

Madani: Jurnal Ilmiah Multidisiplin**Volume 1, Nomor 5, Juni 2023****e-ISSN: 2986-6340****DOI: <https://doi.org/10.5281/zenodo.8045308>****Analisis Perilaku Organizational Citizen Ship Behavior (OCB) Karyawan di PT. Yangtze Optical Fibre Indonesia****Muhammad Candra Rosid¹, Uus MD Fadli²**^{1,2}Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, UBP KarawangEmail mn20.muhamadrosid@mhs.ubpkarawang.ac.id¹, uusmdfadli@ubpkarawang.ac.id²**Abstrack**

Organizational Citizenship Behavior (OCB) is a concept that emphasizes individual extra-role behavior in organizations. OCB includes behaviors such as helping co-workers, taking on tasks that are not listed in the job description, and promoting a positive work atmosphere. The purpose of this research is to find out the behavior of each individual outside of their main duties in the organization or work that helps strengthen the organization. Includes behaviors such as helping colleagues, maintaining a clean and orderly work environment, and showing a high commitment to the organization. This study uses a qualitative descriptive approach. Research Locus at PT. YOFC, the informants were one shift leader and one chief operator selected by purposive sampling. Data was collected through in-depth interviews, field surveys and secondary data recording as needed.

Keywords : Organizational Citizenship Behavior, Employee, Company

Abstrak

Organizational Citizenship Behavior (OCB) merupakan konsep yang menekankan pada perilaku ekstra-role individu di dalam organisasi. OCB meliputi perilaku-perilaku seperti membantu rekan kerja, memegang tugas yang tidak tercantum dalam deskripsi pekerjaan, dan mempromosikan suasana kerja yang positif. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui perilaku setiap individu di luar tugas utama mereka di dalam organisasi atau pekerjaan yang membantu memperkuat organisasi. Meliputi perilaku-perilaku seperti membantu rekan kerja, menjaga lingkungan kerja bersih dan tertib, dan menunjukkan komitmen yang tinggi terhadap organisasi. Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif. Lokus Penelitian di PT. YOFC, Informannya satu orang shift leader dan satu orang chief operator yang dipilih secara Purposive Sampling. Data dikumpulkan melalui wawancara mendalam, survey lapangan dan pencatatan data sekunder yang diperlukan.

Kata Kunci : Organizational Citizenship Behavior, Organisasi, Karyawan, Perusahaan

PENDAHULUAN

Menekankan bahwa perilaku-perilaku kooperatif dan saling membantu yang berada diluar persyaratan formal sangat penting bagi berfungsinya organisasi. Perilaku tambahan diluar diskripsi pekerjaan dalam organisasi sering disebut sebagai perilaku kewarganegaraan dalam organisasi atau *Organizational citizenship behavior* (OCB). Pentingnya unsur manusia dalam perusahaan bahwa betapasempurnanya suatu organisasi maupun karyawan, bila karyawan tidak dapat menjalankan tugasnya dengan minat dan gembira, maka perusahaan itu tidak akan mencapai hasil sebanyak yang seharusnya dapat dicapai. beberapa kriteria perilaku karyawan yang dapat membantu keefektifan organisasi, antara lain: memiliki kapasitas sosial untuk bekerjasama dengan orang lain dan memiliki karakter yang kuat untuk bertahan dalam mempertahankan kelompok kerjanya. Selain itu juga mempunyai keinginan berpartisipasi dalam usaha kelompok/tim kerja untuk mewujudkan tujuan bersama yang lebih tinggi, serta keseimbangan moral dan psikologis untuk mencapai tujuan individu dan perusahaan tanpa merugikan satu sama lain.

Karyawan yang memiliki OCB maka karyawan mampu mengendalikan perilakunya sendiri atau memilih perilaku yang sesuai untuk kepentingan organisasi. Perilaku ini akan muncul karena memiliki perasaan sebagai anggota organisasi dan merasa puas bila melakukan sesuatu yang lebih bagi organisasi. Menurut Richard (2003;91) juga menyatakan bahwa OCB adalah perilaku kerja yang melebihi persyaratan kerja dan turut berperan dalam kesuksesan organisasi.

PT. Yangtze Optical Fibre Indonesia atau YOFI merupakan perusahaan manufacturing yang bergerak di bidang kabel serat optic dalam memenuhi kebutuhan sarana komunikasi di dunia. Perusahaan ini akan memanfaatkan teknologi tinggi dan sumber daya lokal untuk menjadi pemasok serat paling berpengaruh di Indonesia dan kawasan ASEAN serta memberikan kontribusi yang semestinya bagi pasar telekomunikasi lokal.

