

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) menjadi hal yang krusial dalam kemajuan sebuah organisasi. Sumber daya manusia itu sendiri yang akan menjadi pelaku utama sebagai penggerak arah organisasi yang akan dituju, dalam hal ini diperlukan pengelolaan sumber daya manusia yang baik supaya tercipta kinerja yang berkualitas. Agar tercipta sumber daya manusia yang mampu menghasilkan kinerja yang berkualitas, sebuah perusahaan perlu menumbuhkan dan menciptakan perilaku organisasi yang positif sehingga dapat meningkatkan produktivitas organisasi dan mampu bersaing pada kondisi industri yang semakin kompetitif.

Dalam dunia bisnis yang semakin kompetitif, perusahaan dituntut untuk tidak hanya fokus pada peningkatan kinerja individu tetapi juga kinerja organisasi secara keseluruhan. Menurut Data Badan Pusat Statistika yang diolah oleh Kementerian Perindustrian menunjukkan adanya penurunan jumlah tenaga kerja di industri tekstil sebesar 7,5% (Ashri, 2024). Pada penurunan tersebut berkaitan erat dengan fenomena jumlah peningkatan PHK pada karyawan di industri tekstil di Indonesia. Berikut data PHK massal pada perusahaan tekstil dari Januari hingga Juni tahun 2024:

Tabel 1. 1
Data PHK Masal Pada Perusahaan Tekstil Tahun 2024

No	Nama Perusahaan	Jumlah PHK
1.	PT S. Dupantex, Jawa Tengah	700 orang
2.	PT Alenatex, Jawa Barat	700 orang
3.	PT Kusumahadi Santosa, Jawa Tengah	500 orang
4.	PT Kusumaputra Santosa, Jawa Tengah	400 orang
5.	PT Pamor Spinning Mills, Jawa Tengah	700 orang
6.	PT Sai Apparel, Jawa Tengah	8.000 orang

Sumber: www.cnbcindonesia.com

Berdasarkan tabel 1.1 menunjukkan bahwa terjadinya pemutusan hubungan kerja (PHK) oleh perusahaan tekstil hingga Juni 2024, yang melakukan PHK terbesar terjadi pada PT Sai Apparel yakni mencapai 8000 orang. Fenomena tersebut terjadi karena salah satu faktornya adalah karena dampak resesi ekonomi yang membuat daya beli masyarakat menjadi menurun, dan semakin banyaknya produk impor sehingga perusahaan tidak mampu bersaing dengan produk impor yang semakin kompetitif sehingga menyebabkan banyak perusahaan yang tidak mampu bertahan dan tutup beroperasi secara permanen.

Salah satu cara meningkatkan kinerja organisasi agar mampu bertahan dalam kondisi sulit ini adalah dengan meningkatkan perilaku organisasi. Menurut Robbins (2016:6) bahwa perilaku organisasi adalah studi mengenai apa yang orang-orang lakukan dalam sebuah organisasi dan bagaimana perilaku mereka mempengaruhi kinerja organisasi, salah satu konsep yang semakin mendapatkan perhatian dalam konteks ini adalah *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. *OCB* merujuk pada perilaku karyawan yang melebihi tugas-tugas formal mereka dan memberikan kontribusi positif bagi organisasi.

Alsheikh & Sohibah (2019) mengemukakan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* merupakan tingkah laku tambahan individu, dan dari sudut pandang komitmen organisasi, karyawan menunjukkan komitmen tersebut dengan menghabiskan sumber daya, upaya dan waktu mereka untuk mencapai tujuan organisasi. *OCB* dapat membantu terhadap kemajuan bisnis, perusahaan dapat dikatakan sukses jika karyawannya memiliki tingkat *OCB* yang tinggi. Perilaku ini mencakup berbagai tindakan seperti membantu rekan kerja, berpartisipasi aktif dalam kegiatan organisasi, serta menunjukkan komitmen terhadap tujuan perusahaan dengan menggunakan waktu kerjanya dengan efektif (Husniati & Pangestuti, 2018).

