

BAB I

PENDAHULUAN

I.1. Latar Belakang

Organisasi bagian terpenting untuk mengurus segala aktivitas yang ada dalam perusahaan, menjadi tepat berkumpul bagi individu untuk saling bekerjasama mencapai tujuan organisasi, individu ini disebut sebagai sumber daya manusia. Perusahaan tidak dapat menjalankan aktivitas serta mencapai tujuan perusahaan jika tidak ada sumber daya manusia. Menurut Humairoh & Wardoyo (2017, hlm. 3), organisasi pada perusahaan memiliki budaya organisasi dengan ciri khas tersendiri, perbedaan budaya organisasi dilihat dari sikap individu, aturan dan pengaruh yang ada dalam organisasi. Sehingga, budaya organisasi memiliki peran penting didalam perusahaan, budaya organisasi membentuk karakter dan menggerakkan individu untuk melakukan aktivitas kerja. Budaya organisasi terfokus pada hasil kinerja, menganalisis setiap karakter individu dalam berkomunikasi, mengajak karyawan agar inovatif dan mempunyai keinginan yang kuat agar tujuan organisasi tercapai.

Nilai *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) pada lingkungan perusahaan tidak hanya dilihat dari budaya organisasi yang diterapkan, hubungan komunikasi serta kemampuan kinerja yang diberikan oleh karyawan. Namun, bagaimana karyawan mampu mengerjakan tugas selain dari tugas formal dan memberikan kontribusi lebih kepada perusahaan. Menurut Dalian et al (2017, hlm. 28), *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) dilihat dari karyawan menawarkan manfaat lebih pada perusahaan, seperti mengerjakan tugas tambahan, mau bekerja sama diantara karyawan serta adanya pelakuan adil dari atasan kepada karyawan. Hubungan baik terjalin antar karyawan sangat mendukung terciptanya *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) yang baik di lingkungan organisasi. *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) memberikan pengaruh bagi individu terhadap organisasi, dengan memberi perlakuan kepada karyawan sebaik mungkin sehingga merasa nyaman dan secara sukarela melakukan pekerjaan lebih yang didasarkan atas sportivitas, kesopanan, kesadaran dan bekerja sesuai dengan kebijakan yang di tetapkan.

Menurut Moagi et al (2020) dalam studi tentang perilaku organisasi, memberikan pemahaman dan menghargai setiap usaha yang dilakukan individu dapat mempengaruhi perilaku dalam organisasi, dengan menunjukkan sikap menghargai dapat memotivasi sumber daya manusia akan berpengaruh terhadap pengambilan keputusan dalam mencapai tujuan. Meningkatkan peran *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) pada karyawan dapat membantu pencapaian tujuan organisasi dan terciptanya kepuasan kerja didalam diri karyawan, sehingga nantinya akan mewujudkan keberhasilan dan berjalannya organisasi (Supriadi et al., 2019).

Penelitian ini dilakukan pada PT Bumi Harmoni Indoguna, perusahaan perseroan terbatas bergerak dalam bidang jasa konsultasi dengan prinsip setiap usaha pelaksanaan kegiatan yang berkaitan dengan produk atau jasa dalam kepuasan pelanggan. PT Bumi Harmoni Indoguna akan berusaha selalu tepat waktu, berjalan aman, tidak ada keluhan, sesuai anggaran dan tidak terjadi penyimpangan. Dengan prinsip tersebut diharapkan perusahaan selalu berusaha untuk membangun sistem manajemen yang mutu secara konsisten, mampu menciptakan perusahaan dengan kinerja yang berkualitas serta membangun lingkungan organisasi yang nyaman bagi setiap pegawai, sehingga menghasilkan kinerja yang optimal dan memberikan hasil yang terbaik bagi konsumen.