Adapun pengamatan yang dilakukan peneliti di PT. YOFI terdapat masalah-masalah yang sebenarnya tidak setiap karyawan memiliki perilaku *Organization Citizenship Behavior* (OCB) yang baik seperti masih banyak karyawan yang tidak menunjukkan perilaku *altruism* (membantu) kepada karyawan lain dan sebagai karyawan yang tidak menunjukkan sikap sukarela terhadap pekerjaannya. Karena ada sebagian karyawan yang masih bersifat malas-malas dalam menjalankan tugas mereka dan kurangnya hubungan yang baik antar sesama karyawan atau *Courtesy*.

Berdasarkan kajian di atas maka penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan bagaimana perilaku setiap masing-masing karyawan dalam *Organization Citizenship Behavior* (OCB) yang memberikan dampak positif terhadap perusahaan. Dengan ini peneliti tertarik untuk memilih judul “ Analisis Perilaku Organizational Citizenship Behavior (OCB) Karyawan di PT. Yangtze Optical Fibre Indonesia.

KAJIAN TEORI

Organizational Citizenship Behavior (OCB)

Organizational Citizenship Behavior (OCB) atau kewarganegaraan organisasional merupakan bagian dari ilmu perilaku organisasi. *Organizational Citizenship Behavior* adalah tindakan spontan saling tolong – menolong untuk membantu rekan kerja dalam sebuah perusahaan (Charli & Sopali, 2022). *Organizational Citizenship Behavior* merupakan kontribusi individu untuk melampaui tuntutan peran di tempat kerja. OCB ini melibatkan beberapa perilaku, antara lain Perilaku seperti membantu orang lain, menjadi sukarelawan untuk tugas ekstra, dan mematuhi aturan dan prosedur di tempat kerja. Perilaku tersebut menggambarkan nilai tambah karyawan yang merupakan salah satu bentuk perilaku prososial, yaitu perilaku sosial yang positif, konstruktif, dan bermakna untuk membantu.

Menurut Zabihi dalam Zulkarnain (2017), *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* dapat mengikat para pemimpin dan karyawan secara tidak langsung, sehingga dapat membangun sikap dan perilaku sesuai dengan visi, misi dan strategi perusahaan. Pemimpin dapat menetapkan mekanisme untuk mempertahankan, mengembangkan atau mengubah *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* yang ada. Mekanisme *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* yang diajarkan oleh seorang pemimpin kemudian akan diadaptasi oleh para pengikutnya melalui proses sosialisasi. Proses sosialisasi untuk mengirimkan visi dan misi dari seorang pemimpin ke organisasi melalui *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* memerlukan kepemimpinan yang tepat, sehingga dapat meningkatkan perilaku kewarganegaraan organisasi yang kuat.

Organizational citizen behavior (OCB) sering didefinisikan sebagai perilaku/ sikap pekerja yang melebihi persyaratan dimana peran formal mereka tidak langsung terlihat dan diakui oleh *system* kompensasi/penghargaan resmi/standar, yang dapat memfasilitasi fungsi organisasi (Guan & Frenkel, 2019). Kewarganegaraan korporat melibatkan beberapa perilaku, termasuk membantu orang lain, menjadi sukarelawan untuk tugas ekstra, dan

mematuhi peraturan dan prosedur di tempat kerja. (Tremblay & Simard, 2018) mendefinisikan perilaku kewargaan organisasi sebagai perilaku individu yang bebas, tidak secara langsung atau eksplisit terkait dengan imbalan, dan dapat meningkatkan keefektifan berfungsinya organisasi.

Dimensi Organizational Citizenship Behavior

Dimensi *organizational citizenship behavior* menurut Organ, Podsakof, dan Mackenzie (2006) adalah *altruism, conscientiousness, sportsmanship, courtesy, civic virtue*. *Altruism* merupakan perilaku karyawan dalam menolong rekan kerjanya yang mengalami kesulitan dalam situasi yang sedang dihadapi baik mengenai tugas dalam organisasi maupun masalah pribadi orang lain. Dimensi ini mengarah kepada memberi pertolongan yang bukan merupakan kewajiban yang ditanggungnya. Bukhari, Ali, Shahzad, dan Bashir (2009) mengatakan jika karyawan dalam suatu organisasi memiliki antusiasme untuk membantu satu sama lain dan tidak mementingkan diri sendiri dalam mencapai tujuan organisasi, secara alami akan meningkatkan OCB dalam organisasi. Contohnya adalah perilaku seperti membantu seorang rekan yang tidak masuk kerja, membantu orang lain yang memiliki beban kerja berat, memerhatikan perilaku seseorang memengaruhi pekerjaan orang lain, dan menyediakan bantuan dan dukungan untuk karyawan baru merupakan indikasi yang jelas tentang lingkungan kerja (Pare' & Tremblay, 2000).