PT XYZ, sebagai salah satu perusahaan tekstil terkemuka di Bandung memproduksi berbagai macam kain dengan jangkauan pengiriman dari lokal hingga mancanegara. Perusahaan ini telah bersertifikat ISO 9001, 14001 dan 45001 sehingga mampu bersaing di industri tekstil yang mampu memproduksi produk dengan kualitas ekspor. PT XYZ menghadapi tantangan dalam mempertahankan

dan meningkatkan *OCB* di kalangan karyawannya. Perusahaan tidak menyediakan cukup kesempatan bagi karyawan untuk terlibat dalam perilaku *OCB*, seperti kegiatan sosial perusahaan, program pelatihan tambahan, atau kesempatan untuk berkolaborasi lintas tim. Karyawan yang ingin menunjukkan *OCB* mungkin merasa terbatas jika tidak ada inisiatif atau platform yang tepat untuk berkontribusi. Untuk menciptakan *OCB* dapat diukur yaitu dengan keterlibatan karyawan dalam mengikuti kegiatan-kegiatan perusahaan yang lebih cenderung menunjukkan perilaku sukarela guna mendukung tujuan perusahaan (Podsakoff, 2018). Berikut adalah data tingkat keterlibatan karyawan yang dilihat dari partisipasi kegiatan kompetisi yang secara tidak langsung dapat meningkatkan tindakan sukarela karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan:

Tabel 1. 2
Tingkat Partisipasi Karyawan Dalam Kegiatan Kompetisi Pelatihan

No	Tanggal	Kegiatan Kompetisi	Persentase Karyawan Yang Tidak Hadir
1	15 Juli 2024	Pelatihan Kedisiplinan	8,37%
2	18 Juli 2024	Pelatihan Keterbukaan	9,83%
3	22 Juli 2024	Pelatihan Budaya Kerja	12,02%
4	25 Juli 2024	Pelatihan Motivasi Kerja	10,20%
5	29 Juli 2024	Pelatihan Komunikasi	10,56%
6	1 Agustus 2024	Pelatihan Sikap Kerja	11,83%
7	5 Agustus 2024	Pelatihan Kerja Sama	11,83%
8	8 Agustus 2024	Pelatihan Produktivitas	10,56%

Sumber: Data diolah oleh penulis (2024)

Berdasarkan tabel 1.1 diatas menunjukkan bahwa masih terdapat karyawan di PT XYZ yang tidak ikut dalam mengikuti kegiatan kompetisi pelatihan, tingkat ketidakhadiran karyawan yang tertinggi mencapai 12,02% dari target yang diharapkan adalah 0% ketidakhadiran. Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa adanya dugaan kecenderungan rendahnya tingkat keterlibatan karyawan dalam mengikuti kegiatan yang diadakan oleh perusahaan.

Peneliti juga melakukan *pra survey* pada karyawan PT XYZ untuk memperkuat data penunjang pada variabel *OCB*. Berikut adalah hasil *pra survey* yang telah peneliti sebarakan pada karyawan PT XYZ yang dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 1. 3
Hasil Pra Survey Organizational Citizenship Behavior di PT XYZ

No.	Pernyataan	Pilihan Jawaban		
		S	CS	TS
1.	Saya dengan sukarela menawarkan bantuan kepada rekan kerja saya tanpa diminta	13,3%	20%	66,7%
2.	Saya lebih memilih menyibukkan diri dengan memanfaatkan waktu luang saya untuk membantu pekerjaan rekan saya daripada untuk bersantai	10%	33,3%	56,7%
3.	Saya tidak pernah mengeluh dengan tugas yang diberikan	26,7%	40%	33,3%
4.	Saya selalu berpikir untuk tidak membesar-besarkan masalah ditempat kerja	46,7%	50%	3,3%
5.	Saya selalu ikut berpartisipasi dalam kegiatan di luar pekerjaan yang diadakan perusahaan	23,3%	16,7%	60%

(Sumber : Diolah Oleh Penulis 2024)

Berdasarkan hasil *pra survey* pada tabel 1.3 *Organizational Citizenship Behavior* dengan lima indikator yaitu perilaku membantu orang lain, perilaku melebihi standar, perilaku sportif, perilaku sopan dan perilaku dalam berbagai kegiatan, diperoleh bahwa sebagian besar karyawan tidak mau membantu tugas rekan kerja yaitu mencapai 66,7% dan sebesar 60% karyawan kurang aktif dalam mengikuti kegiatan perusahaan.

