

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Permasalahan

Sumber daya manusia pada sebuah organisasi menjadi hal yang paling fundamental. Sebab citra dari sebuah organisasi juga ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia di dalamnya. Pembahasan mengenai hal tersebut, berkaitan erat dengan individu yang menjadi roda gerak sebuah perusahaan. Thoha (2014) memberikan penjelasan bahwa setiap individu memiliki kemampuan bawaan terkait tatanan organisasi, kepercayaan diri, pengharapan, kebutuhan serta hal-hal yang masuk dalam pengalamannya. Beberapa hal dalam penjelasan tersebut, masuk dalam karakteristik dari setiap individu yang akan beradaptasi dalam suatu lingkungan baru. Lingkungan baru yang dimaksud tersebut adalah perusahaan yang merupakan organisasi tempat individu-individu tersebut berkarier.

Sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan adalah karyawan. Perlakuan organisasi terhadap karyawan menjadi bentuk aplikatif dari kemampuan sebuah perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia di dalamnya (Robbins dan Coulter, 2009). Keunggulan suatu perusahaan secara kompetitif dapat dilihat dari kemampuan dalam mengevaluasi hubungan kerja melalui prinsip bahwa perusahaan dan karyawan merupakan mitra. Mengingat hal tersebut, sehingga penting bagi karyawan dan perusahaan untuk menjalin kerja sama yang baik. Kerja sama yang baik dari karyawan terhadap perusahaan dapat dilihat dari meningkatnya produktivitas kerja. Karyawan yang bisa menjaga

produktivitas kerjanya merupakan karakteristik baik yang perlu ada dalam sebuah organisasi atau perusahaan.

PT. Berkah Bumi merupakan perusahaan konsultan teknik sipil serta laboratorium dan mendapatkan ijin membidangi perencanaan dari Menteri jasa Geoteknik, Assessment Struktur, Uji Sipil. Layanan utama perusahaan ini adalah menyediakan fasilitas sondir. Pengujian sondir *test* merupakan salah satu pengujian penetrasi yang bertujuan untuk mengetahui daya dukung tanah pada setiap lapisan serta mengetahui kedalaman lapisan pendukung yaitu lapisan tanah keras. PT. Berkah Bumi telah berpengalaman menyediakan jasa sondir sejak tahun 2005.

Output perusahaan diberikan melalui 3 layanan yang menjadi andalan PT. Berkah Bumi. Ketiga layanan tersebut adalah Jasa Layanan Pekerjaan Topografi, Jasa Uji Lab Mekanika Tanah dan Jasa Layanan Pekerjaan Geoteknik. Layanan topografi berkaitan dengan pengukuran guna menentukan posisi atau tanda yang terjadi secara alami atau buatan manusia di atas permukaan tanah. Layanan topografi ini ditargetkan pada beberapa sektor pembangunan seperti jalan raya, jalur kereta api, jembatan, persediaan air limbah, media irigasi seperti bendungan dan kanal, saluran listrik hingga pemetaan GIS serta analisis data. Layanan kedua adalah uji lab mekanika tanah yang bermanfaat dalam mengidentifikasi kepadatan, kekuatan dan kinerja tanah di bawah permukaan. Sehingga bisa diketahui karakteristik dan perilaku tanah yang dapat berpengaruh pada jenis struktur yang akan dibangun. Pengujian laboratorium mekanika tanah ini juga dapat mengidentifikasi berbagai jenis tanah di lokasi konstruksi. Ada dua jenis

pengujian laboratorium tanah PT. Berkah Bumi, yaitu *Index Properties* (Sifat Fisis) dan *Mechanical Properties* (Sifat Mekanis). Layanan ketiga adalah Jasa Layanan Pekerjaan Geoteknik. Layanan geoteknik ini berguna untuk perbaikan, penguatan dan pemeliharaan lapisan permukaan tanah menggunakan material geosintetik. Adapun contoh material geosintetik yang sering digunakan untuk rekayasa geoteknik ini antara lain geomembrane, geotextile, geogrid, geomat, geopipe.

