

BAB I

Pendahuluan

A. Latar Belakang Permasalahan

Pertambangan di Indonesia memiliki pengaruh yang cukup besar di pasar batu bara internasional. Menurut Indonesia-Investments.com Indonesia adalah salah satu produsen dan eksportir batubara terbesar di dunia. Sejak tahun 2005, ketika melampaui produksi Australia, Indonesia menjadi eksportir terdepan batubara thermal. Berdasarkan informasi yang disampaikan oleh Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral Indonesia, cadangan batubara Indonesia diperkirakan habis kira-kira dalam 83 tahun mendatang apabila tingkat produksi saat ini diteruskan, dikutip dari Indonesia-Investments.com berdasarkan *BP Statistical Review of World Energy 2017* jumlah volume produksi batu bara di Indonesia sekitar 255,7 dan akan terus berkurang seiring dengan berjalannya waktu.

Semakin sedikitnya jumlah batu bara yang ada di Indonesia saat ini menjadikan batu bara sebagai barang berharga yang diperebutkan oleh banyak perusahaan tambang di Indonesia, bukan hanya batu bara melainkan sumber alam yang tidak dapat diperbaharui seperti emas, mineral dan sumber daya yang tidak dapat diperbaharui lainnya juga memiliki jumlah yang terbatas untuk diambil, hal ini membuat banyak perusahaan pertambangan bersaing ketat untuk memperoleh sumber daya yang berkualitas untuk menjadi perusahaan terbaik di Indonesia ataupun di seluruh dunia. Salah satu perusahaan tambang terbaik di Indonesia adalah PT Pamapersada Nusantara

PT Pamapersada Nusantara (PAMA) adalah anak perusahaan milik PT United Tractors perusahaan berkelas dengan reputasi internasional yang bergerak di bidang distributor kendaraan konstruksi berat Komatsu di Indonesia. PAMA berdiri sejak 1974 dalam bentuk divisi rental di PT United Tractors, yang bergerak di bidang proyek-proyek konstruksi, pertambangan dan minyak, penyiapan lahan dan logging. Pada tahun 1993, PT Pamapersada Nusantara didirikan sebagai sebuah perusahaan yang bergerak dalam bisnis kontraktor penambangan batubara. Hingga saat ini, PAMA sudah menjadi perusahaan besar yang memiliki lebih dari 10 anak perusahaan yang mana terdiri dari 5 perusahaan utama yaitu PT Kalimantan Prima Persada, PT Pama Indo Mining, PT Energia Prima Nusantara, PT Tuah Turangga Agung serta PT Danusa Tambang Nusantara

Ahdiyana (2010) berpendapat bahwa dalam pencapaian tujuan organisasi, sumberdaya manusia mempunyai peran yang sangat penting disamping sumber-sumber daya lainnya yang dimiliki oleh organisasi. Peran karyawan di perusahaan sangat penting dan nantinya akan mempengaruhi kesuksesan perusahaan. Tiap-tiap divisi di perusahaan mempunyai perannya masing-masing. Tanpa satu divisi, keseimbangan organisasi akan goyah dan mungkin akan jatuh dibawah para pesaingnya. Dalam bisnis pertambangan, yang memegang peran paling penting dan menentukan baik atau tidaknya hasil pertambangan adalah divisi operation

Divisi operation sendiri di bisnis pertambangan adalah sebagai bagian penting yang berperan langsung ke daerah tambang dan bertugas menjalankan proyek-proyek yang dikerjakan oleh PAMA mulai dari persiapan proyek hingga akhir pengerjaan proyek seperti pengecekan alat berat sebelum digunakan,

membuat pengembangan operasi jangka pendek dan jangka panjang, memantau produksi, persediaan, distribusi barang dan lain sebagainya. Maka dari itu kinerja divisi operation harus baik karna sangat berpengaruh terhadap kelancaran proyek pertambangan perusahaan. Ditambah di era gloalisasi seperti saat ini dimana persaingan semakin ketat.