Priansa (2021:199) menjelaskan bahwa karyawan menjadi salah satu unsur yang sangat penting dalam keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Sikap kesukarelaan karyawan akan muncul apabila karyawan memiliki sikap positif di perusahaan. Menurut Luthans et al. (2007) dalam (Mardiah,2021) menjelaskan bahwa sikap positif ini dikenal sebagai *Psychological Capital* atau sering disebut dengan *PsyCap*. Menurut Putri (2023) menjelaskan bahwa individu yang memiliki *PsyCap* yang baik akan selalu melihat sisi positif dari pekerjaannya dan terus meningkatkan kepercayaan dirinya ditempat kerja yang mampu berguna untuk menumbuhkan sikap *OCB*.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Sufya (2020) menunjukkan bahwa karyawan dengan *PsyCap* yang tinggi cenderung lebih bersemangat, mampu mengatasi tantangan dengan lebih baik, dan lebih berkomitmen terhadap pekerjaannya. *PsyCap* merupakan suatu kondisi positif individu yang menandakan adanya keyakinan (*self-efficacy*) yang secara optimal untuk menyelesaikan segala tugas-tugas yang diberikan dengan melibatkan pembentukan atribusi positif (*optimism*) terhadap keberhasilan, ketekunan untuk mencapai tujuan dan kesiapan untuk mengubah jalan dalam mencapai tujuan demi meraih keberhasilan, serta memungkinkan individu untuk bertahan, pulih, bahkan melampaui batas (*resiliency*) dalam menghadapi masalah untuk mencapai tujuan atau keberhasilan (Avitya & Yuniyanto, 2024). Luthans et al. (2007) menemukan bahwa *PsyCap* memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja, keterlibatan karyawan, dan *OCB*. Menurut Wibowo (2019), penelitian di perusahaan manufaktur di Indonesia menunjukkan bahwa karyawan dengan *PsyCap* tinggi cenderung memiliki *OCB* yang lebih baik, terutama dalam hal membantu rekan kerja dan mendukung tujuan perusahaan. Adanya *PsyCap* pada suatu perusahaan salah satunya dapat ditandai dengan tercapainya target pencapaian atau produksi perusahaan, semakin tinggi tingkat *PsyCap* maka akan semakin memungkinkan tercapai pencapaian target produksi (Marbun,2019). Berikut ini merupakan data target produksi PT XYZ:

Tabel 1. 4
Data Target Produksi PT XYZ

Bulan	Target Produksi	Pencapaian Produksi	Persentase
Tahun 2023			
September	1.000.000 mtr	339.693 mtr	33,96%
Oktober	1.000.000 mtr	300.486 mtr	30,04%
November	1.000.000 mtr	260.796 mtr	26,07%
Desember	1.000.000 mtr	361.181 mtr	36,11%
Tahun 2024			
Januari	1.000.000 mtr	336.536 mtr	33,65%
Februari	1.000.000 mtr	353.700 mtr	35,37%
Maret	1.000.000 mtr	360.123 mtr	36,01%
April	1.000.000 mtr	189.125 mtr	18,91%
Mei	1.000.000 mtr	281.325 mtr	28,13%
Juni	1.000.000 mtr	367.528 mtr	36,75%
Juli	1.000.000 mtr	590.274 mtr	59,02%
Agustus	1.000.000 mtr	362.380 mtr	36,23%

Sumber: Data diolah oleh penulis (2024)

Berdasarkan tabel 1.4 menunjukkan bahwa target pencapaian produksi mengalami penurunan yang cukup fluktuatif. Dari data 12 bulan terakhir tersebut belum ada yang mencapai target yang ditetapkan oleh perusahaan yakni 1.000.000 mtr produksi kain setiap bulannya, diketahui bahwa persentase pencapaian tertinggi hanya mencapai 59,02% dibulan Juli 2024. Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa pencapaian target produksi di PT XYZ cenderung rendah atau kurang maksimalnya produksi yang dihasilkan.

Untuk menambah kelengkapan data pada penelitian ini, penulis juga melakukan *pra survey* mengenai *PsyCap* yang disebarkan pada karyawan PT XYZ, adapun data *pra survey* nya adalah sebagai berikut:

Tabel 1. 5
Pra Survey Mengenai PsyCap Karyawan PT XYZ

No	Pernyataan	S	CS	TS
1	Saya percaya bahwa kemampuan yang saya miliki dapat memberikan kontribusi baik bagi kemajuan perusahaan	23,3%	23,3%	53,3%
2	Saya selalu dapat mengatasi masalah ditempat kerja dengan baik	30%	43,3%	26,7%
3	Saya selalu bersemangat dalam bekerja	23.3%	13,3%	63,3%
4	Saya merasa hasil pekerjaan saya selalu maksimal	70%	26,7%	3,3%
5	Saya mampu mengatasi tekanan yang saya terima dipekerjaan dengan baik	13,3%	30%	56,7%