Pengorganisasian karyawan terdiri dari bagian manajemen yang tersusun atas direktur utama, direktur teknik, bagian keuangan serta SDM. Kemudian juga terdapat bagian operasional seperti analisator, penanggungjawab geoteknik, laboran, serta bagian lapangan. Total karyawan tetap atau yang masuk dalam jajaran manajemen berjumlah 12 orang dengan distribusi sebagai berikut:

Tabel 1. Jajaran Manajemen PT. Berkah Bumi

No.	Jabatan/Divisi	Jumlah
1.	Direktur Utama	1
2.	Direktur Teknik	1
3.	Keuangan	1
4.	SDM	1
5.	Analisisator	2
6.	Penanggungjawab Geoteknik	1
7.	Laboran	2
8.	Koordinator lapangan	3
Jumlah		12

Selain jumlah di atas, masih terdapat beberapa tenaga lapangan yang jumlahnya disesuaikan dengan kebutuhan setiap proyek. Jumlah minimal tenaga lapangan yang menjadi standar PT. Berkah Bumi adalah 5 orang. Tenaga lapangan tersebut merupakan tenaga harian lepas.

Sesuai data yang dihimpun oleh Geotechnical Services Market tahun 2021, kebutuhan intervensi dalam jasa konstruksi akan meningkat dalam 10 tahun kedepan. Jasa konstruksi ini dibagi dalam beberapa kategori spesifikasi pelayanan seperti geoteknik, TIC hingga konstruksi terkait pertambangan. Perkembangan jasa konstruksi di Indonesia dapat dilihat melalui pelaporan dari LPJK yang dilakukan secara periodik dalam kurun waktu sewindu. Berdasarkan data terbaru yang dihimpun oleh LPJK, diperoleh bahwa pertumbuhan perusahaan jasa konstruksi di Indonesia mencapai 117.000. Sedangkan di Yogyakarta terdapat 47 perusahaan. Pertumbuhan tersebut didukung dengan adanya data terkait peningkatan pekerjaan konstruksi di Indonesia. Sesuai data terbaru dari LPJK, peningkatan pekerjaan konstruksi pada sektor pekerjaan sipil yang diprakarsai oleh perusahaan swasta dalam lima tahun terakhir mencapai 12.499.353. Hal tersebut tentu menjadi acuan bagi setiap perusahaan konstruksi yang bergerak di sektor pekerjaan sipil seperti PT. Berkah Bumi agar dapat mempertahankan eksistensinya dalam menghadapi persaingan.

Berdasarkan penjelasan dari Direktur Utama PT. Berkah Bumi, tantangan yang paling sering dihadapi adalah saat berada di lapangan. Tantangan ini berkaitan dengan kondisi cuaca maupun hal lainnya yang sering menjadi penghalang pengerjaan proyek. Selain itu juga dijelaskan bahwa, terdapat permasalahan lain berkaitan dengan ketersediaan SDM. Kendala yang dijelaskan oleh Direktur Utama PT. Berkah Bumi ini selaras dengan data dari Direktorat Jenderal Bina Konstruksi yang menunjukkan bahwa terdapat penurunan hingga 100.000 tenaga kerja dari tahun 2016-2017.

Tampubolon (2016) menjelaskan bahwa masalah manajemen SDM khususnya terkait ketersediaan sumber daya dapat berakibat pada kinerja hingga kelangsungan dari perusahaan itu sendiri. Ketersediaan SDM bagi perusahaan merupakan permasalahan yang perlu ditinjau berdasarkan manajemen SDM. Masran dan Mu'ah (2017) menjelaskan bahwa permasalahan terkait ketersediaan SDM dapat diatasi dengan adanya penerapan manajemen yang tepat. Menurut Masdar, Asmorowati dan Irianto (2009), model manajemen sumberdaya manusia yang dapat digunakan untuk mengantisipasi masalah terkait ketersediaan tenaga kerja perlu memperhatikan kesejahteraan individunya. Melalui studi pendahuluan yang dilakukan oleh peneliti tanggal 25 Januari 2023, usaha-usaha yang ditempuh oleh PT. Berkah Bumi dalam mengatasi permasalahan SDM berlandaskan pada poros kesejahteraan dari karyawannya. Salah satu usaha yang telah diterapkan membangun sistem kekeluargaan untuk menumbuhkan keterikatan pekerjadengan perusahaan. Sistem gotong royong, saling membantu baik antar pekerja maupun dari atasan terhadap bawahan. cenderung mengarah pada *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*.

Ajat, Mukhtar dan Wahyudi (2019) menjelaskan bahwa keberhasilan suatu perusahaan dipengaruhi oleh perilaku karyawan terhadap perusahaan. Karyawan yang merupakan bagian dari perusahaan perlu memiliki perilaku 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 *Organizational Citizenship Behavior*

(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.