Menurut Wikipedia ada sekitar 82 perusahaan tambang dan 47 penyedia jasa pertambangan di indonesia. Dengan sumber daya alam yang terbatas dan banyaknya perusahaan tambang di indonesia membuat persaingan bisnis pertambangan semakin memanas untuk menjadi perusahaan tambang nomor satu. Darmawati, Hidayati & Herlina (2013) berpendapat bahwa keefektifan dan keberhasilan suatu organisasi sangat tergantung pada kualitas dan kinerja sumber daya manusia yang ada pada organisasi tersebut. Di divisi operation sendiri banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan dan deadline ataupun target dari pekerjaan tersebut membuat karyawan merasa pekerjaan yang yang diterima terlalu overload sehingga sangat diutuhkan kerja sama yang kuat serta keinginan yang kuat untuk memajukan organisasi dengan cara melakukan hal lebih dari apa yang seharusnya dikerjakan secara sukarela supaya dapat menyelesaikan tugas tepat pada waktunya dan nantinya kinerja yang dihasilkan divisi operation dapat mencapai kinerja yang maksimal. Untuk bisa mendorong kinerja yang maksimal, karyawan harus melakukan pekerjaan lebih dari apa yang harusnya dikerjakan, hal inilah yang disebut sebagai *organizational citizenship behavior* (OCB)

Organ (2006) mendeskripsikan OCB sebagai perilaku individu yang bebas, secara langsung maupun secara eksplisit tidak diakui ke dalam suatu sistem

penghargaan yang formal, dan yang secara agregat mampu meningkatkan efektivitas fungsi dari organisasi. Fitrianasari, Nimran, Utami (2013) memberikan penjelasan bahwa OCB merupakan perilaku yang tidak berkaitan secara langsung dan terang-terangan dengan sistem *reward* yang formal serta bersifat sukarela bukan merupakan tindakan yang terpaksa terhadap hal-hal yang mengedepankan kepentingan organisasi, merupakan perilaku individu sebagai wujud dari kepuasan berdasarkan *performance* dan tidak diperintahkan secara formal. Husniati & Pangestuti (2018) menyatakan bahwa OCB merupakan perilaku seseorang pegawai bukan karena tuntutan tugasnya namun lebih kepada kesukarelaannya. Suzana (2017) menambahkan definisi OCB adalah suatu perilaku di tempat kerja yang sesuai dengan penilaian pribadi yang melebihi persyaratan kerja dasar seseorang.

Aspek-aspek OCB menurut Organ (2006) yaitu: (1) *Altruism*. Perilaku menolong rekan kerja yang mengalami kesulitan dalam situasi yang sedang dihadapi mengenai tugas perusahaan maupun masalah pribadi. (2) *Conscientiousness*. Perilaku yang menunjukkan usaha lebih yang dilakukan karyawan dibandingkan harapan perusahaan. (3) *Sportsmanship*. Perilaku toleransi yang diperlihatkan karyawan saat keadaan perusahaan kurang ideal tanpa mengajukan keberatan. (4) *Courtesy*. Menjaga hubungan baik dengan rekan kerjanya agar terhindar dari masalah personal. (5) *Civic Virtue*. Perilaku yang mendedikasikan dirinya kepada tanggung jawab perusahaan.

Aspek-aspek yang terdapat pada OCB memiliki hubungan dengan budaya PAMA yaitu enam nilai inti. *Altruism* memiliki hubungan dengan nilai inti PAMA yang pertama yaitu tim yang sinergis karena *Altruism* diartikan sebagai bentuk

kerja sama yang baik antar sesama rekan kerja dan *Courtesy* juga memiliki hubungan dengan nilai inti PAMA yang pertama karena menjaga hubungan baik dengan rekan kerja yang lain. *Civic Virtue* memiliki hubungan dengan nilai inti kedua yaitu bertindak penuh tanggung jawab karena aspek *Civic Virtue* membuat karyawan mendedikasikan dirinya kepada tanggung jawab perusahaan. *Conscientiousness* memiliki hubungan dengan nilai inti yang ketiga yaitu siap menghadapi tantangan dan mewujudkannya karena *Conscientiousness* membuat karyawan menunjukkan usaha lebih dari harapan perusahaan sehingga hal tersebut menjadi tantangan bagi karyawan untuk mengerjakan sesuatu yang lebih dari biasanya. *Sportsmanship* memiliki hubungan dengan nilai inti yang keempat yaitu perbaikan terus menerus karena *Sportsmanship* merupakan perilaku toleransi yang ditunjukkan oleh karyawan terhadap kekurangan perusahaan sehingga karyawan memberikan perbaikan yang akan membuat perusahaan terasa lebih baik dan semakin baik lagi.