Sementara *conscientiousness* adalah perilaku yang ditunjukkan dengan berusaha melebihi yang diharapkan perusahaan, misalnya efisiensi penggunaan waktu dan melampaui harapan, perilaku sukarela yang bukan merupakan kewajiban atau tugas karyawan. Dimensi ini menjangkau jauh di atas dan jauh ke depan dari panggilan tugas. Seseorang yang sadar akan tanggung jawabnya secara sukarela mengambil tanggung jawab ekstra, tepat waktu, menempatkan kepentingan pada keterperincian dan kualitas tugas, dan secara umum mengerjakan di atas dan jauh melebihi panggilan tugas.

Lalu *sportsmanship* adalah perilaku yang memberikan toleransi terhadap keadaan yang kurang ideal dalam organisasi tanpa mengajukan keberatan–keberatan. Seseorang yang mempunyai tingkatan yang tinggi dalam *sportsmanship* akan meningkatkan iklim yang positif di antara karyawan. Karyawan akan lebih sopan dan bekerja sama dengan yang lain sehingga akan menciptakan lingkungan kerja yang lebih menyenangkan. Contoh perilakunya antara lain kemauan untuk bertoleransi tanpa mengeluh, menahan diri dari aktivitas-aktivitas mengeluh dan mengumpat, tidak mencari-cari kesalahan dalam organisasi, dan tidak mengeluh tentang segala sesuatu, serta tidak membesar-besarkan permasalahan di luar proporsinya.

Kemudian *Courtesy* adalah menjaga hubungan baik dengan rekan kerjanya agar terhindar dari masalah interpersonal. Seseorang yang memiliki dimensi ini adalah orang yang menghargai dan memerhatikan orang lain. Contoh perilaku dalam kategori ini adalah secara berkala "menyentuh dasar" rekan kerja untuk mencari tahu bagaimana pekerjaan akan berjalan, atau membiarkan orang lain tahu bagaimana mencapainya (Jex, 2002).

Terakhir, *civic virtue* merupakan perilaku yang mengindikasikan tanggung jawab pada kehidupan organisasi (mengikuti perubahan dalam organisasi, mengambil inisiatif untuk merekomendasikan bagaimana operasi atau prosedur–prosedur organisasi dapat diperbaiki dan melindungi sumber–sumber yang dimiliki oleh organisasi). Dimensi ini mengarah pada tanggung jawab yang diberikan organisasi kepada seorang untuk meningkatkan kualitas bidang pekerjaan yang ditekuni. *Civic virtue* dapat dijelaskan sebagai kesediaan karyawan untuk terlibat dalam hal-hal yang rutin maupun tidak rutin pada organisasi untuk menciptakan kesan baik dari organisasi (Bukhari et al., 2009). Contoh perilaku adalah menghadiri pertemuan, membaca dan menjawab email yang berhubungan dengan pekerjaan, dan berpartisipasi dalam kegiatan organisasi (Organ et al., 2006)

Faktor-faktor yang Memengaruhi Organizational Citizenship Behavior

Faktor-faktor yang memengaruhi munculnya OCB adalah budaya dan iklim, kepribadian dan suasana hati, dukungan organisasional, kualitas interaksi atasan dan bawahan, masa kerja, dan jenis kelamin.

Budaya dan iklim organisasi; Konovsky dan Pugh (1994) menggunakan teori pertukaran sosial untuk berpendapat bahwa ketika karyawan telah puas terhadap pekerjaannya, mereka akan membalasnya. Pembalasan dari karyawan tersebut termasuk perasaan memiliki yang kuat terhadap organisasi dan perilaku seperti organizational citizenship.