Luthans (2006) menekankan bahwa perilaku yang bersifat kooperatif dan saling membantu di luar ketentuan formal atau sistem penting bagi berfungsinya organisasi. Perilaku tambahan diluar deskripsi karyawan seperti OCB merupakan aturan tidak resmi yang bersifat sukarela. Penerapan OCB secara aplikatif dalam sebuah organisasi membantu karyawan dalam perusahaan agar lebih menyatu dengan lingkungan kerjanya. OCB adalah perilaku sukarela yang dilakukan karyawan guna meningkatkan efektifitas dalam organisasi (King, 2010). OCB bukanlah kewajiban atau tanggungjawab yang didapatkan secara formal terhadap setiap karyawan.

Organizational Citizenship Behavior (OCB) merupakan perilaku sukarela yang dapat diamati (Organ dkk, 2006). Sebab fokus OCB merupakan perilaku, maka dalam kemunculannya dilandasi oleh suatu motif atau nilai tertentu. Organ (1983), dalam penelitiannya membuktikan bahwa OCB terutamanya dimensi *altruism*, *sportsmanship* dan *civic virtue* berkorelasi dengan kinerja dari sebuah perusahaan. Sesuai penjelasan Organ dkk (2006), OCB terdiri atas 5 dimensi. Dimensi pertama adalah *altruism* ditunjukkan dengan adanya sikap tolong menolong antar karyawan. Dimensi kedua adalah *courtesy* yang ditunjukkan dengan adanya sikap saling menghargai antar karyawan demi terciptanya

hubungan interpersonal yang baik di lingkungan kerja. Dimensi ketiga adalah *sportmanship* yang ditunjukkan dengan kerelaan atau kesadaran karyawan dalam mengerjakan tugas tanpa disertai keluhan akan beban kerja. Dimensi keempat dalam OCB adalah *conscientiousness* yang ditunjukkan dengan adanya kesadaran karyawan dalam memberikan tanggungjawab ekstra seperti rela *overtime* hanya demi terselesaikannya tugas. Sedangkan dimensi kelima adalah *civic virtue* yang ditunjukkan dengan adanya kesediaan karyawan mengikuti kegiatan yang diadakan oleh perusahaan di luar tugas pokok mereka.

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. Sebaliknya dalam penelitian Ince dan Gul (2011) dijelaskan bahwa karyawan tanpa adanya perilaku OCB dapat berdampak pada menurunnya citra perusahaan. Lebih spesifik lagi, Fatima (2015) menjelaskan beberapa dampak negatif nihilnya perilaku OCB pada karyawan dapat berakibat pada munculnya permasalahan-permasalahan interpersonal antar karyawan di lingkungan kerja serta hilangnya tanggungjawab etis karyawan terhadap tugas-tugas pekerjaannya. Melihat pentingnya manfaat dari OCB serta mengingat dampak negatifnya bagi perusahaan, penting bagi karyawan untuk memiliki perilaku OCB yang berguna bagi kemajuan perusahaan.

Penelitian yang dilakukan oleh Astuti, Sari & Puji (2019) menunjukkan bahwa, tidak terdapat perbedaan OCB yang signifikan dalam dimensi *conscientiousness, civic virtue, sportsmanship, dan courtesy* antara karyawan tetap, karyawan kontrak dan buruh harian lepas. Artinya, hal tersebut membuktikan bahwa terlepas dari status karyawan baik tetap, kontrak maupun harian lepas perlu memiliki OCB yang dapat berguna bagi perusahaan. Menurut Markozy (dalam Titisari, 2014), sebuah perusahaan atau organisasi perlu memiliki karyawan yang baik ditandai dengan adanya OCB pada mereka. Markozy (dalam Titisari, 2014), menjelaskan bahwa karyawan yang baik (*good citizens*) adalah yang memiliki kecenderungan menampilkan OCB dalam lingkungan kerjanya. Karyawan yang cenderung memiliki perilaku OCB bertindak lebih baik dalam bekerja, mematuhi peraturan dan cenderung loyal terhadap organisasinya. Kondisi tersebut menurut (Ristiana, 2013) secara langsung dapat menumbuhkan rasanyaman bagi karyawan terhadap pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya.

