukan di salah satu perusahaan peyedia jasa geoteknik di wilayah Yogyakarta, yaitu PT. Berkah Bumi. Perusahaan ini merupakan penyedia jasa konsultan & kontraktor sipil bangunan yang berfokus pada bidang Jasa Konsultan Pekerjaan *Soil Investigation* (Sondir, *Deep Bor* SPT, Uji Lab. Mekanika Tanah) serta Survey Pemetaan Topografi (Pengukuran Topografi, GNSS/GPS Geodetik RTK, Pengukuran Bangunan Sipil, Pengukuran Kemiringan Bangunan, Pengukuran Penentuan Titik Pancang *Stake Out*, Pembuatan BM, Pengukuran GCP, Pengukuran *Volume Cut* & *Fill* Tanah, Photo Udara UAV).

Data primer dalam penelitian ini diperoleh menggunakan metode wawancara terhadap 3 partisipan dan 3 *significant other*. Wawancara dilakukan dengan beberapa tahap dan menggunakan panduan yang telah disusun sebelumnya. Hasil wawancara dibuat dalam bentuk transkip dan dianalisis untuk menemukan kumpulan unit tema. Analisis data dilakukan dengan cara menggunakan sistem *Open Coding*. Koding dimaksudkan untuk dapat mengorganisasi dan mensistemasi data secara lengkap dan mendetail sehingga data dapat memunculkan gambaran tentang topik yang dipelajari (Poerwandari, 2011). Creswell (2010) menyebutkan bahwa dalam melakukan koding ada beberapa tahap yang perlu dilibatkan yakni mengambil data tulisan (data verbatim) yang telah dikumpulkan selama proses pengumpulan data, mensegmentasi kalimat-kalimat (paragraf-paragraf) kedalam kategori-kategori, kemudian melabeli kategori-kategori ini dengan istilah khusus, yang seringkali didasarkan pada istilah/bahasa yang benar-benar berasal dari partisipan (*in vivo*).

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

Partisipan I dalam penelitian ini berinisial MH. Partisipan merupakan koordinator lapangan dari PT. Berkah Bumi dengan lama masa jabatan 7 tahun. Dari data yang diperoleh, MH berusia 31 tahun dan memiliki latar belakang pendidikan S1. Gambaran dimensi *altruism* yang didapatkan dari partisipan I, berupa kecenderungan memberikan bantuan kepada siapapun karyawan yang sedang membutuhkan bantuan. Hal ini didukung oleh penjelasan dari AN yang merupakan *significant other* dari partisipan MH yang mengatakan bahwa MH cenderung ringan tangan atau suka menolong kepada siapapun yang meminta bantuan kepadanya. AN juga menjelaskan baru saja dibantu oleh MH untuk pengobatan ibunya yang sedang sakit. Dimensi *courtesy* digambarkan berdasarkan kemampuan partisipan MH, menjaga hubungan baik dengan sesama rekan kerja adalah tanggungjawab pribadi dan sudah sepatutya menjadi kewajiban. Hal tersebut semata-mata demi kenyamanan saat bekerja. AN mendukung pernyataan tersebut dengan memberikan penjelasan bahwa hubungan HM dengan karyawan lain cukup baik dan tidak pernah mengalami konflik interpersonal. Penggambaran dari dimensi *sportmanship* menurutnya berupa kejelasan informasi yang diberikan perusahaan serta pengalamannya dalam bekerja selama tujuh tahun ini menjadikannya sudah terbiasa dengan tugas-tugas yang diemban. Menurut AN, MH termasuk orang penurut saat diberikan tugas-tugas oleh perusahaan. HM tidak pernah terlihat mengeluhkan tugas apapun yang dibebankan kepadanya.

Kemudian dimensi *concientiousness* menurut partisipan MH berkaitan dengan fokus terselesaikannya pekerjaan di lapangan menjadi yang utama. Ia menjelaskan bahwa keseuaian waktu seperti istirahat bukan menjadi sebuah prioritas. Terkait dengan hal tersebut, AN memberikan penjelasan bahwa MH adalah orang yang memperhatikan anak buahnya. Bahkan ia rela ikut lembur saat anak buahnya sedang mendapatkan giliran untuk lembur. Sedangkan gambaran dari dimensi *civic virtue* pernah dialami oleh MH berupa benturan kegiatan dengan apa yang telah direncanakan. Saat itu istri dari rekan kerjanya tiba-tiba melahirkan. Sehingga, mengharuskan HM menjadi koordinator dari 2 proyek yang berjalan bersamaan.