Civic Virtue memiliki hubungan dengan nilai inti yang ke lima yaitu K3LH adalah cara hidup kita karena karyawan yang mendedikasikan dirinya kepada perusahaan akan mematuhi peraturan yang ada dalam perusahaan seperti menggunakan alat keselamatan kerja saat sedang bekerja serta mengikuti beberapa acara yang berhubungan dengan keselamatan dan kesehatan kerja meskipun beberapa acara mungkin tidak diwajibkan seperti *safety talk*, *SHE chalange*, *SHE quiz*, pembuatan risalah nilai inti dan lain sebagainya. Serta *Altruism & Courtesy* memiliki hubungan dengan nilai inti yang keenam yaitu memberikan nilai tambah kepada semua pihak terkaik, sebagai nilai tambah kepada rekan kerja serta

Conscientiousness juga memiliki hubungan dengan nilai inti yang keenam karena memberikan nilai tambah bagi perusahaan dengan melakukan hal lebih dari apa yang diharapkan perusahaan yang akan berpengaruh kepada produktivitas tinggi dan hasil yang dapat diterima konsumen dengan baik.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan Novitri (2016) terhadap 200 subjek dengan profesi dokter dan perawat yang dijadikan sampel sebagian besar subjek sebanyak 126 (63%) memiliki tingkat kecenderungan yang rendah untuk memunculkan perilaku OCB. Sementara itu hasil penelitian yang di dilakukan oleh Jatmika & Lestari (2014) di PT JTC Steel Mills bahwa didapatkan data *organizational citizenship behavior* (OCB) pada karyawan PT. “JCT” Steel Mills berada pada kategori sedang. Jumlah pada kategori sangat rendah sebanyak 6 subjek (6.3%), rendah sebanyak 3 subjek (3.2%), sedang sebanyak 74 subjek (77.9%), tinggi sebanyak 10 subjek (10.5%) dan sangat tinggi sebanyak 2 subjek (2.1%). Kebanyakan karyawan masuk ke kategori sedang dan hanya 12 orang yang masuk ke kategori tinggi. Sandika & Soebandi (2018) melakukan penelitian menggunakan Responden para pegawai salah satu unit kerja di instansi kedinasan Kota Bandung, yang berjumlah 27 orang. Hasil analisis deskriptif secara umum pada variabel *organizational citizenship behavior* (OCB) menunjukkan skor sedang dengan rata-rata skor sebesar 2.68. Ini menunjukkan menurut persepsi responden mengenai perilaku berada pada kategori sedang. Dari beberapa penelitian di atas dapat dilihat bahwa masih banyak perusahaan dengan OCB di kategori sedang hingga rendah.

Hasil wawancara yang dilakukan pada tanggal 9 sampai 10 Januari 2019 oleh peneliti dengan 10 responden menunjukkan perilaku karyawan yang tidak memenuhi beberapa aspek OCB, 3 karyawan tidak memenuhi aspek *Altruism* karyawan mengaku lebih suka meminta bantuan rekan kerja lainnya untuk membantu rekan kerja yang sedang mengalami kesulitan dengan pekerjaannya. 3 karyawan tidak memenuhi aspek *conscientiousness* dilihat dari beberapa karyawan yang mengaku dan mengatakan datang terlambat ke kantor dan terlambat ke ruangan setelah selesai jam makan siang,

Sportsmanship dilihat dari jawaban yang di berikan 6 karyawan mengeluh tentang kebijakan perusahaan yang tidak sesuai dengan beberapa karyawan dan pekerjaan yang *overload* karena merasa kekurangan orang di divisi tersebut, 3 orang mengaku sering menggunakan waktu kerja untuk mengobrol dengan rekan kerjanya meskipun mereka mengetahui ada tugas yang harus diselesaikan. *Courtesy* kurang terpenuhi dilihat dari 3 orang sering merasa terganggu dengan komunikasi yang kurang efektif dan seringnya terjadi miss komunikasi 1 orang karyawan mengaku bahwa sering terjadinya konflik antara divisi operation di Jakarta dengan operation yang bertugas ditambang dikarenakan beberapa peraturan yang bertentangan antara kedua divisi tersebut. *Civic Virtue* yang kurang terpenuhi dapat dilihat dari 6 karyawan yang mengaku jarang mengikuti acara yang tidak diwajibkan oleh perusahaan seperti senam, bulu tangkis, upacara atau acara lainnya dan 1 orang tidak begitu *update* dengan kebijakan baru dari perusahaan meskipun kebijakan tersebut dikirimkan ke email karyawan.