Kepribadian dan suasana hati; menurut Elanain (2007), kepribadian individu memainkan peran penting dalam perilaku kerja. Selanjutnya, hasil dari studi ini mempunyai implikasi praktis yang penting dalam proses seleksi karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa keterbukaan terhadap pengalaman, kesadaran, dan stabilitas emosional merupakan ciri-ciri kepribadian yang paling penting dalam memprediksi OCB. Oleh karena itu, penelitian ini menunjukkan bahwa proses seleksi karyawan untuk mendapatkan target pelamar memiliki kepribadian yang baik sehingga dapat meningkatkan staf OCB. Selain itu menurut Purba dan Seniati (2004), kepribadian memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap OCB. Peneliti melihat dari sisi budaya karyawan Indonesia yang menjunjung tinggi nilai kebersamaan. Dapat dikatakan bahwa makin terikat karyawan tersebut secara emosional dengan perusahaan, maka makin cenderung ia membantu rekan kerja dan atasan dalam hal penyelesaian tugas, pencegahan masalah dalam bekerja, dan pemberian semangat dan penguatan, serta makin cenderung karyawan membantu organisasi secara keseluruhan, dengan cara menoleransi situasi yang kurang ideal dalam bekerja, peduli pada kelangsungan hidup perusahaan, dan patuh pada peraturan dan tata tertib perusahaan.

Dukungan organisasional; studi Shore dan Wayne (1993) menemukan bahwa persepsi terhadap dukungan organisasional (*Perceived Organizational Support/POS*) dapat menjadi prediktor *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Pekerja yang merasa bahwa mereka didukung organisasi akan memberikan umpan balik (feedback) dan menurunkan ketidakseimbangan dalam hubungan tersebut dengan terlibat dalam perilaku citizenship.

Kualitas interaksi atasan dan bawahan; persepsi terhadap kualitas interaksi atasan-bawahan merupakan faktor yang menyebabkan organizational citizenship behavior karyawan. Makin tinggi persepsi terhadap kualitas interaksi atasan-bawahan, maka makin tinggi organizational citizenship behavior karyawan. Faktor kesediaan atasan menggunakan otoritasnya untuk membantu bawahan memecahkan masalah yang dihadapi bawahan memecahkan masalah yang dihadapi merupakan faktor paling dominan dalam mempengaruhi OCB (Novliadi, 2006). Menurut Wayne, Shore, dan Leden (1997), karyawan yang memiliki kualitas interaksi yang tinggi dengan atasannya dapat mengerjakan pekerjaan selain yang biasa mereka lakukan. Sedangkan karyawan yang memiliki kualitas interaksi yang rendah dengan atasannya lebih cenderung menunjukkan pekerjaan yang rutin saja dari sebuah kelompok kerja.

Manfaat OCB terhadap Perusahaan

Hasil penelitian mengenai pengaruh OCB terhadap kinerja organisasi menurut Podsakoff et al. (2000) terdiri dari meningkatkan produktivitas rekan kerja, meningkatkan produktivitas manajer, menghemat sumber daya yang dimiliki manajemen dan organisasi secara keseluruhan, membantu menghemat energi sumber daya yang langka untuk memelihara fungsi kelompok, menjadi sarana efektif untuk mengkoordinasi kegiatan-kegiatan kelompok kerja, meningkatkan kemampuan organisasi untuk menarik dan mempertahankan karyawan terbaik, meningkatkan stabilitas kinerja organisasi, dan meningkatkan kemampuan organisasi untuk beradaptasi dengan perubahan lingkungan.

Petama, OCB meningkatkan produktivitas rekan kerja. Karyawan yang menolong rekan kerja lain akan mempercepat penyelesaian tugas rekan kerjanya, dan pada gilirannya meningkatkan produktivitas rekan tersebut. Seiring dengan berjalannya waktu, perilaku membantu yang ditunjukkan karyawan akan membantu menyebarkan *best practice* ke seluruh unit kerja atau kelompok.

Kedua, OCB meningkatkan produktivitas manajer. Karyawan yang menampilkan perilaku *civic virtue* akan membantu manajer mendapatkan saran dan/atau umpan balik yang berharga dari karyawan tersebut untuk meningkatkan efektivitas unit kerja. Karyawan yang sopan, yang menghindari terjadinya konflik dengan rekan kerja, akan menolong manajer terhindar dari krisis manajemen.

Ketiga, OCB menghemat sumber daya yang dimiliki manajemen dan organisasi secara keseluruhan. Jika karyawan saling tolong menolong dalam menyelesaikan masalah dalam suatu pekerjaan sehingga tidak perlu melibatkan manajer, konsekuensinya manajer dapat memakai waktunya untuk melakukan tugas lain, seperti membuat perencanaan. Karyawan yang menampilkan *conscientiousness* yang tinggi hanya membutuhkan pengawasan minimal dari manajer sehingga manajer dapat mendelegasikan tanggung jawab yang lebih besar kepada mereka. Ini berarti lebih banyak waktu yang diperoleh manajer untuk melakukan tugas yang lebih penting. Karyawan lama yang membantu karyawan baru dalam pelatihan dan melakukan orientasi kerja akan membantu organisasi mengurangi biaya untuk keperluan tersebut. Karyawan yang menampilkan perilaku *sportsmanship* akan sangat menolong manajer tidak menghabiskan waktu terlalu banyak untuk berurusan dengan keluhan-keluhan kecil karyawan.