Dalam studi pendahuluan yang telah dilakukan secara tatap muka oleh peneliti sebelumnya, didapati bahwa terdapat kecenderungan adanya OCB pada PT. Berkah Bumi Engineering. Terdapat 3 partisipan yang diwawancarai dalam *preliminary study* yang dilakukan pada 25 Januari 2023. Hasil wawancara dengan ketiga partisipan menunjukkan adanya indikasi penerapan perilaku OCB oleh karyawan di PT. Berkah Bumi yang sesuai dengan setiap dimensinya. Dimensi *altruism* ditandai dengan pernyataan masing-masing karyawan yang mengatakan bahwa mereka terbiasa saling tolong menolong Ketika ada rekan karyawan yang mengalami kesusahan. Partisipan pertama menatakan bahwa saat ada salah satu

istri karyawan mau melahirkan, mereka melakukan iuran untuk membantu biaya persalinan. Hal tersebut diungkapkan oleh MH bahwa selain tunjangan kesehatan, karyawan selalu bergotong royong saling membantu apabila ada rekan kerja yang mengalami musibah seperti sakit (KB:W1/MH/B:68-75:83-88).

Pernyataan tersebut diperkuat dengan penjelasan dari partisipan keduanya mengatakan bahwa para karyawan juga sempat meminta LBH untuk membantu salah satu rekannya yang terlilit pinjaman *online*. WA menjelaskan bahwa sempat ada tim penagih dari pinjaman *online* milik salah satu karyawan yang datang ke kantor. Menurut penjabarannya, pinjaman tersebut sempat menunggak dan karenanya yang bersangkutan sempat beberapa hari tidak masuk kantor karena malu dengan rekan kerja yang lain. Karena kondisi tersebut, WA dan rekan kerja lainnya mengusulkan kepada pimpinan untuk memberikan bantuan dengan mencarikan Lembaga Bantuan Hukum (KB:W1/WA/B:59-77).

Kemudian dari kacamata SR yang menjabat di divisi SDm menjelaskan bahwa perkembangan di PT. Berkah Bumi terkait pengelolaan karyawan terus berjalan. Ia memastikan sejak bergabung di perusahaan tersebut, budaya kekeluargaan memang sudah terlihat. Bentuk aplikatif dari kekeluargaan tersebut adalah dengan memberikan bantuan saat ada rekan kerja yang terkena musibah seperti sakit. Karyawan tetap membantu meskipun sudah ada fasilitas dari perusahaan. Contoh lain seperti yang pernah diungkapkan oleh partisipan WA bahwa para karyawan mengusulkan untuk mencari bantuan hukum untuk membantu rekan kerja mereka yang terjerat pinjaman *online* (KB:W1/SR/B:43-51;55-69).

Dalam wawancara juga ditemukan indikasi dari dimensi *sportmanship*, dimana karyawan rela melakukan *overtime* hanya sekedar menyelesaikan tanggungjawab yang seharusnya dan tanpa menuntut lebih ke perusahaan. Partisipan MH memberikan penjelasan bahwa, karyawan rela menginap di kantor karena harus berangkat pukul satu dini hari menuju lokasi proyek. Hal tersebut sangat jauh dengan standar jam kerja karyawan kantor. Namun, seluruh karyawan tetap dengan senang hati melakukan hal tersebut (KB:W1/MH/B:108-116).

Selain itu, partisipan WA juga menjelaskan bahwa divisinya yang memegang peranan vital mengatur keuangan sering mengalami *overtime*. Meski demikian, ia menjelaskan tetap senang melakukan pekerjaannya. WA juga menjelaskan bahwa hampir semua divisi pasti ada *overtime*, namun hal tersebut dikarenakan pekerjaan yang harusnya tenggat hari itu belum terselesaikan, sehingga harus lembur. Karena kondisi tersebut, perusahaan tidak memberikan kompensasi apapun, mengingat tidak ada jadwal lembur. Menurut penjelasannya, keputusan untuk *overtime* secara sadar diambil oleh masing-masing karyawan dengan mengingat tanggungjawab pekerjaannya. Bahkan, hal ini menumbuhkan sikap saling membantu antar divisi ketika ada rekan kerjanya yang sedang *overtime*. Menurut WA, Direktur Utama juga sering membantu karyawannya saat mereka melakukan *overtime*. Penjelasan WA mengenai sikap seperti kesadaran menyelesaikan pekerjaan tanpa keluhan seperti melakukan *overtime* meski tidak ada jadwal lembur demi terselesaikannya pekerjaan hingga altruisme yaitu saling membantu antar karyawan sangat penting baginya. Partisipan WA menyatakan,

perilaku-perilaku dari rekan kerjanya tersebut membuatnya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan optimal (KB:W1/WA/B:108-119).