Secara rinci hasil penggambaran OCB berdasarkan partisipan MH dapat dilihat dalam tabel unit tema berikut:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **No.** | **Tema** | **Unit Tema** | **Hasil** |
| 1. | Latar Belakang Partisipan | *“Oh, iya kita belum kenalan. Saya MH. Biasanya teman-teman memanggil saya Pak H.”* (KB:W1/MH/B:22-26)  *“Udah lama. Kalau di hitung sudah sekitar 7 tahunan lebih.”* (KB:W1/MH/B:30-31) | Partisipan pertama biasa dikenal dengan sebutan Pak H. Di PT. Berkah Bumi sudah bekerja selama 7 tahun. |
| 2. | Dimensi *Altruism* | *“Selama masih mampu, pasti saya usahakan untuk membantu. Tapi bantuan seperti apa yang Mas Wahyu maksudkan?”* (KB:W2/MH/B:47-51)  *“Kalau hal seperti itu, sesuai yang dulu sudah pernah saya katakan, di PT. Berkah Bumi ini tolong-menolong sudah jadi budaya. Ya, contohnya seperti tadi, Mas Wahyu cari saya gak ketemu, tapi di bantu sama Mas Jaiz buat cari saya. Padahal Mas Wahyu ibaratnya bukan termasuk karyawan sini.“* (KB:W2/MH/B:56-67)  *“Nah, seperti itu, Mas. Budaya saling membantu satu sama lain sudah mengakar di sini. Kalau saya ditanya apakah akan membantu jika ada yang membutuhkan bantuan, selama masih mampu pasti saya bantu.“* (KB:W2/MH/B:557-65)  *“Bentuk bantuannya tergantung permasalahan. Kalau contoh selama ini ya, seperti halnya yang dilakukan oleh karyawan lain. Kalau ada yang terkena musibah sakit atau keluarganya yang sakit, sedaya upaya membantu meringankan bebannya. Kalau ditanggung bersama-sama kan terasa lebih ringan. Begitu juga kalau misalkan di divisi saya ini, koordinator satunya berhalangan hadir, ketika saya masih senggang atau avalable, pasti langsung saya take over.”* (KB:W2/MH/B:70-88)  *“Ya, Mas. Selama saya bisa pasti saya bantu.”* (KB:W2/MH/B:101-102) | Partisipan mengatakan bahwa, selama mampu, akn memberikan bantuan. Ia mengatakan bahwa tolong –menolong merupakan budaya di PT. Berkah Bumi. Membantu menurutnya sudah mengakar di perusahaan ini. Bentuk bantuan disesuaikan dengan kemampuannya. Misal ada staf yang sakit, saling dibantu bersama. MH sendiri juga mengatakan sering mengambil alih tanggungjawab koordinator lain saat mereka sedang berhalangan hadir. Bentuk bantuan seperti itu yang bisa diberikan. MH juga menegaskan bahwa selama mampu, pasti akan membantu. |
| 3. | Dimensi *courtesy* | *“Menjaga hubungan dengan antar rekan kerja itu sudah pasti menjadi tanggungjawab pribadi, Mas. Kalau saya sendiri butuh kenyamanan selama di kantor, tentu sebisa mungkin harus meminimalisir timbulnya kesalahpahaman atau konflik dengan sesama rekan kerja. Begitu juga yang saya harapkan dilakukan oleh karyawan lain. Ya, biar sama-sama enak dan nyaman, Mas. Kita kerja ini kan tujuannya ibadah, cari nafkah, bukan cari musuh. Jadi, ya sudah seharusnya bisa saling menjaga.”* (KB:W2/MH/B:111-131)  *“Setiap persoalan atau konflik itu harus diselesaikan dengan kepala dingin, kalau dengan emosi malah makin besar nantinya. Selain itu, perbedaan pendapat dalam suatu organisasi atau pekerjaan itu hal yang umum terjadi. Kemampuan untuk memilah supaya hal itu tidak tercampur dengan kepentingan pribadi perlu dimiliki. Kalau saya pribadi saat dalam situasi seperti itu, saya lihat kondisi saya dulu. Penting saya dinginkan kepala dulu supaya bisa berpikir lebih jernih. Bukan mengambil keputusan secara gegabah.”*  (KB:W2/MH/B:138-158) | MH mengatakan bahwa menjaga hubungan antar rekan kerja merupakan tanggungjawab pribadi. Secara pribadi, ia menjelaskan bahwa demi kenyamanan di lingkungan kerja, harus bisa meminimalisisr timbulnya kesalahpahaman maupun konflik dengan rekan kerja. Ia juga berharap, rekan kerja lain juga melakukan hal yang serupa. Namun jika konflik terjadi, MH lebih memilih untuk menenangkan diri terlebih dahulu sebelum mengambil tindakan lebih lanjut. |