Sumber: Data diolah oleh penulis (2024)

Berdasarkan tabel 1.5 hasil *pra survey* mengenai *Psychological Capital* diperoleh bahwa sebagian besar karyawan yakni mencapai 56,7% karyawan merasa tidak mempunyai semangat dalam bekerja, 56,7% karyawan merasa tidak mampu mengatasi tekanan kerja yang diterima dan 53,3% karyawan merasa tidak mempunyai kepercayaan diri dengan kemampuannya. Dari hasil data tersebut dapat disimpulkan bahwa adanya dugaan indikasi sebagian besar karyawan mempunyai kemampuan positif yang cenderung rendah.

Selain *PsyCap*, *Knowledge Sharing* juga dapat dikatakan sebagai kunci organisasi untuk sukses dan mampu menuju target yang diinginkan (Putri, 2023). *Knowledge Sharing* atau berbagi pengetahuan adalah proses di mana karyawan saling bertukar informasi, pengalaman, dan keterampilan dengan tujuan meningkatkan kinerja bersama. Dalam industri tekstil, dimana inovasi dan efisiensi sangat penting, kemampuan karyawan untuk berbagi pengetahuan menjadi krusial. Dalam industri tekstil, inovasi dalam desain, bahan, dan teknologi tekstil sangat penting. Dengan berbagi ide dan pengalaman, tim desain dan produksi dapat bekerja sama untuk menciptakan produk yang lebih inovatif dan menarik bagi pasar. Berbagi pengetahuan memungkinkan karyawan untuk saling belajar tentang

teknologi baru, teknik produksi, atau metode pengelolaan bahan baku yang lebih efisien, sehingga dapat menciptakan inovasi dalam proses manufaktur. Melalui berbagi pengetahuan, karyawan dapat saling mengajarkan cara mengoptimalkan penggunaan mesin dan peralatan dan meningkatkan kecepatan produksi tanpa mengorbankan kualitas.

Kombinasi antara *PsyCap* dan *Knowledge Sharing* diharapkan dapat menciptakan sinergi yang mendukung peningkatan *OCB* di PT XYZ. Karyawan yang memiliki tingkat kepercayaan diri yang tinggi lebih cenderung terlibat dalam *Knowledge Sharing*. Mereka tidak ragu untuk berbagi ide dan pengalaman karena mereka yakin akan kompetensi mereka. Hal ini mendorong perilaku *OCB* seperti membantu rekan kerja dalam memecahkan masalah. *PsyCap* membantu menciptakan pandangan positif terhadap masa depan, mendorong karyawan untuk lebih terbuka terhadap perubahan dan mendorong mereka untuk berbagi pengetahuan dengan rekan kerja untuk mencapai tujuan bersama. Meskipun kedua faktor ini telah dipelajari secara terpisah dalam berbagai konteks, penelitian yang mengkaji pengaruh keduanya terhadap *OCB* secara simultan di industri tekstil masih terbatas. Dengan demikian, penelitian ini berusaha untuk mengisi empirical gap tersebut dan memberikan wawasan baru bagi PT XYZ dalam mengelola sumber daya manusia mereka secara lebih efektif

Berbagai kendala seperti kurangnya komunikasi efektif, budaya kerja yang tidak mendukung kolaborasi, serta rasa takut kehilangan daya saing di antara rekan kerja dapat menghambat proses *Knowledge Sharing* di PT XYZ. Dengan adanya karyawan tidak berbagi pengetahuan dengan mudah, mereka tidak termotivasi untuk berkontribusi lebih pada tim. Dengan mengidentifikasi dan menangani masalah ini, perusahaan dapat meningkatkan *OCB*, yang pada gilirannya akan meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan. Berikut ini merupakan data program *Quality Talk* yang merupakan kegiatan pertemuan antar karyawan setiap divisi untuk saling berdiskusi dan berbagi pengetahuan, kegiatan ini guna meningkatkan tingkat *Knowledge Sharing* antar karyawan pada PT XYZ:

Tabel 1. 6
Data Program *Quality Talk* PT XYZ

No	Bulan	Persentase Pencapaian	Persentase Target Pencapaian
1.	November (2023)	19,04%	100%
2.	Desember (2023)	42,85%	100%
3.	Januari (2024)	23,80%	100%
4.	Februari (2024)	19,04%	100%
5.	Maret (2024)	33,33%	100%
6.	April (2024)	23,80%	100%
7.	Mei (2024)	23,80%	100%
8.	Juni (2024)	19,04%	100%
9.	Juli (2024)	38,09%	100%
10.	Agustus (2024)	19,04%	100%