Sanusi, Ariana, Ariani (2018) berpendapat bahwa usaha perubahan organisasi membutuhkan partisipasi dari semua karyawan, hal ini akan tercapai jika ada kemauan dan kemampuan dari masing-masing karyawan, Kemampuan karyawan untuk bergabung dalam suatu perusahaan tergantung pada tujuan yang ingin diraih dari organisasi tersebut kontribusi karyawan terhadap organisasi akan makin tinggi jika organisasi dapat memberikan hal yang menjadi keinginan karyawan. Sudah menjadi tanggung jawab karyawan menjadikan perusahaan sebagai perusahaan terbaik dan unggul namun sudah menjadi tanggung jawab perusahaan pula memberikan karyawan perlakuan terbaik yang dapat menjaga kinerja karyawan agar tetap stabil dan memunculkan OCB dalam setiap diri karyawan.

Muhdar (2015) menyatakan karyawan yang memiliki OCB akan memiliki loyalitas yang tinggi terhadap organisasi tempatnya bekerja, dan dengan sendirinya akan merasa nyaman dan aman terhadap pekerjaannya. Magendra & Surya (2017) menambahkan karyawan yang puas akan memiliki kesediaan untuk melakukan hal lebih diluar tanggung jawab formalnya, kesediaan inilah yang kemudian dikenal sebagai OCB.

Namun pada kenyataannya OCB masih menjadi sesuatu yang asing bagi beberapa karyawan dan tidak semua karyawan menunjukkan perilaku OCB sejalan dengan Darto (2014) OCB menjadi aspek yang jarang terjadi karena OCB menjadi karakteristik individu yang tidak hanya mencangkup kemampuan dan kemauan mengerjakan tugas pokoknya saja namun juga mau melakukan tugas ekstra seperti kehendak untuk melaksanakan kerja sama dengan pegawai lainnya, suka menolong, memberikan saran, berpartisipasi secara aktif serta mau menggunakan waktu

kerjanya dengan efektif. Dari hal yang sudah disebutkan ada beberapa karyawan di PT Pamapersada Nusantara yang tidak memenuhi sebagian perilaku OCB yang di sebutkan berpartisipasi secara aktif, menggunakan waktu kerja dengan efektif dan beberapa hal lainnya yang sudah disebutkan di hasil wawancara tersebut sehingga OCB yang ada di PT Pamapersada Nusantara belum bisa dikatakan tinggi.

Pada dasarnya penerapan OCB dalam perusahaan sangat penting demi kelancaran pencapaian tujuan perusahaan Darmawati, Hidayati, Herlina (2013) menyatakan bahwa walaupun dirasakan masih langka, tetapi munculnya OCB menjadi hal yang positif bagi perusahaan. OCB berhubungan langsung dengan karyawan, karyawan yang memiliki OCB akan membawakan dampak positif bagi perusahaan sejalan dengan Rahman (2014) bahwa *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) merupakan sikap dalam organisasi yang sangat penting dimiliki setiap individu, karena secara tidak langsung dapat membantu kesuksesan organisasi. seperti yang kita ketahui bahwasannya faktor manusia salah satu faktor yang akan menentukan kesuksesan perusahaan, dengan memunculkan OCB pada diri karyawan maka kemungkinan besar perusahaan tersebut dapat mencapai tujuannya dengan mudah. Muhdar (2015) menambahkan OCB dalam perusahaan dapat membantu meningkatkan kinerja tugas atau kinerja organisasional. Dari yang sudah disebutkan di atas dapat dilihat bahwa OCB sangat penting untuk meningkatkan produktivitas dan kinerja yang positif pada diri karyawan dan membantu perusahaan dalam pencapaian tujuan

Titisari (2014) membagi 2 faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya OCB yaitu : (1) Faktor internal. Faktor internal terdiri dari kepuasan kerja,

komitmen organisasi, moral karyawan, motivasi, dan kepribadian. (2) Faktor eksternal. Faktor eksternal terdiri dari kepemimpinan situasional, kepercayaan pada pimpinan, budaya organisasi, dan kepemimpinan transformasional.

Berdasarkan faktor-faktor yang disebutkan di atas atas peneliti mengasumsikan bahwa kepribadian sebagai salah satu faktor penting yang mempengaruhi OCB dalam organisasi. Boeree (2016) berpendapat bahwa umumnya kepribadian di bicarakan dalam pengertian apa yang membuat seseorang berbeda dari orang lain dan apa yang membuatnya unik dibanding yang lain. Dari pendapat tersebut dapat dilihat bahwa kepribadian adalah sesuatu yang kompleks dan berbeda di setiap orang namun kepribadian yang baik dan harus dimiliki oleh karyawan untuk memunculkan OCB adalah kepribadian *hardiness*.