| 4. | Dimensi *Sportmanship* | *“Kebetulan dari awal diterima saya sudah paham bagaimana pekerjaan di sini. Sudah diberikan penjelasan detilnya juga. Selain itu, pengalaman selama sekian tahun bekerja di sini sudah membuat saya terbiasa dengan tugas-tugas yang ada. Jadi sejauh ini, tidak ada masalah terkait hal tersebut. Masih tetap bisa saya jalani.”* (KB:W2/MH/B:165-177)  *“Lelah karena bekerja itu wajar, Mas. Tapi mengeluh itu tidak akan menyelesaikan tugas kita. Justru malah membuatnya terasa semakin berat.”* (KB:W2/MH/B:184-189) | Sejak awal diterima kerja, MH sudah paham mengenai karakteristik pekerjaannya. Selain itu juga sudah diberikan penjelasan oleh perusahaan secara detil. Ia menjelaskan bahwa pengalaman selama bekerja di PT. Berkah Bumi menjadikannya terbiasa dengan setiap tugas yang ada dan tidak ada permasalahan terkait hal tersebut. MH mengatakan sejauh ini masih bisa menjalaninya. Ia juga menjelaskan bahwa lelah karena bekerja adalah hal wajar. Namun baginya, mengeluh hanya membuat tugas terasa semakin berat untuk dijalani. |
| 5. | Dimensi *Concietiousness* | *“Bagi orang lapangan, waktu itu nomer sekian. Fokus utama adalah pekerjaan yang jadi tanggungjawab tadi bisa selesai sesuai target yang telah ditentukan.“* (KB:W2/MH/B:196-201)  *“Sederhana, Mas. Karena sudah tanggungjawabnya. Itu saja.”* (KB:W2/MH/B:207-209)  *“Lihat prioritasnya, Mas. Mana yang urgen. Selesaikan lebih dulu dengan segera. Dengan begitu, kita juga bisa segera menyelesaikan masalah lain tanpa terbebani atau dibayangi persoalan yang belum diselesaikan.”* (KB:W2/MH/B:223-232)  *“Kalau di divisiku, waktunya kerja mereka kerja. Waktunya istirahat ya, istirahat. Semua bermain dengan target, tanpa manajemen waktu yang tepat, sulit untuk mencapai target tersebut.”* (KB:W2/MH/B:239-246) | Menurut MH yang merupakan koordinator lapangan, alokasi waktu seperti istirahat bukan sebuah prioritas. Prioritas utamanya adalah meneyelesaikan target yang telah ditentukan. Apabila ada masalah keluarga yang juga sama mendesaknya dengan masalah pekerjaan, MH cenderung menimbang urgensi permasalahan tersebut dan menyelesaikannya satu per satu. Ia menjelaskan bahwa di divisinya, semua cukup teratur dijalankan. Artinya saat waktunya digunakan sebagaimana mestinya begitu juga dengan waktu istirahat. Menurutnya tanpa manajemen waktu yang tepat, sulit untuk dapat mencapai target. |
| 6. | Dimensi *Civic Virtue* | *“Pernah, Mas.”* (KB:W2/MH/B:248)  *“Contohnya baru kemarin ini. Pas semua sedang sibuk, tiba-tiba ada pemberitahuan kalau ada kabar bahwa istri pengawas satunya masuk rumah sakit. Mau gak mau, saya harus segera menggantikan tugasnya juga karena proyek yang dipegang juga cukup penting. Sedangkan belum ada staff lain yang bisa menggantikan.”* (KB:W2/MH/B:250-263)  *“Itu hal yang perlu dilakukan untuk menjaga relasi dengan klien, Mas. Tapi sebelum itu juga perlu dilihat urgensinya. Apabila hal tersebut bukan hal yang mendesak, kita coba nego dengan baik. Klien pasti paham. Karena kita juga melakukan itu untuk kepentingan bersama.”* (KB:W2/MH/B:276-287) | MH menjelaskan bahwa di PT. Berkah Bumi sendiri pernah ada kegiatan yang dilakukan di luar rencana dan mempengaruhi jalannya pekerjaan. Conthnya adalah hal yang baru saja terjadi, yaitu ketika proyek yang berjalan lebih dari satu dan ada salah satu pengawas yang ijin karena hal mendesak di keluarganya, maka MH bertanggungjawab juga untuk menggantikan. Selain itu, ia juga menjelaskan saat ada ajakan atau agenda lain yang dilakukan di luar pekerjaan namun masih dalam ranah jam kerja, MH perlu menimbang urgensinya. Meskipun agenda tersebut merupakan ajakan dari klien. |

