



## **ANALISIS PERILAKU ORGANISASI PADA *PROJECT MANAGEMENT CONSULTANTS CENTRAL SULAWESI REHABILITATION AND RECONSTRUCTION PROJECT (PMC CSRRP)***

*Analysis of Organizational Behavior in Project Management Consultants  
Central Sulawesi Rehabilitation and Reconstruction Project (PMC CSRRP)*

**Malikus Djunaidi<sup>1)</sup>, Helmi Buyung Aulia Safrizal<sup>2)</sup>, RM Mochammad Wispandono<sup>3)</sup>, Kurniawaty<sup>4)</sup>**

Email : [djunaidi313@gmail.com](mailto:djunaidi313@gmail.com)<sup>1)</sup>, [helmi.safrizal@trunojoyo.ac.id](mailto:helmi.safrizal@trunojoyo.ac.id)<sup>2)</sup>,  
[wispandono@trunojoyo.ac.id](mailto:wispandono@trunojoyo.ac.id)<sup>3)</sup>, [kurniawatysandra7@gmail.com](mailto:kurniawatysandra7@gmail.com)<sup>4)</sup>

Magister Manajemen Universitas Trunojoyo Madura<sup>1) 2) 3)</sup>

Jl. Raya Telang, PO BOX 02 Kecamatan Kamal, Bangkalan Jawa Timur 69162 Indonesia  
STIE AMKOP Makassar<sup>4)</sup>

Jl. Meranti No.1, Pandang, Kec. Panakkukang, Kota Makassar, Sulawesi Selatan 90231

### **Abstract**

*Work behavior is an individual response or reaction that arises either in the form of an action or attitude or a person's opinion of his work. This study aims to analyze organizational behavior in the work environment of the Project Management Consultant - Central Sulawesi Rehabilitation and Reconstruction Project (PMC - CSRRP). This study uses a qualitative approach and implements the case study method. Thus, the unit of analysis observed was organizational behavior in the PMC CSRRP environment, with research elements emphasizing three aspects of the discussion of organizational behavior, namely: the study of individual behavior regarding how to understand individual behavior as seen from characteristics, personality, espoused values, perceptions, attitude; then group behavior regarding communication, leadership, and exercised power in the company; and finally the organization, which is seen from the organizational system that is run, and Thompson's propositions that can be applied in organizations. Data collection was carried out using interviews and observation. The results of the study showed that there was differences in work behavior among employees, because each employee had a different personality, basic skills, family background and educational background.*

**Keywords:** *Organizational Behavior*

### **Abstrak**

Perilaku kerja adalah tanggapan atau reaksi individu yang timbul baik berupa perbuatan atau sikap maupun anggapan seseorang terhadap pekerjaannya. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis perilaku organisasi pada lingkungan kerja Project Management Consultant - Central Sulawesi Rehabilitation and Reconstruction Project (PMC - CSRRP). Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dan mengimplementasikan metode studi kasus. Dengan demikian, unit analisis yang diamati adalah perilaku organisasi pada lingkungan PMC CSRRP, dengan elemen penelitian menekankan pada tiga aspek bahasan Perilaku Organisasi yaitu: studi perilaku individu mengenai bagaimana memahami perilaku individu yang dilihat dari karakteristik, kepribadian, nilai-nilai yang dianut, persepsi, sikap; kemudian perilaku kelompok mengenai komunikasi, kepemimpinan, dan kekuasaan yang dijalankan pada perusahaan tersebut; dan terakhir keorganisasian yaitu dilihat dari sistem keorganisasian yang dijalankan, dan dalil-dalil dari Thompson yang bisa diterapkan di organisasi. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan wawancara dan observasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat perbedaan perilaku kerja di antara karyawan, dikarenakan masing-masing karyawan memiliki perbedaan kepribadian, keahlian dasar, latar belakang keluarga dan latar belakang pendidikan.