Sumber: Data diolah penulis (2024)

Berdasarkan tabel 1.6 ini merupakan data program *quality talk* yang diadakan pada setiap divisi setiap bulannya di PT XYZ, program ini dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan dan mengembangkan pengetahuan. Hasil persentase pencapaian didapat dari jumlah divisi yang telah merekap atau melaporkan hasil program *quality talk* yang telah dilaksanakan. Dari data tersebut menunjukkan bahwa target pencapaian program *quality talk* yang diadakan oleh PT XYZ belum ada yang mencapai target yang diharapkan yaitu 100%. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tingkat kegiatan *quality talk* pada PT XYZ masih cenderung rendah, artinya adanya dugaan tingkat *Knowledge Sharing* yang cenderung rendah karena masih banyak divisi yang tidak melaksanakan program *quality talk* tersebut.

Untuk menambah kelengkapan data pada penelitian ini, penulis juga melakukan *pra survey* mengenai *Knowledge Sharing* pada karyawan PT XYZ, berikut ini merupakan hasil *pra survey* yang telah dilakukan:

Tabel 1. 7
Pra Survey Mengenai Knowledge Sharing

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban		
		S	CS	TS
1	Saya selalu mendapatkan ide-ide baru yang saya pelajari dari rekan kerja saya	23,3%	26,7%	50%
2	Saya membagikan keterampilan yang saya miliki kepada rekan kerja saya saat mereka memintanya	40%	40%	20%
3	Saya merasa adanya saling berbagi informasi dengan rekan kerja untuk meningkatkan kerja sama tim	16,7%	26,7%	56,7%
4	Saya selalu berbagi pengetahuan penting untuk meningkatkan kinerja tim	23,3%	23,3%	53,3%
5	Saya merasa mendapatkan cukup kesempatan untuk berbagi pengetahuan di tempat kerja	16,7%	26,7%	56,7%
6	Saya merasa bahwa berbagi pengetahuan dengan rekan kerja telah meningkatkan kinerja secara keseluruhan	60%	33,3%	6,7%

Sumber: Data diolah oleh penulis (2024)

Berdasarkan tabel 1.7 mengenai *Knowledge Sharing* menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan merasa tidak mempunyai cukup kesempatan untuk dapat berbagi pengetahuannya ditempat kerja, dan kurang adanya sikap saling berbagi informasi antar sesama rekan kerja untuk dapat meningkatkan kinerja tim.

Wang & Noe (2010) dalam (Wicaksono & Suko,2022) menunjukkan bahwa *Knowledge Sharing* berhubungan positif dengan kinerja organisasi, inovasi, dan *OCB*. Organisasi dengan tingkat *Knowledge Sharing* yang tinggi cenderung lebih inovatif dan mampu bersaing di pasar. Data Survei oleh PwC (2022) di beberapa perusahaan Indonesia menunjukkan bahwa hanya sekitar 45% karyawan yang merasa ada budaya *Knowledge Sharing* yang kuat di tempat kerja mereka. Ini menunjukkan bahwa masih ada ruang untuk perbaikan dalam memfasilitasi *Knowledge Sharing* di perusahaan-perusahaan di Indonesia, termasuk di PT XYZ.

Dengan meningkatkan *Knowledge Sharing*, PT XYZ dapat membuka lebih banyak peluang inovasi, karena kolaborasi yang lebih baik sering kali membawa ide-ide baru yang segar dan solusi yang lebih efektif. Semakin banyak *Knowledge Sharing* terjadi, semakin kuat kemungkinan peningkatan *OCB*. Karyawan yang merasa didukung dan dilibatkan dalam berbagi pengetahuan cenderung lebih termotivasi untuk membantu rekan kerja dan berkontribusi lebih banyak pada tujuan organisasi

Berdasarkan penelitian terdahulu mengenai *PsyCap* terdapat *research gap* dari penelitian Sufya (2020) menunjukkan bahwa *PsyCap* berpengaruh signifikan terhadap *OCB*, sedangkan pada penelitian Putri (2023) menunjukkan bahwa *PsyCap* tidak berpengaruh signifikan terhadap *OCB*. Untuk *Knowledge Sharing* pada penelitian Ramawati (2023) menunjukkan bahwa *Knowledge Sharing* berpengaruh dan signifikan terhadap *OCB*, namun hal ini tidak sejalan dengan penelitian Pratama (2021) yang menunjukkan bahwa *Knowledge Sharing* tidak berpengaruh signifikan terhadap *OCB*.