Partisipan II dalam penelitian ini berinisial WA. Partisipan merupakan kepala bagian keuangan dari PT. Berkah Bumi dengan lama masa jabatan 11 tahun. Dari data yang diperoleh, WA berusia 41 tahun dan memiliki latar belakang pendidikan S1. Gambaran dimensi *altruism* parsisipan WA berupa kecenderungan memberikan bantuan kepada siapapun yang membutuhkan. Dengan catatan, ia dalam kondisi mampu membantu berdasarkan keahlian, kesediaan waktu dan tenaga. MRI yang merupakan *significant other* dari partisipan WA memberikan penjelasan bahwa WA sering membantu karyawan lain. Tentunya sesuai dengan kemampuannya. Mengenai dimensi *courtesy*, WA menjelaskan bahwa selama 11 tahun bekerja di PT. Berkah Bumi bukan berarti bersih dari konflik. Namul hal yang paling utama adalah bagaimana penyelesaian dari konflik tersebut. Menurut MRI selama WA menjabat, karyawan lain cukup nyaman dengannya.

Gambaran dimensi *sportmanship* didapatkan berdasarkan penjelasan partisipan WA bahwa ia pernah merasakan beban kerja yang terlalu berat. Namun ketika fokus pada prioritas dan tanggungjawab, hal tersebut bukanlah sebuah permasalahan yang fundamental. Terkait dimensi *concientiousness*, WA memberikan penjelasan bahwa divisinya adalah bagian yang sering melakukan *overtime*. Namun WA menjelaskan bahwa menjalankan hal tersebut karena sadar akan tanggungjawab. MRI menjelaskan bahwa WA cenderung lebih sering lembur karena jumlah pekerjaannya yang banyak. Meskipun demikian, pekerjaannya telah dilakukan dengan baik.