Terkait dimensi ini, SR yang merupakan SDM PT. Berkah Bumi menjelaskan bahwa selama bekerja di sana, sistem lembur telah diberikan sesuai dengan peraturan, termasuk diimbangi dengan kompensasi yang sesuai. SR juga menjelaskan bahwa, terlepas dari ada atau tidaknya kegiatan lembur, banyak karyawan yang memilih untuk tidur di kantor karena sudah merasa seperti rumah sendiri (KB:W1/SR/B:94-118).

Dimensi berikutnya, yaitu *conscientiousness* atau kesediaan dari karyawan untuk tetap bertahan dalam menyelesaikan pekerjaannya terlepas dari intensitas dari beban kerjanya. MH menjelaskan sejauh ini tidak ada keluhan terkait beban atau tugas kerja dari perusahaan. Ia menjelaskan karena seluruh pekerjaan dilakukan secara bersama-sama sehingga terasa lebih ringan (KB:W1/MH/B:96-103). Hal ini juga didukung oleh pernyataan dari WA yang menjelaskan bahwa sejauh pengalamannya, karyawan di PT. Berkah Bumi melakukan pekerjaannya dengan hati senang. Bahkan tidak ada tuntutan saat ada keterlambatan pemberian hak bulanan. Menurut WA, hal tersebut dikarenakan perusahaan cukup transparan terhadap karyawan (KB:W1/WA/B:85-103). Partisipan ketiga menambahkan bahwa beban kerja yang diberikan oleh perusahaan sudah sesuai. Bahkan karyawan rela untuk membantu karyawan lain saat ada pekerjaan yang belum terselesaikan (KB:W1/SR/B:75-87).

Dimensi *civic virtue* digambarkan dengan kerelaan karyawan mengikuti kegiatan yang diadakan oleh perusahaan meskipun itu di luar *job description*

jabatan mereka. Misalnya seperti penjelasan dari MH, bahwa setiap hari jum'at perusahaan mengadakan pengajian dan seluruh karyawan mengikutinya (KB:W1/MH/B:123-126). Diimbangi dengan penjelasan dari WA yang merupakan partisipan ke dua. WA menjelaskan bahwa setiap bulan ada kegiatan bakti sosial dari perusahaan. Ia menjelaskan bahwa meskipun bukan merupakan kewajiban, namun seluruh karyawan antusias menyisihkan sebagian pendapatan untuk menolong sesama (KB:W1/WA/B:125-134). Dilengkapi oleh penjelasan dari partisipan SR yang membenarkan adanya kegiatan pengajian setiap hari Jum'at serta bakti sosial di akhir bulan. SR berpendapat bahwa kedua kegiatan tersebut dapat memupuk religiusitas dan kekeluargaan antar karyawan. Selain itu juga terdapat kegiatan dalam perayaan hari-hari besar nasional (KB:W1/SR/B:125-139).

Selain keempat dimensi di atas, terdapat cerminan dimensi berikutnya yang ditunjukkan oleh para partisipan, yaitu *courtesy*. Penggambaran dimensi ini sesuai penjelasan partisipan MH bahwa perbedaan pendapat merupakan hal yang wajar. Namun, perusahaan memiliki budaya kekeluargaan untuk menghindariterjadinya perselisihan antar karyawan. Sehingga hubungan antar karyawan dapat terjalin secara baik (KB:W2/MH/B:138-142:147-148). Dalam hal ini, WA juga menjelaskan bahwa kesalahpahaman yang terjadi sejauh pengalamannya hanya terkait pelaksanaan teknis dilapangan. Penyelesaian akan hal tersebut dilakukan secara profesional, mengingat perbedaan pendapat yang timbul semata-mata untuk kemajuan perusahaan (KB:W1/WA/B:140-155). SR menambahkan bahwa cara penyelesaian kesalahpahaman menjadi hal yang fundamental untuk menjaga

hubungan antar karyawan. Ia menjelaskan bahwa selama 15 tahun bekerja di PT. Berkah Bumi tidak ada kesalahpahaman yang berlanjut. Dikarenakan budaya kekeluargaan yang telah terbangun kuat (KB:W1/SR/B:146-163).