Berdasarkan dari pemaparan latar belakang sebelumnya, menunjukkan adanya permasalahan pada sikap *OCB* pada karyawan PT XYZ terlihat bahwa dengan keadaan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* berdasarkan *pra survey* menunjukkan sebagian besar tidak mau membantu rekan kerja dan keaktifan karyawan dalam mengikuti berbagai kegiatan perusahaan yang cenderung rendah. Keadaan *Psychological Capital* berdasarkan *pra survey* menunjukkan bahwa karyawan merasa kurang percaya diri dengan kemampuannya, tidak mampu mengatasi tekanan kerja dan kurang memiliki semangat bekerja untuk mencapai tujuannya. Keadaan *Knowledge Sharing* berdasarkan *pra survey* bahwa karyawan cenderung rendah dalam berbagi pengetahuan karena kurang diberi kesempatan untuk berbagi dan kurang adanya sikap saling berbagi informasi antar rekan kerja untuk meningkatkan kinerja tim. Berdasarkan dari pemaparan permasalahan tersebut peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "**PENGARUH PSYCHOLOGICAL CAPITAL DAN KNOWLEDGE SHARING TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) PADA PT XYZ**".

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, penulis mengambil rumusan masalah yang ada pada PT XYZ yaitu sebagai berikut:

1. Bagaimana tanggapan responden mengenai *Psychological Capital*, *Knowledge Sharing* dan *Organizational Citizenship Behavior* pada PT XYZ?
2. Seberapa besar pengaruh *Psychological Capital* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada PT XYZ?
3. Seberapa besar pengaruh *Knowledge Sharing* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada PT XYZ?
4. Seberapa besar pengaruh *Psychological Capital* dan *Knowledge Sharing* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada PT XYZ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah penulis jabarkan sebelumnya, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai *Psychological Capital*, *Knowledge Sharing*, dan *Organizational Citizenship Behavior* pada PT XYZ.
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh *Psychological Capital* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada PT XYZ.
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh *Knowledge Sharing* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada PT XYZ.
4. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh *Psychological Capital* dan *Knowledge Sharing* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada PT XYZ.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang dapat diperoleh dari hasil penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Teoritis

Penelitian ini diharapkan mampu menjadi sarana dalam memperluas wawasan dan pengetahuan mengenai sumber daya manusia, khususnya pada mengenai pengaruh *Psychological Capital* dan *Knowledge Sharing* terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

2. Praktis

a. Bagi penulis

Penelitian diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan dibidang sumber daya manusia, khususnya dalam *Psychological Capital* dan *Knowledge Sharing* terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

b. Bagi Perusahaan

Diharapkan penelitian ini dapat menjadi referensi bagi perusahaan mengenai *Psychological Capital* dan *Knowledge Sharing* terhadap *Organizational Citizenship Behavior*, supaya perusahaan dapat lebih baik dan maju.

c. Bagi Pihak Lain

Diharapkan penelitian ini dapat menjadi salah satu referensi bacaan bagi peneliti selanjutnya yang akan membahas mengenai *Psychological Capital* dan *Knowledge Sharing* terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

1.5 Lokasi dan waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT XYZ yang beroperasi di daerah Bandung pada bagian produksi. Adapun waktu penelitian adalah dimulai dari Agustus 2024 sampai dengan selesai.

Tabel 1. 8
Lokasi Dan Waktu Penelitian

No	Kegiatan	Tahun 2024																
		Agustus				September				Oktober				November				
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
1.	Observasi dan penentuan fenomena	■																
2.	Pengumpulan data	■	■															
3.	Penentuan Judul		■															
4.	Penyusunan draft proposal			■	■	■	■	■	■									
5.	Bimbingan Proposal					■	■	■	■									
6.	Seminar Proposal									■								
7.	Revisi Proposal										■							
8.	Pengolahan dan analisis data											■	■					
9.	Bimbingan Penulisan											■	■					
10.	Sidang Skripsi												■	■				
11.	Revisi												■	■				

Sumber: Diolah Oleh Penulis (2024)