Sedangkan penggambaran dari dimensi *civic virtue* didapatkan dari penjelasan partisipan WA bahwa pernah berbenturan dengan kegiatan lain saat *load* kerja sedang menumpuk. Skala prioritas menjadi pilihan untuk menyikapi hal tersebut. Berikut merupakan tabel unit tema dari partisipan WA:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **No.** | **Tema** | **Unit Tema** | **Hasil** |
| 1. | Latar Belakang Partisipan | *“Sudah cukup lama. Per tahun ini, berarti saya sudah sebelas tahun. ”* (KB:W1/WA/B:19-21)  *“Iya, Mas. Dari dulu memang saya di bagian keuangan.”* (KB:W1/WA/B:27-29)  “Gak ada alasan khusus, Mas. Kebetulan memang istri dari pemilik perusahaan adalah teman dekat saya. Kebetulan juga latar belakang pendidikan yang saya ambil sesuai dengan jabatan ini.“ (KB:W1/WA/B:34-41) | Partisipan ke- dua dari divisi keuangan. WA sudah bekerja di PT. Berkah Bumi Selama sebelas tahun. Ia menjelaskan tidak ada alasan khusus bergabung dengan perusahaan ini. Kebetulan istri dari pemilik perusahaan merupakan teman dekat WA dan posisi yang ditawarkan juga sesuai dengan latar pendidikannya. |
| 2. | Dimensi *Altruism* | *“Ada, mas. Selama itu saya masih mampu untuk membantunya, pasti saya bantu. Mampu ini juga terkait kemampuan keahlian saya, ketersediaan waktu dan juga tenaga yang saya punya. Selama itu masih aman, saya pasti bantu.”* (KB:W2/WA/B:34-42)  *“Apapaun itu. Tolok ukurnya itu tadi. Selagi secara keahlian saya mampu, waktu dan tenaga juga ada pasti saya bantu. “*(KB:W2/WA/B:46-50)  *“Insya Allah saya pasti bantu, mas. Yang penting seperti yang saya katakan tadi. Selain itu, di sini membantu sesama sudah menjadi budaya perusahaan. “*(KB:W2/WA/B:58-64) | Partisipan WA menjelaskan bahwa ia akan membantu siapapun yang membutuhkan bantuannya sesuai kemampuannya. Kemampuan yang dimaksudkan terkait dengan ketersediaan waktu, keahlian dan tenaga yang dimiliki. WA juga menekankan bahwa perilaku tolong-menolong sudah menjadi budaya perusahaan. |
| 3. | Dimensi *Courtesy* | *“Selama saya bekerja di sini bukan berarti bebas dari konflik antar karyawan. Konflik itu pasti ada, tapi diiringi dengan penyelesaian yang tepat. Itu yang menjadi rumus untuk menjaga hubungan baik antar karyawan di sini.”* (KB:W2/WA/B:72-80)  *“Di sini sudah sama-sama dewasa. Perlu diingat kembali tujuan utama untuk masuk kerja, pastinya gak ada yang mau cari musuh. Jadi ya, sebisa mungkin selesaikan masalah secara kekeluargaan, tanpa meninggalkan dendam.”*  (KB:W2/WA/B:84-92)  *“Ya, itu tadi, Mas. Selesaikan dengan kekeluargaan saja. Saling mengakui kalau salah. Perbedaan pendapat itu wajar dan gak selamanya kita selalu benar. “*(KB:W2/WA/B:98-104) | WA menjelaskan bahwa selama 11 tahun bekerja di PT. Berkah Bumi bukan berarti bebas dari konflik. Menurutnya, langkah penyelesaian yang tepat menjadi kunci hubungan baik antar karyawan. Penyelesaian masalah yang dimaksud dapat menggunakan cara kekeluargaan. Sebeb menurutnya, perbedaan pendapat di tempat kerja merupakan hal yang wajar. |
| 4. | Dimensi *Sportmanship* | *“Pernah, mas. Apalagi waktu kita sedang capek secara fisik juga. Tapi ketika itu sudah menjadi prioritas, sebagai orang dewasa yang paham akan tanggungjawab, pasti akan mengupayakan untuk menyelesaikannya. Karena ya, mengeluh terus buat apa? Tugas juga tetap menumpuk. Iya, Kan?”* (KB:W2/WA/B:109-120) | WA menjelaskan bahwa ia pernah merasa bahwa beban kerjanya cukup berat. Terlebih lagi saat fisik juga dalam kondisi lelah. Namun, WA tetap berusaha untuk menyelesaikan tanggungjawabnya karena hal tersebut juga merupakan prioritas baginya. |
| 5. | Dimensi *Concietiousness* | *“Oh, sering. Divisi keuangan itu paling sering overtime, tapi karena memang tugas hari itu belum terselesaikan. “*(KB:W2/WA/B:126-129)  *“Nah, ini. Stress managementnya harus dipakai. Saat di tempat kerja, fokus menyelesaikan pekerjaan. Nanti saat sudah selesai, baru pikirkan masalah pribadi. Pasti akan lebih mudah menjalaninya. .”* (KB:W2/WA/B:137-144)  *“Saat load kerja masih aman, hal itu sangat mungkin untuk dilakukan. Tapi saat akhir bulan atau awal bulan, hanya perlu menyisihkan waktu untuk makan dan ibadah saja. Karena dua hal tersebut juga tidak dapat ditunda pelaksanaannya..”* (KB:W2/WA/B:149-157) | Partisipan WA menjelaskan bahwa divisi keuangan cukup sering lembur. Namun bukan karena ada tambahan tugas, melainkan karena tugas pada hari itu belum terselesaikan. Dalam menghadapi situasi tersebut, WA menjelaskan bahwa kemampuan *stress management* sangat dibutuhkan. Istirahat dapat dilakukan di sela-sela pekerjaan. Istirahat hanya dialokasikan untuk waktu makan dan ibadah saja. |
| 6. | Dimensi *Civic Virtue* | *“Pernah. Dulu waktu sedang mengerjakan laporan akhir bulan, tiba-tiba dapat pemberitahuan dari kantor pajak karena ada berkas yang kurang, dan harus segera disetorkan hari itu juga. Mau gak mau, saat itu prioritasnya berubah sejenak. Menyelesaikan dulu hal yang lebih urgen baik secara kepentingan maupun waktunya.”* (KB:W2/WA/B:164-176)  *“Kalau itu sudah ada ketentuan dari perusahaan pada hari itu memang libur. Kecuali bagi mereka yang masih mengerjakan proyek di luar kota. Saya juga harus mengindahkan peraturan tersebut. Agar tidak menumpuk, sebisa mungkin pekerjaan harus terselesaikan di hari sebelumnya.”* (KB:W2/WA/B:187-198) | WA memberikan penjelasan bahwa salah satu contoh kegiatan tang terjadi di luar perencanaan adalah adanya pemberitahuan dari kantor pajak terkait kelengkapan berkas. Urgensi dari hal tersebut cukup mendesak, sehingga WA perlu menunda aktivitasnya saat itu dan segera pergi ke kantor pajak. Jadi menurutnya, saat dihadapkan pada situasi yang mendesak, WA cenderung melihat urgensi dari permasalahannya dulu sebelum mengambil tindakan. Ia juga menjelaskan bahwa kegiatan rutin yang dilakukan perusahaan seperti pengajian memang diberikan alokasi waktu tersendiri dan tidak mengganggu pekerjaan. |