Selain itu, berdasarkan wawancara pada studi pendahuluan, peneliti juga menemukan manfaat perilaku-perilaku tersebut bagi perusahaan PT. Berkah Bumi. Menurut MH, sikap saling membantu antar karyawan demi terselesaikannya tugas sangat penting baginya. MH juga menambahkan bahwa untuk tugasnya sebagai pengawas lapangan, ketika ada lebih dari 2 proyek yang berjalan bersamaan, bisa terjadi chaos karena keterbatasan jumlah SDM pengawas lapangan. Meski demikian, hal tersebut teratasi dengan adanya antuan dari Direktur Utama, Direktur Teknik atau bahkan divisi lain untuk membantu melaksanakan tugas demi terselesaikannya proyek dengan tepat. Bantuan yang diberikan kepada divisi pengawas lapangan diberikan secara sukarela tanpa adanya permintaan uang lembur atau kompensasi lainnya (KB:W1/MH/B:153- 161). Wa juga mendapatkan bahwa perilaku tersebut cukup membantu untuk membuat suasana nyaman di lingkungan kerja (KB:W1/WA/B:165-174). Penjelasan partisipan tersebut juga menunjukkan salah satu manfaat OCB yang dipaparkan oleh Podsakoff, dkk (1996) bahwa perilaku OCB seperti tolong menolong tanpa pamrih dapat bermanfaat bagi produktivitas karyawan.

Pendapat di atas didukung oleh penjelasan dari Kabag SDM yang sudah 15 tahun bekerja di perusahaan ini. SR mengatakan sudah banyak tahu naik turunnya perjalanan perusahaan, khususnya untuk masalah SDM. SR membenarkan penjelasan dari Direktur Utama bahwa salah satu masalah

ketersediaan tenaga harian lepas bagian lapangan dapat diatasi dengan cara ini. Dengan membangun sistem kekeluargaan antar karyawan, saling tolong menolong baik masalah penyelesaian tugas maupun hal pribadi. Hal tersebut memiliki imbasnya cukup besar. Bahkan tenaga harian lepas saat tidak ada proyek, mereka sering berkunjung ke kantor, kadang ikut membantu pekerjaan yang bisa mereka lakukan dengan sukarela. Ketika ada keterlambatan pembayaran dari klien yang berakibat ke penundaan pembayaran upah, mereka tetap santai tanpa protes dan melakukan pekerjaan seperti biasa. Jadi saya rasa, perilaku keorganisasian salah satunya dengan saling tolong menolong sangat berguna bagi perusahaan kami. Hasilnya sesuai dengan yang saya paparkan (KB:W1/SR/B:172-198)

Hasil wawancara dengan Direktur Utama dan Kabag SDM dari PT. Berkah Bumi tersebut menunjukkan bahwa penerapan OCB sangat penting bagi karyawan. Sesuai dengan pemaparan bahwa penerapan perilaku keorganisasian diharapkan dapat membantu mengatasi masalah ketersediaan SDM yang sering dihadapi oleh PT. Berkah Bumi. Penerapan OCB diharapkan agar dapat dijadikan sebagai budaya perusahaan di PT. Berkah Bumi.

Berdasarkan temuan akan keunikan pengalaman masing-masing subjek terhadap kecenderungan perilaku OCB serta harapan besar yang menyertai penerapannya, peneliti tertarik untuk melihat lebih lanjut gambaran dari OCB (*Organizational citizenship behavior*) pada karyawan PT. Berkah Bumi.

B. Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimanakah gambaran OCB (*Organizational citizenship behavior*) pada karyawan PT. Berkah Bumi?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut untuk mengetahui gambaran secara spesifik penerapan OCB (*Organizational citizenship behavior*) pada karyawan PT. Berkah Bumi.

D. Manfaat penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian ini, diharapkan mempunyai manfaat dalam mengetahui gambaran OCB (*Organizational citizenship behavior*) pada karyawan PT. Berkah Bumi. Adapun manfaat dari penelitian ini adalah:

1. Manfaat Teoretis

Memberikan gambaran mengenai OCB (*Organizational citizenship behavior*) pada PT. Berkah Bumi.

2. Manfaat Praktis

a. Menumbuhkan *insight* bagi perusahaan mengenai pentingnya penerapan OCB dalam membantu permasalahan terkait manajemen SDM khususnya terkait ketersediaan tenaga kerja.

b. Penerapan OCB dapat dijadikan sebagai landasan dalam merumuskan budaya perusahaan.

- c. Memberikan wawasan dan pengalaman berharga bagi penulis dan perusahaan bahwa setiap karyawan terlepas dari status sebagai karyawan tetap maupun buruh harian tetap memiliki OCB (*Organizational citizenship behavior*) yang berguna bagi perusahaan.