Keempat, OCB membantu menghemat energi sumber daya yang langka untuk memelihara fungsi kelompok. Keuntungan dari perilaku menolong adalah meningkatkan semangat, moral (*morale*), dan kerekatan (*cohesiveness*) kelompok, sehingga anggota kelompok (atau manajer) tidak perlu menghabiskan energi dan waktu untuk pemeliharaan fungsi kelompok. Karyawan yang menampilkan perilaku *courtesy* terhadap rekan kerja akan mengurangi konflik dalam kelompok, sehingga waktu yang dihabiskan untuk menyelesaikan konflik manajemen berkurang.

Kelima, OCB menjadi sarana efektif untuk mengoordinasi kegiatan-kegiatan kelompok kerja. Menampilkan perilaku *civic virtue* (seperti menghadiri dan berpartisipasi aktif dalam pertemuan di unit kerjanya) akan membantu koordinasi di antara anggota kelompok, yang akhirnya secara potensial meningkatkan efektivitas dan efisiensi kelompok. Menampilkan perilaku *courtesy* (misalnya saling memberi informasi tentang pekerjaan dengan anggota dari tim lain) akan menghindari munculnya masalah yang membutuhkan waktu dan tenaga untuk diselesaikan.

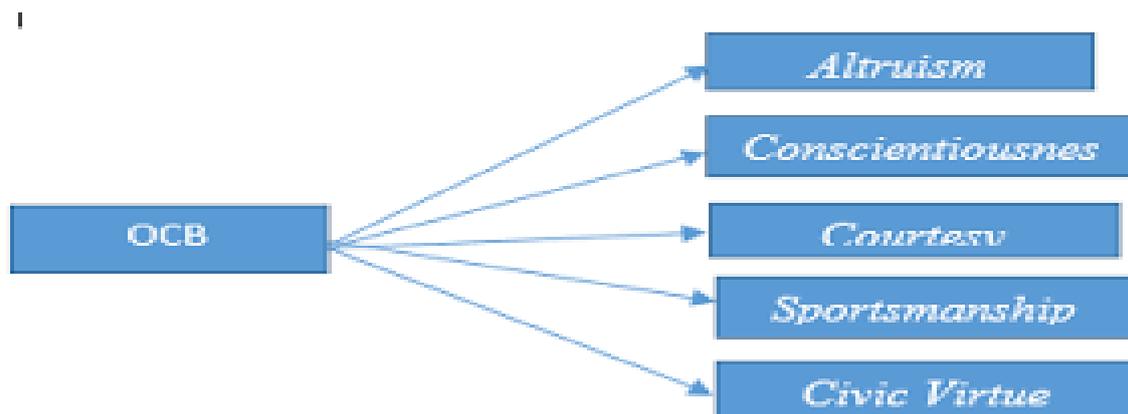
Keenam, meningkatkan kemampuan organisasi untuk menarik dan mempertahankan karyawan terbaik. Perilaku menolong dapat meningkatkan moral dan kerekatan serta perasaan saling memiliki di antara anggota kelompok, sehingga akan meningkatkan kinerja organisasi dan membantu organisasi menarik dan mempertahankan karyawan yang baik. Memberi contoh pada karyawan lain dengan menampilkan perilaku *sportsmanship* (misalnya tidak mengeluh karena permasalahan-permasalahan kecil) akan menumbuhkan loyalitas dan komitmen pada organisasi.

Ketujuh, OCB meningkatkan stabilitas kinerja organisasi. Membantu tugas karyawan yang tidak hadir di tempat kerja atau yang mempunyai beban kerja berat akan meningkatkan stabilitas (dengan cara mengurangi variabilitas) dari kinerja unit kerja. Karyawan yang *conscientious* cenderung mempertahankan tingkat kinerja yang tinggi secara konsisten, sehingga mengurangi variabilitas pada kinerja unit kerja.