Partisipan III dalam penelitian ini berinisial SR. Partisipan merupakan Kabag SDM dari PT. Berkah Bumi dengan lama masa jabatan 15 tahun. Dari data yang diperoleh, SR berusia 38 tahun dan memiliki latar belakang pendidikan S1. Gambaran dimensi *altruism* dari partisipan ketiga didapatkan berdasarkan pernyataan lugasnya bahwa SR akan memberikan bantuan pada siapapun yang membutuhkan. Namun dengan tetap memperhatikan bentuk bantuan seperti apa yang dibutuhkan. Karena SR menjelaskan hanya dapat membantu sesuai dengan kemampuannya. IM yang merupakan *significant other* dari partisipan SR memberikan penjelasan bahwa seluruh karyawan di PT. Berkah Bumi pasti akan membantu rekan kerjanya yang membutuhkan. Tanpa terkecuali Ibu SR. Penggambaran dari dimensi *courtesy* didapatkan dari penjelasan bahwa bahwa selama bekerja di PT. Berkah Bumi belum pernah ada masalah interpersonal yang berlarut-larut. Sebab masing-masing individu menurutnya bertanggungjawab untuk menjaga kenyamanan lingkungan kerjanya. Hubungan antar karyawan yang digambarkan oleh IM adalah partisipan SR merupakan orang ramah. Terlepas dari jabatannya sebagai Kabag SDM.

Sedangkan penggambaran dari dimensi *sportmanship*, didapatkan berdasarkan penjelasan SR bahwa beban kerja di PT. Berkah Bumi telah dibagi sesuai porsinya. Secara pribadi, SR merasa tidak terbebani sebab telah menjadi rutinitas yang dilakukan selama kurun waktu 15 tahun masa kerja. Gambaran dimensi *concientiousness* dari partisipan SR berupa penerapan skala prioritas untuk menghadapi situasi tumpang tindih antara beban kerja dan masalah pribadi. IM memberikan penjelasan bahwa sepengetahuannya, SR tidak pernah mengeluhkan tugas yang menjadi tanggungjawabnya. Melainkan sering melakukan *overtime* dengan partisipan WA demi terselesaikannya pekerjaan mereka.

Gambaran dari dimensi berikutnya, yaitu *civic virtue* berdasarkan penjelasan dari SR bahwa bahwa kegiatan rutin yang diadakan oleh kantor selain tanggungjawab jabatan diikuti dengan penuh antusias oleh karyawan. Salah satu kegiatan yang dimaksud adalah kegiatan olahraga bersama *Badminton* yang diadakan setiap hari rabu malam. Terkait hal ini, IM memberikan penjelasan bahwa partisipan SR merupakan karyawan PT. Berkah Bumi yang cukup rutin mengikuti kegiatan *badminton* yang diadakan oleh kantor.