**Kata kunci :** Perilaku Organisasi

## PENDAHULUAN

Di dalam era globalisasi seperti sekarang ini tingkat persaingan bisnis semakin meningkat, oleh sebab itu sebuah perusahaan harus bisa mengelola manajemen dengan baik terutama dalam mengelola sumber daya manusianya. Sumber daya manusia merupakan salah satu aspek terpenting dalam sebuah bisnis karena berperan langsung dalam segala kegiatan serta sebagai penggerak roda kehidupan dari perusahaan tersebut. Persaingan dalam dunia bisnis sekarang ini sangat menuntut para pekerja lebih siap menghadapi tantangan-tantangan yang menghadang. Agar perusahaan tetap eksis maka harus berani menghadapi tantangan dan implikasinya yaitu menghadapi perubahan dan memenangkan persaingan. Keberhasilan suatu organisasi juga ditentukan oleh kepemimpinan yang dikembangkan pada organisasi itu, serta komitmen karyawan yang tinggi terhadap organisasi tersebut dapat membawa organisasi mencapai tujuan yang diharapkan.

Perilaku kerja dalam organisasi inilah yang akan menjadi faktor dasar yang wajib dan harus diketahui oleh perusahaan agar dapat mengerti serta memahami perilaku kerja yang ditimbulkan saat karyawan bekerja karena hal ini akan mempengaruhi kesuksesan sebuah perusahaan atau organisasi dalam perjalanan bisnisnya. Perilaku kerja adalah tanggapan atau reaksi individu yang timbul baik berupa perbuatan atau sikap maupun anggapan seseorang terhadap pekerjaannya, kondisi kerja yang di alami di lingkungan kerja serta perlakuan pimpinan terhadap karyawan itu sendiri. Perilaku kerja juga bisa dilihat lewat perbedaan gender (Theedens; 1996) [1]. Untuk menciptakan perilaku kerja yang baik harus memperhatikan komunikasi pria dan wanita, perasaan di tempat kerja menetapkan batasan dalam tiap perilaku kerja, serta mengingat berbagai perbedaan yang ada (Gray; 2003) [2]. Dengan mengerti sikap dan perilaku kerja yang berbeda-beda dalam satu organisasi, perusahaan dapat mencari solusi tentang bagaimana manajemen dapat mengelola individu maupun kelompok agar organisasi lebih efektif. Seperti yang sudah dijelaskan bahwa terdapat 2 hal yang menjadi fokus perilaku organisasi yaitu tindakan (actions) dan sikap (attitudes) dari orang-orang yang ada didalam organisasi (Panca Windi Nofiani, dkk; 2021) [3]. Maka, para manajer diharapkan dapat mempelajari perilaku organisasi, karena sangat penting dalam membantu para manajer untuk memperbaiki, merubah perilaku kerja, baik individu, kelompok, maupun organisasi secara keseluruhan untuk mencapai tujuan organisasi. Dengan melihat peran penting perilaku organisasi di perusahaan maka penulis ingin membahas tentang perilaku kerja karyawan pada PMC CSRRP (Project Manajemen Consultants Central Sulawesi Rehabilitation And Reconstruction Project).

CSRRP atau Proyek Rehabilitasi dan Rekonstruksi di Sulawesi Tengah merupakan bagian dari program Ketahanan dan Rekonstruksi Bencana Indonesia (IDRAR) yaitu proyek Kementerian Pekerjaan Umum yang mendukung Pemerintah dalam kegiatan rehabilitasi dan rekonstruksi kawasan permukiman pasca bencana Sulawesi Tengah. CSRRP dilaksanakan melalui kegiatan peningkatan kualitas bangunan fasilitas umum dan penyediaan permukiman perumahan yang aman dari bencana beserta infrastruktur permukimannya. CSRRP diharapkan dapat memulihkan dan meningkatkan kualitas hidup masyarakat terkena dampak bencana Palu 2018 melalui pemulihan fasilitas pendidikan, fasilitas kesehatan, serta pembangunan permukiman kembali rumah penduduk terdampak bencana serta mengurangi potensi kerugian manusia dan ekonomi selama gempa bumi yang akan datang dan peristiwa bencana lainnya (seperti banjir). CSRRP dilaksanakan selama 4 tahun pada beberapa lokasi terdampak bencana di Sulawesi Tengah yang mencakup 3 wilayah yakni Kota Palu, Kabupaten Sigi, dan Kabupaten Donggala. Pelaksanaan CSRRP didanai oleh Bank Dunia dengan dana pinjaman sebesar US\$150 juta, yang mulai berjalan sejak tanggal 30 Juni 2020 dan diharapkan selesai pada tanggal 30 Juni 2024. CSRRP bertujuan untuk merekonstruksi dan memperkuat fasilitas publik dan rumah yang lebih aman di lokasi paska bencana di Sulawesi Tengah. Untuk mencapai tujuan tersebut, CSRRP dikelompokkan menjadi 3 komponen kegiatan yaitu

1. Penyediaan Hunian Tetap dan Infrastruktur Permukiman
2. Rehabilitasi dan Rekonstruksi Fasilitas Publik
3. Serta dukungan pelaksanaan kegiatan mencakup dukungan operasional dan dukungan teknis.