Tinggi rendah tingkat permasalahan mengenai *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) dapat dialami setiap organisasi pada perusahaan, salah satunya pada PT Bumi Harmoni Indoguna. Berdasarkan hasil tanya jawab dengan narasumber selaku manajer PT Bumi Harmoni Indoguna serta melakukan pra-survey menyebar kuesioner sementara terdiri dari indikator *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) kepada 10 orang karyawan. Berdasarkan penyebaran kuisisioner tersebut di peroleh data, antara lain:

Tabel 1. Hasil Kuesioner Pra-survey *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB)

No	Pernyataan	Ya	Tidak	Persentase
1	Karyawan memberikan sikap inisiatif untuk berkontribusi dalam melakukan pekerjaan.	40	60	100
2	Membantu karyawan lain tanpa adanya paksaan pada tugas yang berkaitan dengan operasional organisasi.	50	50	100
3	Karyawan selalu bersemangat dan tidak mengeluh dalam bekerja.	70	30	100
4	Mampu menyelesaikan tugas melebihi standar minimum yang diberikan.	60	40	100
5	Hubungan komunikasi diantara sesama karyawan berjalan dengan baik.	40	60	100
6	Karyawan saling menjaga kerahasiaan data perusahaan.	80	20	100
7	Mempertimbangkan dampak atas tindakan terhadap rekan kerja.	70	30	100

Sumber : Hasil Olah Data Kuisisioner Sementara (2022)

Berdasarkan pra-survey yang telah dilakukan dapat dilihat bahwa penerapan *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) pada perusahaan secara keseluruhan belum sesuai dengan yang diharapkan. Hal ini, dapat dilihat dari beberapa karyawan yang memberikan jawaban tidak terhadap kurangnya sikap inisiatif karyawan melakukan kontribusi dalam melakukan pekerjaan yang diberikan. Menurut karyawan, sering kali mengerjakan tiga proyek atau lebih karena kurang personil dalam mengerjakan suatu proyek sehingga terkadang beberapa karyawan melimpahkan tugasnya kepada karyawan lain. Hubungan komunikasi yang terjalin belum berjalan dengan baik, menurut manajer PT Bumi Harmoni Indoguna masih terdapat kurang komunikasi dalam menentukan keputusan. Walaupun terdapat perilaku kerja seperti yang disebutkan diatas, karyawan masih menunjukkan perilaku bahwa mereka mampu bekerja serta menyelesaikan tugas melebihi standar minimum yang diberikan atau menunjukkan

perilaku *conscientiousness* yaitu sikap menyadari tanggung jawab yang sudah diberikan.

Pada perusahaan memperhatikan setiap organisasi yang ada didalamnya sangat penting, perlunya pengembangan karyawan bertujuan untuk menggali potensi serta kemampuan yang dimiliki. Organisasi mempunyai nilai, norma, dan aturan yang berlaku atau disebut sebagai budaya organisasi. Menurut Kosasih (2022, hlm. 3), budaya organisasi mempunyai peran penting dalam mempengaruhi kinerja individu dalam mencapai tujuan, kontribusi yang diberikan karyawan berperan penting untuk meningkatkan kinerja dan tercapainya tujuan organisasi.

Berdasarkan hasil tanya jawab dengan narasumber selaku manajer PT Bumi Harmoni Indoguna serta melakukan pra-survey menyebar kuesioner sementara, yang terdiri dari indikator budaya organisasi kepada 10 orang karyawan. Berdasarkan penyebaran kuisisioner tersebut di peroleh data, antara lain:

Tabel 2. Hasil Kuesioner Pra-survey Budaya Organisasi

No	Pernyataan	Ya	Tidak	Persentase
1	Saya merasa puas terhadap pengendalian resiko pekerjaan yang dilakukan karyawan	60	40	100
2	Karyawan menunjukkan sikap ketelitian serta kecermatan dalam melaksanakan tugas pekerjaan	40	60	100
3	Saya merasa puas terhadap keputusan dan perencanaan yang digunakan dalam organisasi.	40	60	100
4	Saya merasa puas terhadap <i>feedback</i> yang diberikan dari pimpinan atau sesama karyawan terhadap hasil kerja yang dicapai	60	40	100
5	Saya merasa puas terhadap produktivitas kinerja sesama karyawan	40	60	100
6	Selalu menjaga kondisi kesehatan dalam bekerja	70	30	100

Sumber : Hasil Olah Data Kuisisioner Sementara (2022)