Hasil observasi dan wawancara yang dilakukan oleh peneliti selama melakukan magang dari 1 Februari sampai 31 April 2019 di PT Pamapersada Nusantara mendapatkan hasil bahwa rendahnya kepribadian *hardiness* pada diri karyawan, terlihat dari beberapa karyawan yang mengeluh tentang pekerjaan yang overload dari sana bisa di lihat bahwa aspek *control* kurang terpenuhi. *commitmen* kurang terpenuhi karena terlihat bahwa banyak karyawan yang sering mengeluh tentang pekerjaan ataupun fasilitas yang ada dan hal tersebut menandakan kurangnya rasa sepenuh hati dalam bekerja. Serta aspek *challenge* yang kurang terpenuhi, dilihat dari hasil obserasi karyawan kurang menyukai tantangan tentang pekerjaan tambahan dan pekerjaan lembur sehingga sebisa mungkin karyawan akan menghindari hal tersebut. karyawan sering mendapatkan pekerjaan yang overload dan beberapa keluhan tentang fasilitas yang dirasa kurang seperti wifi dan mesin

print sehingga menyebabkan stress dan terlihat bahwa karyawan sulit untuk mengatasi stress yang ditandai dengan munculnya perilaku yang bertentangan dengan OCB seperti sering melanggar beberapa peraturan, datang terlambat pada saat jam masuk kantor dan setelah jam makan siang serta seringnya mengobrol dengan rekan kerjanya sehingga menunda-nunda tugas dan mengganggu konsentrasi rekan kerja lainnya Dodik & Astuti (2012) berpendapat bahwa kepribadian *hardiness* dinilai dapat mengontrol individu dalam mengatasi stres yang sedang dialami di lingkungan kerja. Dari pendapat tersebut dapat dilihat individu yang mudah mengalami stress di tempat kerja menandakan memiliki kepribadian *hardiness* yang rendah karena kesulitan dalam mengontrol stress.

Selain itu adanya keluhan seperti komunikasi yang tidak efektif sehingga sering terjadinya miss komunikasi mengakibatkan perasaan tidak nyaman di tempat kerja, hal ini menunjukkan kepuasan kerja karyawan tidak terpenuhi ditandai dari hasil wawancara bahwa karyawan sering mengeluh tentang miss komunikasi yang sering terjadi membuat mereka merasa tidak nyaman, dalam penelitian yang dilakukan oleh Rasouli, Hossenian & Dokanee (2012) bahwa karyawan yang memiliki tingkat kepuasan kerja tinggi akan memiliki tingkat *hardiness* yang tinggi pula. Hal tersebut menunjukkan bahwa kepribadian *hardiness* karyawan di divisi operation PT Pamapersada Nusantara masih tergolong rendah karena karena tidak mendapatkan kepuasan kerja, berdasarkan faktor kepuasan kerja yang dikemukakan Gilmer (dalam Sutrisno, 2016) diantaranya adalah aspek sosial dalam pekerjaan dan komunikasi. Adanya keluhan tentang seringnya terjadi miss komunikasi menyebabkan kepuasan kerja yang rendah hal tersebut membuktikan

bahwa kepribadian *hardiness* yang dimiliki karyawan tergolong rendah seperti pendapat di atas

Selain itu penelitian yang dilakukan oleh Nofita (2015) mendapatkan hasil bahwa ada hubungan yang positif antara kepribadian *hardiness* dengan OCB. Maddi (2013) menyatakan bahwa *hardiness* adalah karakteristik kepribadian yang membuat individu menjadi lebih kuat, tahan, stabil, dan optimis dalam menghadapi stress dan mengurangi efek stress yang dihadapi, senang bekerja keras karena dapat menikmati apa yang dia lakukan, memandang hidup ini sebagai sesuatu yang harus diisi agar memiliki makna, dan juga mampu menghadapi setiap peristiwa dalam kehidupannya.