Kedelapan, OCB meningkatkan kemampuan organisasi untuk beradaptasi dengan perubahan lingkungan. Karyawan yang mempunyai hubungan yang dekat dengan pasar

dengan sukarela memberi informasi tentang perubahan yang terjadi di lingkungan dan memberi saran tentang bagaimana merespons perubahan tersebut, sehingga organisasi dapat beradaptasi dengan cepat. Karyawan yang secara aktif hadir dan berpartisipasi pada pertemuan-pertemuan di organisasi akan membantu menyebarkan informasi yang penting dan harus diketahui oleh organisasi. Karyawan yang menampilkan perilaku *conscientiousness* (misalnya kesediaan untuk memikul tanggung jawab baru dan mempelajari keahlian baru) akan meningkatkan kemampuan organisasi beradaptasi dengan perubahan yang terjadi di lingkungan.

Kerangka Pikir Penelitian



Gambar 1 Kerangka Pemikiran
Sumber : Kajian dari berbagai sumber (2023)

Hipotesis

Hipotesis adalah dugaan sementara atau jawaban sementara terhadap masalah karena masih harus dibuktikan kebenarannya. Berdasarkan pada perumusan masalah dan landasan teori dikemukakan diatas, maka hipotesis yang diambil peneliti adalah: “ Diduga penerapan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dilakukan dengan baik oleh karyawan tetap di PT. Yangtze Optical Fibre Indonesia”.

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kualitatif. Menurut Sugiyono (2019:16) metode kualitatif dinamakan sebagai metode baru karena popularitasnya belum lama, dinamakan metode postpositivistik karena berlandaskan pada filsafat postpositivisme. Lokasi penelitian ini berada di PT. Yangtze Optical Fibre Indonesia, dengan subyek penelitian adalah karyawan produksi. Sedangkan obyek penelitian ini adalah analisis *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada karyawan. Informan penelitian ini di tentukan dengan cara menetapkan kriteria yang sesuai dengan tujuan penelitian ini yaitu Shift Leader.

Penelitian ini memutuskan untuk melakukan wawancara terhadap Shift Leader dan CO produksi. Adapun 2 informan karyawan produksi ini adalah Shift Leader sebagai informan kunci dan CO sebagai informan pendukung. Teknik pengumpulan data dilakukan wawancara dilakukan agar peneliti mendapatkan data secara langsung dari responden atau karyawan dan dari pihak luar dengan melalui tatap muka supaya lebih mengetahui peran OCB dalam analisisnya. Penelitian ini menggunakan triangulasi sumber dilakukan dengan cara mengecek data dari berbagai sumber. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode observasi, wawancara dan dokumentasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Profil Perusahaan

19 Januari 2015, di Wuhan, China, Yangtze Optical Fiber and Cable Joint Stock Limited Company (selanjutnya disebut YOFC) dan PT Monas Permata Persada Indonesia (selanjutnya disebut MPP) menandatangani perjanjian pendirian perusahaan patungan di bidang fiber manufaktur, PT YANGTZE OPTICAL FIBER INDONESIA (selanjutnya disebut PT YOFI). Perusahaan baru PT YOFI akan menjadi perusahaan manufaktur serat pertama di Indonesia, dengan kapasitas produksi 3 juta fkm serat optik per tahun, total kontribusi modal tunai \$10.000.000, dan rasio kepemilikan saham adalah 70% (YOFC) dan 30 % (MPP). Pada 2013.

Presiden Xi menginspeksi YOFC dan mendorong perkembangan globalisasi korporasi. Pada akhir tahun lalu, YOFC berhasil tercatat di Hong Kong Stock Exchange, yang mengakselerasi tata ruang globalisasi sesuai dengan strategi "one area one road". Perusahaan baru ini adalah proyek patungan serat optik luar negeri pertama YOFC, merupakan tonggak sejarah lain bagi perkembangan globalisasi setelah listing, dan merupakan aliansi antara dua perusahaan kuat, yang mengacu pada percepatan lebih lanjut dalam penerapan strategi globalisasi YOFC.

Sebagai pemasok pertama preform optik dan pemasok kedua serat optik dan kabel di dunia, YOFC memiliki reputasi yang baik dan teknologi canggih, pemasok serat optik preform No.1 global dan pemasok serat optik dan kabel No.2 global. Sedangkan MPP merupakan pemegang saham terbesar perusahaan kabel topping di Indonesia yang memiliki banyak pelanggan baik dari perusahaan telekomunikasi dalam negeri maupun swasta pemerintah. Aliansi yang kuat dan kerja sama timbal balik antara kedua perusahaan bermanfaat untuk sumber daya yang saling melengkapi, meningkatkan daya saing inti, berpartisipasi dalam persaingan pasar Indonesia dan ASEAN, dan berjuang untuk pangsa pasar yang besar. Indonesia memiliki populasi 252.000.000, adalah negara keempat yang paling populer di dunia. Dalam beberapa tahun terakhir, YOFI akan memanfaatkan teknologi tinggi YOFC dan sumber daya lokal MPP untuk menjadi pemasok serat paling berpengaruh di Indonesia dan kawasan ASEAN serta memberikan kontribusi yang semestinya bagi pasar telekomunikasi lokal.