Berdasarkan pra-survey yang telah dilakukan dapat dilihat bahwa penerapan budaya organisasi yang dilakukan oleh karyawan secara keseluruhan belum sesuai dengan yang diharapkan hal ini dapat dilihat dari beberapa karyawan yang memberikan jawaban tidak. Berdasarkan data tersebut dapat dilihat menurut karyawan keputusan dan perencanaan yang dilakukan tidak sesuai dengan yang disepakati diawal atau rencana kerja dan di lapangan, selain itu bagian tim *project* manajer seringkali mengambil keputusan sendiri tanpa melibatkan pihak lain, serta karyawan menunjukkan ketidakpuasan terhadap produktivitas kinerja pada setiap karyawan, dengan menunjukkan sikap santai dalam bekerja dan menghabiskan waktu istirahat melebihi batas waktu.

Keterlibatan karyawan berpengaruh bagi organisasi, digambarkan sebagai karyawan dengan produktivitas tinggi dibandingkan karyawan lain dalam memberikan hasil kinerja bagi perusahaan, karyawan dengan *engagement* yang tinggi memiliki komitmen kuat terhadap organisasi, adanya loyalitas, semangat dan energi yang tinggi. Karyawan akan andil memberikan ide serta gagasan dan menginvestasikan waktu serta upaya untuk organisasi, karyawan akan berusaha untuk memberikan hasil terbaik, melakukan pekerjaan lebih produktif dan dengan menghabiskan waktu yang lama dalam bekerja akan mampu menyelesaikan tugas lebih banyak. Karyawan tidak hanya membantu memberikan kesuksesan bagi perusahaan, tetapi juga memberikan nilai keunggulan kompetitif bagi perusahaan dan karyawan yang terlibat, akan saling berkompetisi satu sama lain membuktikan mampu menghasilkan kinerja sesuai keinginan perusahaan. Keterlibatan karyawan adalah sesuatu yang lebih dalam, lebih berarti bagi karyawan dan lebih berharga bagi organisasi. Dengan perkembangan bisnis yang semakin baik di masa depan, setiap perusahaan membutuhkan karyawan yang terlibat lebih aktif atau mampu berkontribusi lebih baik dari sebelumnya (Elliott & Corey, 2018 hlm. 6).

Berdasarkan hasil tanya jawab dengan narasumber selaku manajer PT Bumi Harmoni Indoguna serta melakukan pra-survey menyebar kuesioner sementara yang terdiri dari indikator *employee engagement* kepada 10 orang karyawan. Berdasarkan penyebaran kuisisioner tersebut di peroleh data, antara lain:

Tabel 3. Hasil Kuesioner Pra-survey Employee Engagement

No	Pernyataan	Ya	Tidak	Persentase
1	Saya merasa puas dengan hasil kinerja yang diberikan	80	20	100
2	Mekanisme kinerja yang dijalankan sudah sesuai dengan iklim kerja	40	60	100
3	Saya merasa puas dengan perencanaan dan pengarahan yang diberikan	40	60	100
4	Saya merasa puas dengan aturan organisasi dan fasilitas yang tersedia.	70	30	100

Sumber : Hasil Olah Data Kuisisioner Sementara (2022)

Berdasarkan pra-survey yang telah dilakukan penerapan *employee engagement* yang dilakukan oleh karyawan sudah berjalan sesuai yang diinginkan, karyawan merasa puas terhadap hasil kinerja, aturan yang diterapkan serta fasilitas yang tersedia dalam organisasi. Tetapi, dalam mekanisme kinerja yang dijalankan adanya ketidaksesuaian, keputusan dalam lingkungan pekerjaan tidak sesuai dengan tujuan yang dicapai, selain itu pegawai tidak puas terhadap perencanaan dan pengarahan yang diberikan, manajer PT Bumi Harmoni Indoguna menambahkan informasi seringkali bagian tim *project* mengambil keputusan sendiri tanpa melibatkan pihak lain.