Unit tema dari partisipan SR secara rinci dapat dilihat dalam tabel di bawah ini:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **No.** | **Tema** | **Unit Tema** | **Hasil** |
| 1. | Latar Belakang Partisipan | *“Oh, ya. Ya, nyerempet dikit sama jurusan saya. Manajemen SDM.”* (KB:W1/SR/B:23-25)  *“Berapa lama ya, Mas? Sekitar 15 tahun kayaknya. Saya masuk tahun 2008.”* (KB:W1/SR/B:29-31)  *“Kebetulan saja pas cari kerjaan, di sini buka lowongan yang sesuai dengan bidangku.“* (KB:W1/SR/B:35-38) | Di antara partisipan yang lain, SR memiliki masa kerja yang paling lama di PT. Berkah Bumi. SR mulai bergabung di perusahaan tersebut sejak tahun 2008 dan masa kerjanya telah terhitung selama 15 tahun. Tidak ada hal mendasar yang menjadi alasan untuk bergabung di PT. Berkah Bumi, karena kebetulan ada kesempatan yang sesuai dengan latar belakang pendidikannya saja. |
| 2. | Dimensi *Altruism* | *“Jawaban lugasnya jelas membantunya. Bantuan seperti apa, itu tergantung pada permasalahannya. Selama saya masih bisa membantu, pasti saya lakukan. Selain itu, saling membantu juga merupakan budaya perusahaan di sini. Jadi sudah seharusnya hal tersebut dijaga.”* (KB:W2/SR/B:30-40)  *“Apapun itu selama tidak mengganggu pekerjaan saya. Dengan kata lain, bantuan yang saya berikan sesuai dengan kemampuan dan ketersediaan waktu saya. Seperti saat ini, melakukan wawancara dengan Mas Wahyu misalnya.“* (KB:W2/SR/B:45-54)  *“Tetap saya sesuaikan kemampuan. Kalau ternyata yang butuh bantuan bagian lapangan, jelas saya angkat tangan. Karena itu bukan keahlian saya. “*(KB:W2/SR/B:63-68) | Partisipan SR memberikan jawaban lugas terkait apabila ada karyawan lain yang meminta bantuannya. SR dengan lugas memberikan jawaban bahwa akan membantunya. Ia juga menjelaskan bahwa hal tersebut sudah menjadi budaya perusahaan. Bantuan yang diberikan bergantung pada kemampuan serta ketersediaan waktu dari partisipan SR. Ia juga menjelaskan bahwa selama hal tersebut tidak mengganggu pekerjaannya, ia akan berusaha untuk membantu. |
| 3. | Dimensi *Courtesy* | *“Selama saya bekerja di sini, belum pernah ada masalah interpersonal antar karyawan yang berlarut-larut. Semua sudah memiliki tanggungjawab untuk sama-sama menjaga kenyamanan lingkungan kerja. Hal tersebut yang menjadi landasan antar karyawan dalam menjaga hubungan interpersonal.”* (KB:W2/SR/B:77-88)  *“Perbedaan pendapat pasti pernah. Tapi itu bukan menjadi hal fundamental untuk dibesar-besarkan selama sudah dapat terselesaikan dengan baik.”*  (KB:W2/SR/B:96-111) | SR menjelaskan bahwa selama ia bekerja belum pernah ada masalah iterpersonal yang berlarut-larut. Ia menjelaskan bahwa setiap karyawan memiliki tanggungjawab untuk menjaga kenyamanan di lingkungan tempat kerja, termasuk hubungan antar rekan kerja. Menurutnya, meskipun terjadi perbedaan pendapat, hal tersebut bukan merupakan hal yang fundamental untuk bisa dibesar-besarkan selama dapat terselesaikan dengan baik. |
| 4. | Dimensi *Sportmanship* | *“Tidak, mas. Semua sudah sesuai porsinya.”* (KB:W2/SR/B:117-118)  *“Karena sudah menjadi rutinitas selama 15 tahun bekerja di sini, jadi ya sudah sseperti makanan sehari-hari.”* (KB:W2/SR/B:124-128) | SR menjelaskan bahwa beban kerja yang ada di PT. Berkah Bumi sudah sesuai porsinya. Menurut pribadinya karena tugas tersebut sudah dilakukan selama 15 tahun, maka sudah seperti kegiatan makan sehari-hari. |
| 5. | Dimensi *Concietiousness* | *“Pernah. Nanti bisa tanya Ibu W. Beliau partner kerja saya saat lembur akhir bulan.“* (KB:W2/SR/B:139-142)  *“Good Question! Saya rasa kita berdua sepaham dengan hal ini, dimana skala prioritas perlu digunakan. Menjadi seorang profesional harus bisa membedakan mana masalah pribadi dan mana pekerjaan. Begitu juga dengan cara, waktu dan tempat penyelesaiannya.”* (KB:W2/SR/B:150-161)  *“Sejauh ini, pekerjaan mereka terselesaikan dengan baik. Begitu juga belum pernah saya dengar ada keluhan asam lambung karena kesalahan tidak memanfaatkan waktu istirahat dengan baik.”* (KB:W2/SR/B:166-173) | SR menjelaskan bahwa, biasanya ia lembur saat akhir bulan. Kemudian saat dihadapkan dengan situasi harus mengutamakan pekerjaan atau urusan pribadi, skala prioritas dan sikap profesional sangat dibutuhkan. Menurut SR, sejauh ini semua karyawan juga telah memanfaatkan alokasi waktu dengan baik. Baik untuk bekerja maupun beristirahat. |
| 6. | Dimensi *Civic Virtue* | *“Ada kegiatan olahraga bersama. Biasanya ada badminton setiap hari rabu malam. Tapi itu juga bukan hal yang wajib. Tetap saja, karena kekeluargaan sudah kuat, selama tidak ada kegiatan lain yang lebih urgen, pasti karyawan akan bergabung. Coba saja minggu depan Mas Wahyu gabung.”* (KB:W2/SR/B:188-199)  *“Kalau ajakan dari klien sangat jarang untuk staff seperti saya. Biasanya waktu lembur akhir bulan, biasanya direktur mengajak untuk makan malam. Saya sama Ibu W pasti menyarankan untuk memesan secara online saja. Karena lebih efisien.”* (KB:W2/SR/B:213-222) | SR menjelaskan bahwa olahraga bersama merupakan kegiatan rutin di luar tanggungjawab pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan. Menurutnya sejauh ini antusias karyawan dalam melaksanakannya cukup baik. SR juga menjelaskan saat ada ajakan melakukan kegiatan lain di tengah-tengah jam kerja, ia cenderung memberikan jalan tengah sebagai solusi. Misalkanya ajakan untuk makan di luar dari direktur saat ia dan Bu WA sedang lembur. Partisipan SR menyarankan untuk memesan makanan secara daring, sehingga lebih efisien dari segi waktu. |