Maddi (2013) menyebutkan kepribadian *hardiness* terdiri dari tiga aspek, yaitu: (1) *Control*. Individu yang memiliki kontrol yang baik, percaya dan bertindak seolah-olah individu tersebut dapat memengaruhi peristiwa-peristiwa yang terjadi di sekitarnya. (2) *Commitment*. Individu yang memiliki komitmen yang kuat merasa mudah terlibat dalam apapun yang di lakukannya dan dapat mengerjakan segala sesuatu dengan sepenuh hati. (3) *Challenge*. Individu yang menyukai tantangan yang kuat mempertimbangkan bahwa perubahan-perubahan yang terjadi dalam hidup adalah sesuatu yang wajar dan mampu mengantisipasi perubahan-perubahan tersebut sebagai stimulus yang berguna.

Seorang karyawan dikatakan memiliki OCB yang tinggi jika karyawan tersebut bekerja lebih dari harapan organisasi yang artinya seorang karyawan harus memberikan waktu dan tenaganya secara suka rela dan tanpa mengharapkan imbalan dari perusahaan pendapat ini sejalan dengan apa yang dikatakan oleh

Ahdiyana (2010) seorang karyawan yang memiliki OCB yang tinggi tidak akan di bayar dalam bentuk uang atau bonus tertentu namun OCB lebih kepada perilaku sosial dari masing masing individu untuk bekerja melebihi dari apa yang diharapkan. hal tersebut mungkin akan menambah beban kerja yang overload sehingga menimbulkan stress pada diri karyawan sehingga menghambat kemunculan perilaku OCB dalam diri karyawan karena OCB dengan stress kerja merupakan dua variabel yang saling bertolak belakang, seseorang yang mengalami stress kerja akan berperilaku kebalikan dari perilaku OCB sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Prasasti & Yuniawan (2017) bahwa semakin tinggi tingkat stres seorang karyawan maka akan makin menurun tingkat kepeduliannya terhadap hal – hal diluar kewajiban profesionalnya.

Seorang karyawan yang tidak memiliki kepribadian *hardiness* akan lebih mudah mengalami stress di tempat kerja dan sebaliknya jika karyawan memiliki kepribadian *hardiness* yang kuat akan semakin menguatkan diri seseorang dan memudahkan karyawan tersebut mengelola stress menjadi stress yang positif dan memicu semangat karyawan dalam bekerja sejalan dengan pendapat Dodik & Astuti (2012) Saat menghadapi kondisi yang menekan, individu yang tahan banting juga akan mengalami stres atau tekanan, namun tipe kepribadian *hardiness* dapat menyikapi secara positif keadaan tidak menyenangkan tersebut agar dapat menimbulkan kenyamanan melalui cara-cara yang sehat. Sehingga kepribadian *hardiness* dapat menghentikan dampak negatif dari stress dan mengelolanya menjadi sesuatu yang positif serta menjadikan individu tahan banting saat bekerja sehingga akan memunculkan perilaku OCB karyawan, sejalan dengan hasil dari

Penelitian yang ditunjukkan oleh Valli dan Kalpana (2015) hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa adanya hubungan yang signifikan antara kepribadian *hardiness* dengan OCB pada karyawan. Dari hasil penelitian tersebut dapat dilihat bahwa ada hubungan yang positif terhadap kepribadian *hardiness* dengan OCB pada karyawan.

Dari paparan latar belakang di atas maka permasalahan yang diajukan untuk dicari jawabannya dalam penelitian ini adalah apakah terdapat hubungan antara kepribadian *hardiness* dengan *organizational citizenship behavior* (OCB) pada karyawan PT Pamapersada Nusantara?

B. Tujuan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan yang signifikan antara kepribadian *hardiness* dengan *organizational citizenship behavior* pada karyawan PT Pamapersada Nusantara divisi operation

C. Manfaat

1. Teoritis

Penelitian ini dapat memberikan sumbangan bagi perkembangan ilmu psikologi khususnya psikologi industri dan organisasi serta dapat menjadi dasar untuk penelitian selanjutnya dalam bidang Psikologi Industri dan Organisasi yang mana penelitian ini dapat dijadikan sebagai sumber data tambahan bagi pengembangan studi tentang *organizational citizenship behavior* (OCB)

2. Praktis

a. Bagi karyawan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran pengetahuan kepada karyawan PT Pamapersada Nusantara khususnya divisi operation mengenai perlunya memiliki kepribadian *hardiness* dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan *organizational citizenship behavior* (OCB) karyawan PT Pamapersada Nusantara

b. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan untuk melakukan *evaluasi* kinerja perusahaan supaya meningkatkan *organizational citizenship behavior* (OCB) karyawan PT Pamapersada Nusantara khususnya divisi operation