Tujuan organisasi, selain adanya ikatan hubungan karyawan dengan pekerjaan, karyawan juga harus mempunyai kemampuan dalam bekerja. Karyawan mampu memenuhi tuntutan yang diberikan oleh atasan, *work ability* juga menjadi penilaian dalam bekerja. Menurut Ananta & Ellitan (2015, hlm. 45), mengatakan kemampuan merupakan kesanggupan seseorang atau individu untuk melakukan suatu kegiatan yang diberikan kepadanya. *Work ability* bukan hanya dari penilaian kemampuan dalam menghasilkan kinerja yang baik tetapi dilihat juga dari kehadiran karyawan dalam bekerja, karyawan bertanggung jawab atas pekerjaannya. Individu yang memiliki *work ability* tinggi biasanya akan sebaik mungkin untuk selalu hadir serta aktif berkontribusi dalam kinerja yang dilakukan, sedangkan bagi individu dengan *work ability* rendah akan lebih banyak tidak melakukan apapun jika memang bukan bagian dari tuntutan pekerjaannya dan

mempunyai gagasan tersendiri bahwa mereka datang ke kantor melakukan pekerjaan, jika sudah menyelesaikan tugas dianggap selesai dan tidak ada kemampuan untuk meningkatkan kinerja yang dimiliki. *Work ability* dilihat dari lama waktu bekerja dan pengalaman yang dimiliki, semakin banyak pengalaman kinerja karyawan maka kemampuan kinerja dimiliki juga lebih baik. Kemampuan kerja didasarkan oleh keseimbangan antara pekerja dengan pekerjaan, kemampuan dalam bekerja di pengaruhi oleh faktor kompetensi, fungsional, nilai sikap serta motivasi. Faktor pekerjaan dilihat dari tuntutan, manajemen dan pengaturan kerja. Sehingga keseimbangan antara sumber daya manusia dengan pekerjaan perlu di perhatikan, jika kedua faktor tersebut berjalan dengan baik maka meningkat juga kemampuan kerja seseorang.

Berdasarkan hasil tanya jawab dengan narasumber selaku manajer PT Bumi Harmoni Indoguna serta melakukan pra-survey menyebar kuesioner sementara yang terdiri dari indikator work ability kepada 10 orang karyawan. Berdasarkan penyebaran kuisisioner tersebut di peroleh data, antara lain :

Tabel 4. Hasil Kuesioner Pra-survey *Work Ability*

No	Pernyataan	Ya	Tidak	Persentase
1	Saya merasa puas dengan kesepakatan kinerja yang telah dibuat bersama	40	60	100
2	Pengetahuan yang luas akan membantu organisasi untuk menghasilkan perubahan dalam pekerjaan.	60	40	100
3	Saya merasa puas dengan kemampuan dan keterampilan yang dimiliki dalam bekerja	40	60	100
4	Dalam bekerja karyawan menunjukkan sikap jujur dan penuh tanggung jawab.	50	50	100
5	Pimpinan memahami potensi yang dimiliki oleh karyawan	70	30	100

Sumber : Hasil Olah Data Kuisisioner Sementara (2022)

Berdasarkan pra-survei yang telah dilakukan penerapan *work ability* yang dilakukan secara keseluruhan belum sesuai dengan yang diharapkan hal ini dapat dilihat dari beberapa karyawan yang memberikan jawaban tidak. Berdasarkan data

tersebut dapat dilihat dalam menentukan kesepakatan kerja merasa tidak puas terhadap keputusan yang ditentukan, menurut karyawan sering terjadi perbedaan kesepakatan dalam pengambilan keputusan sehingga terjadi masalah di kemudian, kemampuan dan keterampilan dalam bekerja masih perlu dilakukan pengembangan, menurut manajer PT Bumi Harmoni Indoguna masih perlu perkembangan keterampilan dan kemampuan karyawan dengan melakukan pelatihan sesuai perkembangan zaman.