**KESIMPULAN**

Berdasarkan hail temuan penelitian melalui wawancara, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat pelaksanaan OCB oleh karyawan PT. Berkah Bumi. Pengamalan OCB dari setiap karywan berbeda-beda. Namun terdapat benang merah bahwa sikap tolong menolong antar karyawan yang merupakan bagian dari dimensi *altruism* telah menjadi budaya bagi perusahaan. Gambaran umum yang ditemui dari penerapan OCB di PT. Berkah Bumi adalah adanya sikap saling tolong menolong tanpa pamrih antar kryawan, yang merupakan penggambaran dari dimensi *civic virtue*. Berikutnya adalah kesediaan karyawan untuk melakukan pekerjaan tanpa adanya keluhan dan rela melakukan *overtime* demi terselesaikannya tanggungjawab pekerjaan.

**DAFTAR PUSTAKA**

Ajat, A., Mukhtar, M., & Wahyudi, M. (2019). The Effect of Personality, Self Efficacy and Job Satisfaction on Organizational Citizenship Behavior of Vocational High Schools Teachers. 178(ICoIE 2018), 547–551. https://doi.org/10.2991/icoie-18.2019.117

Cresswell, J. W. (2010). Research design: pendekatan kualitatif, kuantitatif, dan mixed (edisi ke 3). Penterjemah: Fawaid, A. Yogyakarta: pustaka pelajar.

Lestari & Ghaby. (2018). Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan. Jurnal Teknologi dan Manajemen Agroindustri. Univеrsitas Brawijaya Malang. Volume 7 No. 2.

Moleong, L. J. (2011). Metode penelitian kualitatif. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Mulyana. 2010. Metodologi Penelitian Kualitatif. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya

Organ, D. W. (1983). Job Satisfaction and The Good Soldier: The Relationship Between Affect and Employee “Citizenship”, *Academy of Management Journal, Vol. 26, p: 258-595.*

Poerwandari, E. K. (2011). Pendekatan kualitatif dalam penelitian psikologi. Jakarta: LPSP3.