Tabel 1. Data karyawan Bagian Produksi PT. Yangtze Optical Fibre Indonesia

No	Bagian	Karyawan		Jumlah
		Tetap	Kontrak	
1	Drawing	16	12	28
2	Screen Test	4	16	20
3	Fiber Test	8	8	16
4	Packing	1	3	4
	Total	29	39	68

Sumber: YOFC

Berdasarkan tabel diatas jumlah karyawan PT. Yangtze Optical Fibre Indonesia hingga saat ini tahun 2023 berjumlah 68 karyawan, dengan rincian karyawan tetap berjumlah 29 orang dan karyawan kontrak berjumlah 39 orang.

Dalam penelitian ini penulis fokus terhadap karyawan tetap, dimana alasan penulis karena bagian ini mudah untuk dijumpai kesediaan mereka untuk membantu. Alasan lain mengambil bagian karyawan tetap karena pada bagian ini tugas dan tanggung jawab karyawan tetap sangat besar. Apabila karyawan telah dengan baik melakukan pekerjaan yang mereka lakukan tersebut maka mereka akan merasakan kepuasan tersendiri serta otomatis

mereka dapat mempertanggung jawabkan kerjanya dan mereka juga dapat melakukan perilaku OCB terhadap sesama pekerjaanya.

Hasil

Tabel 2. Hasil Wawancara

Altruism		
Informan	Wawancara	Hasil
	Pertanyaan: Apakah anda mau membantu rekan kerja yang pekerjaannya overload atau berlebihan?	Karyawan rata-rata mau membantu rekan kerja yang mengalami pekerjaan yang overload atau telat proses.
Informan Kunci	Mau membantu	
Informan Pendukung	Kalau saya pribadi, Kalau pekerjaan saya bisa saya tinggal saya pasti bantu dan bila pekerjaannya melebihi dari kapasitas atau telat proses.	
Constiousness		
Informan	Wawancara	Hasil
	Pertanyaan : Apakah anda selalu datang lebih awal sehingga saat jam kerja dimulai anda sudah siap melakukan pekerjaan	Karyawan tetap di PT. YOFI selalu datang tepat waktu dan lebih awal.
Informan Kunci	Pada kebiasaan kami berangkat lebih awal karena berkaitan dengan dengan tata tertib yang mengharuskan 10 menit sebelum pekerjaan dimulai harus melakukan meeting terlebih dahulu.	
Informan Pendukung	Seperti itu karena harus melakukan meeting sebelum mulai bekerja.	
Sportsmanship		
Informan	Wawancara	Hasil
	Pertanyaan : Bagaimana jika ada konflik di dalam organisasi apakah anda akan selalu menjaga nama baik organisasi?	Karyawan tetap bisa menjaga nama baik perusahaan dan organisasi.
Informan Kunci	kami akan selalu menjaga nama baik perusahaan kita selesaikan secara intern jangan sampai menyebar luaskan ke departemen lain, jadi setiap karyawan	

	mempunyai kode sendiri-sendiri.	
Informan Pendukung	Sudah pasti, itu harus itu, jadi kalau misal ada konflik dengan teman sejawat dan lain sebagainya ya dibicarakan secara kekeluargaan yang enak seperti itu.	
Civic Virtue		
Informan	Wawancara	Hasil
	Pertanyaan : Apakah anda ikut berkontribusi dalam kegiatan Improvement ?	Karyawan selalu berkontribusi dalam suatu perbaikan yang ada diperusahaan.
Informan Kunci	Kami karyawan selalu ingin memberikan yang terbaik untuk perusahaan dan memajukan perusahaan dengan memberikan ide-ide dalam suatu improvement.	
Informan Pendukung	Ya itu benar, kami dituntut untuk memberikan ide-ide yang positif untuk kemajuan perusahaan.	
Courtesy		
Informan	Wawancara	Hasil
	Pertanyaan : Apakah anda selalu mengikuti perubahan dan perkembangan perusahaan ?	Selalu mengikuti perubahan dan perkembangan yang ada untuk acuan bekerja.
Informan Kunci	Tentunya mengikuti, karena setiap perubahan yang dilakukan adalah pekerjaan yang harus kita selesaikan. Maka dari itu sangat harus kita ikuti perkembangan ini.	
Informan Pendukung	Insya'alloh selalu dan karena di produksi ini sudah perkembangan yang harus di ikutidan membawa yang istilahnya berwenang membawa perubahan.	