Organizational Citizenship Behaviour (OCB) dalam organisasi tercipta dari berbagai faktor yaitu, karena tingginya komitmen organisasi yang dimiliki oleh karyawan, adanya lingkungan organisasi yang berpengaruh positif, komunikasi *interpersonal* yang dibangun terjalin dengan baik serta adanya kepuasan kerja dari karyawan. Ketika karyawan mendapat kepuasan dari pekerjaan yang telah dilakukan, karyawan akan melakukan pekerjaannya secara maksimal, karyawan juga akan melakukan pekerjaan diluar tanggung jawab yang diberikan. Selain kepuasan, karyawan yang mempunyai komitmen tinggi akan dengan sukarela dan loyal terhadap pekerjaan yang dilakukan serta terhadap organisasinya. Begitu juga ketika karyawan merasa bahwa lingkungan dalam organisasinya memberikan pengaruh positif maka akan termotivasi untuk memberikan hasil terbaik pada pekerjaannya.

Penelitian dari jurnal yang telah dilakukan berkaitan dengan variabel Budaya Organisasi, *Employee Engagement*, dan *Work Ability* terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) sudah banyak dilakukan sebelumnya. Penelitian yang dilakukan Suwibawa et al (2018) bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB), terjadi karena dengan adanya kerangka kerja dari budaya organisasi sehingga dapat membentuk perilaku *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) pada karyawan, tingginya penerapan budaya organisasi pada perusahaan akan membentuk perilaku *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) menjadi lebih baik lagi. Sejalan dengan hasil penelitian Hm et al (2015), menyebutkan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB). Pendapat yang sama juga dari penelitian Ardiansyah et al (2020), mendapatkan hasil budaya organisasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap *Organizational*

Citizenship Behaviour (OCB), dapat dikatakan perusahaan mampu menerapkan budaya organisasi dengan baik dan kondusif sehingga perilaku *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) pada karyawan meningkat. Fuad et al (2020), berpendapat yang sama, budaya organisasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behaviour*.

Perusahaan menerapkan budaya organisasi dengan baik, maka berpengaruh terhadap tingginya tingkat *employee engagement* pada perusahaan, sesuai dengan hasil penelitian Mahmudi & Elmi (2020), menyatakan budaya organisasi memiliki dampak positif dan signifikan terhadap *employee engagement*. Dalam organisasi terciptanya nilai budaya yang berjalan dengan baik maka menjadikan karyawan merasa nyaman terhadap lingkungan kerja, menjadikan hubungan diantara karyawan berjalan dengan baik. Ini yang menjadikan budaya organisasi dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan disekitarnya. Berdasarkan penelitian Muarif et al (2015). Hasil yang didapat menunjukkan sebaliknya, budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, terjadi karena aturan dalam organisasi tidak mempengaruhi terhadap kinerja yang dilakukan karyawan. Nilai budaya organisasi lebih menunjukkan kearah dari sikap serta aturan yang diterapkan dalam organisasi. Berdasarkan penelitian Fauziridwan et al (2018), menunjukkan *employee engagement* berpengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB). Penelitian yang didapat sejalan dengan Fatoni et al (2018), menunjukkan *employee engagement* berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB).

Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa jika dalam organisasi terciptanya hubungan antara karyawan terjalan dengan baik, karyawan merasa nyaman serta akan memberikan kepuasan terhadap organisasi, memiliki rasa loyalitas terhadap pekerjaan serta organisasi. Seiring berjalanya waktu karyawan diharapkan untuk saling membantu dengan rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan dan kegiatan akan berpengaruh terhadap hasil tugas serta produktivitas kinerja yang diberikan, sehingga menunjukkan karyawan memiliki kontribusi dalam meningkatkan kerja masing-masing individu (Riyanto & Hatmawan, 2020). Penelitian Al Azzam et al (2021), menyatakan variabel *work ability* berpengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB).

Meningkatnya kemampuan kinerja karyawan didasarkan atas tingkat kecerdasan emosional yang dimiliki. Hal ini dikarenakan harga diri yang lebih baik dapat membuat pegawai cenderung berperilaku sesuai dengan standar organisasi yang ada, sehingga akan mencapai keterampilan kerja yang baik.