Sedangkan karyawan di PMC CSRRP terlalu banyak dan orang-orangnya biasanya bekerja secara berkelompok namun juga dianggap mampu bekerja mandiri tanpa partner kerja yang banyak pada kegiatan operasional harian terkecuali untuk even atau kegiatan besar tertentu yang membutuhkan banyak karyawan seperti rapat sebuah organisasi atau perusahaan yang besar.

## KAJIAN PUSTAKA

### A. Definisi Perilaku Organisasi

Perilaku secara umum adalah suatu karakteristik penting dari pribadi untuk melakukan kegiatan (Suprihanto J. dkk; 2003) [4]. Perilaku merupakan hasil gabungan dari berbagai faktor psikologis. Faktor-faktor psikologis tersebut merupakan hasil kombinasi dari faktor fisik, biologis, dan kondisi sosial yang mempengaruhi lingkungan kehidupan seseorang. Sedangkan perilaku organisasi merupakan: "Studi tentang perilaku manusia dalam pengaturan organisasi, antarmuka antara perilaku manusia dan konteks organisasi, dan organisasi itu sendiri". Selain itu, definisi dari perilaku kerja menurut penelitian lain adalah sebagai tanggapan atau reaksi individu yang timbul baik berupa perbuatan atau sikap maupun anggapan seseorang terhadap pekerjaannya, kondisi kerja yang dialami di lingkungan kerja serta perlakuan pimpinan terhadap orang dengan tipe ini (Theedens; 1996) [1]. Definisi perilaku kerja menurut penelitian lain yaitu bagaimana orang orang dalam lingkungan kerja dapat mengaktualisasikan dirinya melalui sikap dalam kerja. Dimana pendapat ini menekankan pada sikap yang di ambil oleh pekerja untuk menentukan apa yang akan orang dengan tipe ini lakukan di lingkungan tempat kerja orang dengan tipe ini (Robbins P.S.; 2002) [5].

### B. Faktor-faktor Pembentuk Perilaku Karyawan

Sebagai seorang anggota suatu organisasi, seharusnya tidak kehilangan identitasnya yang khas, karena hal itu merupakan kekhususan atau kebanggaan tersendiri yang dimiliki orang tersebut. Orang yang mampu mempertahankan identitasnya akan mempunyai harga diri yang tinggi yang pada gilirannya akan muncul dalam bentuk keinginan untuk dihormati dan diperlakukan secara manusiawi oleh pimpinannya. Oleh karena itu seorang manajer perlu memahami faktor-faktor pembentuk perilaku seorang karyawan (Siagian, S.P.; 2006) [6]:

1. Faktor Genetik  
yang dimaksud faktor genetik dalam hal ini adalah sifat-sifat yang dibawa sejak lahir yang bahkan merupakan "warisan" dari kedua orang tuanya. Misalkan tentang latar belakang kehidupan karyawan, seperti kecerdasan, sifat pemarah, penyabar dan lain-lain.
2. Faktor Lingkungan  
Faktor lingkungan disini adalah situasi dan kondisi yang dihadapi seseorang pada masa muda didalam rumah dan dalam lingkungan yang lebih luas, termasuk lingkungan sekolah dan lingkungan masyarakat dekat yang dijumpai sehari-hari.
3. Faktor Pendidikan  
Pendidikan adalah usaha secara sadar dan sistematis dalam rangka mengalihkan pengetahuan dari seorang kepada orang lain. Pendidikan dapat bersifat formal dan juga non-formal.
4. Faktor Pengalaman  
Pengalaman seseorang sejak kecil turut membentuk perilaku dalam kehidupan organisasionalnya. Pengalaman dapat membentuk sifat apatis, keras kepala, tidak toleran, mudah putus asa, dan sebagainya.

### C. Indikator Perilaku Kerja

Dalam melakukan sebuah penulisan akan menjadi lebih mudah bilamana ada indikator atau pengukurnya yang bertujuan untuk mempermudah dan memperjelas sebuah penulisan. Menurut kamus Oxford (2000. p. 690), indikator adalah suatu petunjuk atau tanda yang menunjukkan dengan bagaimanakah suatu keadaan atau kondisi berubah ubah.