Analisis OCB Karyawan tetap bagian produksi PT. Yangtze Optical Fibre Indonesia *Altrism*

Para karyawan tetap di produksi saling menolong rekan kerja yang pekerjaannya berlebih tanpa mengesampingkan tugas utamanya.

Constiousness

Semua karyawan memiliki kinerja yang baik dalam hal ketepatan waktu, bahkan kadang pulang tidak harus sesuai dengan jadwal apabila ada tugas yang masih harus dikerjakan.

Sportsmanship

Karyawan tetap bagian produksi PT. Yangtze Optical Fibre Indonesia memiliki kinerja yang baik dalam penyelesaian konflik organisasi sehingga tidak ada konflik yang sampai tidak terselesaikan.

Civic Virtue

Karyawan memiliki kinerja dan inisiatif yang baik dengan aktif ketika melakukan perbaikan untuk keberlangsungan perusahaan.

Courtesy

Karyawan tetap bagian produksi selalu mengikuti perubahan dan perkembangan yang ada untuk acuan bekerja untuk memudahkan aktivitasnya.

PEMBAHASAN

Peran *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Melalui Dimensi *Altruism*

Perilaku *Altruism* sangat perlu untuk dijalankan di dalam produksi sebagai salah satu sarana yang sangat membantu dalam pelaksanaan kerja. Dengan adanya perilaku *Altruism* pekerjaan akan cepat selesai dan akan terjalin hubungan emosional yang baik. Karyawan yang memberikan pertolongan kepada pegawai yang lain tidak menjadi tugas utamanya.

Peran *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Melalui Dimensi *Conscientiousness*

Karyawan tetap bagian produksi sudah terlihat perilaku *Conscientiousness* karena para karyawan memiliki rasa tanggung jawab dan kewajiban di tempat kerja sebagai senior. Dan perilaku *conscientiousness* juga telah berjalan sebagaimana mestinya.

Peran *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Melalui Dimensi *Sportmanship*

Karyawan tetap bagian produksi mempunyai toleransi terhadap perusahaan. Ketika adanya keadaan yang kurang ideal mereka tidak menyebar luaskan keadaan yang ada di dalam perusahaan, karyawan selalu menjaga nama baik perusahaan.

Peran *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Melalui Dimensi *Civic Virtue*

Karyawan tetap bagian produksi selalu berkontribusi dalam suatu perbaikan yang ada diperusahaan tanpa harus di perintahkan terlebih dahulu.

Peran *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Melalui Dimensi *Courtesy*

Pada bagian produksi ini perilaku *Courtesy* sudah terlihat ditunjukkan oleh karyawan dengan selalu mengikuti perubahan dan perkembangan yang ada, bahkan menciptakan perubahan dan perkembangan untuk membawa perusahaan ke arah yang lebih baik.

KESIMPULAN

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis OCB karyawan tetap pada bagian produksi PT. Yangtze Optical Fibre Indonesia, yakni untuk mengetahui tingkat dan bagaimana OCB tersebut. Maka penulis menyimpulkan bahwa penerapan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) telah dilakukan dengan baik dengan hasil dari analisis 5 dimensi yaitu, *Altruism*, *Civic Virtue*, *Conscientiousness*, *Courtesy* dan *Sportmanship*.

Referensi

- Guan, X., & Frenkel, S. (2019). How perceptions of training impact employee performance: Evidence from two Chinese manufacturing firms. *Personnel Review*, 48(1), 163–183. <https://doi.org/10.1108/PR-05-2017-0141>
- Konovsky, M. A., and Pugh, S. D. (1994). Citizenship behavior and social exchange. *Academy of Management Journal*, 37(3), 656-696.

- Novliadi, F. (2006). Organizational citizenship behavior karyawan ditinjau dari persepsi terhadap kualitas interaksi atasan-bawahan dan persepsi terhadap dukungan organisasional. *Psikologia*, 2(1), 39-46.
- Organ, D. W., Podsakof, P. M., and Mackenzie, S. B. (2006). *Organizational citizenship behavior: Its nature, antecedents, and consequences*. California: Sage Publication.
- Podsakoff, P., MacKenzie, S., Paine, J., and Bachrach, D. (2000). Organizational citizenship behaviors: A critical review of the theoretical and empirical literature and suggestions for future research. *Journal of Management*, 26(3), 513-563.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.