Sejalan dengan penelitian Fuad et al (2020), kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Penelitian Navis et al (2020), hasil penelitian menunjukkan variabel *transformational leadership* tidak berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behaviour*, bahwa *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) bukan hanya dilihat dari bagaimana pemimpin bersikap serta bertindak dalam organisasi, tetapi keberhasilan *Organizational Citizenship Behavior* dilihat dari seluruh masyarakat di dalam organisasi. Begitu dengan hasil penelitian dari Syaifullah & Hartono (2021), menunjukkan hasil penelitian variabel *organizational citizenship behavior* berpengaruh negatif serta tidak signifikan terhadap *employee performance*. berdasarkan dari beberapa hasil penelitian didapat, *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) tercipta dari lingkungan organisasi, aturan yang dibuat, serta perilaku karyawan.

Dari penjelasan mengenai beberapa penelitian yang sudah dilakukan dari variabel Budaya Organisasi, *Employee Engagement*, *Work Ability* berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB). Dari budaya organisasi penerapan nilai budaya atau perilaku yang ada di dalam organisasi, jika berjalan dengan teratur serta karyawan yang terlibat dapat terorganisir, maka akan membuat organisasi berjalan dengan baik. Selain itu *employee engagement* sangat berpengaruh dengan bagaimana budaya organisasi di jalankan, karena hubungan antar karyawan dapat terjalin dengan baik, maka akan membuat organisasi berjalan dengan sesuai apa yang diinginkan, begitu juga dengan mempengaruhi *work ability* yang diberikan oleh karyawan. Sebagai suatu kantor yang sangat mengutamakan budaya organisasi membuat PT Bumi Harmoni Indoguna harus bekerja sama antara setiap karyawan untuk menciptakan organisasi yang nyaman bagi semua karyawan yang ada, menciptakan hubungan antara sesama karyawan dengan baik, saling bekerja sama untuk menghasilkan suatu kinerja yang diinginkan dan dapat tercapainya keberhasilan kinerja baik untuk di dalam organisasi atau di luar

organisasi. Sehingga berdasarkan penjelasan diatas maka penulis akan meneliti Pengaruh Budaya Organisasi, *Employee Engagement*, *Work Ability* Terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) Pada PT Bumi Harmoni Indoguna.

I.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian dari latar belakang diatas, maka permasalahan yang akan dikaji dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) pada PT Bumi Harmoni Indoguna?
2. Apakah *Employee Engagement* berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) pada PT Bumi Harmoni Indoguna ?
3. Apakah *Work Ability* berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) pada PT Bumi Harmoni Indoguna ?
4. Apakah Budaya Organisasi, *Employee Engagement* dan *Work Ability* secara bersamaan berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) pada PT Bumi Harmoni Indoguna ?

I.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian dari rumusan masalah tersebut, maka penelitian ini memiliki tujuan sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan membuktikan apakah Budaya Organisasi berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) pada PT Bumi Harmoni Indoguna
2. Untuk mengetahui dan membuktikan apakah *Employee Engagement* berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada PT Bumi Harmoni Indoguna
3. Untuk mengetahui dan membuktikan apakah *Work Ability* berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) pada PT Bumi Harmoni Indoguna
4. Untuk mengetahui dan membuktikan apakah Budaya Organisasi, *Employee Engagement* dan *Work Ability* secara bersama-sama berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) pada PT Bumi Harmoni Indoguna.

I.4. Manfaat Hasil Penelitian

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat sebagai berikut

1. Manfaat Teoritis

Dapat digunakan sebagai sumber pengetahuan dan sebagai bahan referensi penulisan penelitian lebih lanjut terkait variabel serupa. Serta sebagai informasi tambahan dalam bidang sumber daya manusia terkait Budaya Organisasi, *Employee Engagement*, *Work Ability*, dan *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB).

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi instansi, penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai masukan dan evaluasi dalam penentuan pengambilan keputusan dan menyikapi masalah serta upaya dalam peningkatan perilaku *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) pada PT Bumi Harmoni Indoguna.
- b. Bagi peneliti, penelitian ini diharapkan menjadi tambahan pengetahuan dan wawasan serta menjadi referensi untuk mengimplementasikan ilmu manajemen sumber daya manusia.