WHO juga berpendapat bahwa Indikator adalah variabel yang membantu dalam mengukur perubahan-perubahan yang terjadi baik secara langsung maupun tidak langsung (WHO, 1981). Ada empat indikator yang dapat digunakan untuk mengetahui perilaku kerja yaitu sebagai berikut (Griffiths, A.; 2003) [7]:

1. Social relationships (hubungan sosial)  
seorang pekerja harus memiliki hubungan sosial yang baik dengan pekerja yang lain, dimana masing-masing pekerja harus mengawasi rekan kerja agar bertindak di jalan yang benar dan mengingatkan apabila ada kesalahan.
2. Vocational skill (keahlian kejuruan)  
keahlian yang dimiliki seseorang sesuai dengan pekerjaannya, misalnya seseorang dengan keahlian memasak cocok untuk menjadi seorang chef.
3. Work motivation (motivasi kerja)  
adanya kemauan untuk bekerja untuk mencapai suatu tujuan tertentu seperti kebutuhan fisiologi, rasa aman, cinta, harga diri, dan aktualisasi diri.
4. Initiative—confidence (inisiatif—percaya diri)  
yaitu dalam perilaku kerja yang baik harus memupuk rasa percaya diri yang penuh serta mengambil inisiatif bahwa semua pekerjaan dapat dilaksanakan sesuai dengan job description yang ada.

## **METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif eksplorasi yaitu penelitian yang mencari informasi lebih mendalam mengenai suatu fenomena atau informasi yang ingin diketahui oleh peneliti. Dalam penelitian eksplorasi penulis terjun langsung ke lapangan, semua informasi dicari di lapangan, rumusan masalah di temukan di lapangan, data merupakan sumber teori sehingga teori yang ada berkembang dilapangan. Informan dalam penelitian ini adalah Karyawan yang ada di PMC CSRRP.

Metode pengumpulan data dilakukan dengan wawancara dan observasi pada perusahaan tersebut. Wawancara merupakan salah satu cara penting bagi penulis untuk memeriksa akurasi atau kebenaran dan impression (kesan) yang diperoleh dalam pengamatan. Tujuan dari wawancara adalah untuk mengetahui apa yang ada dipikiran informan (bagaimana pendapat informan mengenai sesuatu). Penulis menggunakan pedoman wawancara semi terstruktur karena penulis ingin mengetahui lebih dalam tentang informasi atau keterangan yang diberikan informan berdasarkan pertanyaan yang telah dibuat. Sedangkan observasi adalah kegiatan pengamatan (pengambilan data) untuk mengetahui seberapa jauh efek tindakan yang telah mencapai sasaran. Jenis observasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah observasi partisipasi yaitu melibatkan penulis dan bertindak sebagai observer, artinya penulis merupakan bagian dari kelompok yang ditelitinya.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **A. Perilaku Organisasi di Perusahaan**

Bagian ini mendeskripsikan perilaku organisasi pada PMC CSRRP meliputi indikator perilaku kerja yang terdiri atas motivasi kerja, keahlian, kualitas kerja, kebiasaan kerja, percaya diri, hubungan sosial, dan pengendalian diri. Data yang dideskripsikan merupakan hasil wawancara dengan informan penelitian karyawan pada PMC CSRRP mengenai perilaku kerja karyawan pada PMC CSRRP.

### **B. Studi Perilaku Kerja Karyawan**

Berdasarkan deskripsi hasil wawancara dan observasi di atas menunjukkan bahwa perilaku karyawan pada PMC CSRRP bisa dijelaskan melalui indikator perilaku kerja yaitu motivasi kerja, keahlian, kualitas kerja, kebiasaan kerja, percaya diri, hubungan sosial, dan pengendalian diri (Bryson, JM.; 2003) [9]. Di mana antara hasil wawancara dan observasi ditemukan adanya keterkaitan data, yaitu hasil wawancara yang dinyatakan oleh informan didukung oleh hasil observasi. Dengan demikian, bisa dinyatakan bahwa data yang dideskripsikan dan temuan penelitian adalah diakui keabsahannya.

1. **Motivasi kerja karyawan pada perusahaan Central Sulawesi Rehabilitation and Reconstruction Project (CSRRP) adalah sebagai berikut:**
  - a. Mencari pengalaman kerja sesuai bidang di perusahaan.
  - b. Menambah penghasilan.
  - c. Berinteraksi dengan beragam orang.
  - d. Bekerja di tempat yang lebih menarik dan menantang.

2. **Keahlian dasar karyawan tidak selamanya berkaitan dengan bidang kerja yang ditekuni saat ini.** Namun demikian, dengan adanya kemauan untuk belajar mengenai keahlian yang harus dimiliki agar bisa melakukan bidang kerjanya dengan baik, maka karyawan bisa melakukan pekerjaannya di PMC CSRRP. Keahlian dasar beberapa karyawan tersebut dan jabatan yang dipegang di antaranya adalah:

- a. **Dewan Pengarah**

Dewan pengarah terdiri dari dewan pengarah internal proyek dan dewan pengarah eksternal. Dewan pengarah internal adalah pejabat eselon I unit pelaksana proyek; yaitu: Direktur Jenderal Cipta Karya dan Direktur Jenderal Penyediaan Perumahan. Sementara dewan pengarah eksternal adalah unit organisasi terkait di dalam Kementerian PUPR dan Kementerian/Lembaga (K/L) lain yang terkait dengan upaya rehabilitasi dan rekonstruksi Sulawesi Tengah.

- b. **Unit Pengelola Proyek**

Unit Pengelola Proyek atau PMU bertanggung jawab menyusun rencana induk kegiatan, melakukan pemantauan dan evaluasi, mengkonsolidasi laporan pelaksanaan dan laporan keuangan, dan menyusun rencana tindak lanjut dari hasil pemantauan dan evaluasi yang dilakukan. PMU terdiri dari PMU terpusat (CPMU) dan PMU sektoral (PMU). Dalam menjalankan tugasnya, CPMU dan PMU akan dibantu oleh pihak ketiga ("konsultan") terdiri dari Konsultan Manajemen (PMC) yang bertanggung jawab mendukung pengelolaan administrative proyek dan Konsultan Teknis (TMC) yang berfokus kepada dukungan teknis. Selain itu, ada Konsultan Detail Engineering Design (DED) dan Supervisi harus terdiri dari arsitek, ahli struktur, ahli geoteknik, ahli M&E, ahli lanskap, ahli geologi, dan surveyor.

- c. **Unit Pelaksanaan Proyek**

Unit Pelaksana Proyek atau PIU bertanggung jawab melaksanakan dan mengendalikan kegiatan sesuai dengan rencana. Seperti pembagian PMU yang menyesuaikan dengan struktur organisasi Kementerian PUPR, PIU terdiri dari PIU Cipta Karya dan PIU Penyediaan Perumahan yang berkedudukan di Sulawesi Tengah. Dalam melaksanakan tugasnya, PIU juga akan dibantu oleh pihak ketiga yang memberikan jasa konsultasi maupun jasa konstruksi. PIU juga akan dibantu oleh fasilitator sebagai pendamping masyarakat terutama untuk sosialisasi dan pengembangan kapasitas masyarakat penerima bantuan Huntap. Fasilitator dapat dikelola sendiri oleh PIU atau menggunakan pengelolaan pihak ketiga melalui penyedia jasa pengawas atau Oversight Service Provider (OSP). Pengadaan pihak ketiga akan dilakukan oleh kelompok kerja pengadaan barang/jasa yang berkedudukan di Provinsi Sulawesi Tengah.

Untuk menjelaskan secara detail mengenai peran dan jabatan/instansi beserta tugas dan fungsinya dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

3. **Ada sebagian karyawan yang masih mempersepsi kualitas kerjanya belum maksimal dan seorang karyawan telah menilai kualitas kerjanya telah maksimal.** Para karyawan yang merasa belum maksimal tersebut juga bisa menemukan kekurangan yang ditemukan dalam dirinya dan memiliki upaya untuk memaksimalkan kualitas kerjanya.

4. **Karyawan memiliki kebiasaan yang hampir sama**, terkait pelaksanaan tugasnya, yaitu absen, mengenakan pakaian bebas rapi namun ketika bekerja dilapangan bisa mengenai seragam kerja, merapikan dan membersihkan tempat kerja, mengecek kelengkapan pekerjaannya, mengisi waktu luang dengan bercanda dengan sesama rekan kerja, dan melaksanakan pekerjaannya dengan sebaik-baiknya sesuai dengan bidangnya. Meskipun demikian, ada juga karyawan yang memiliki kebiasaan terlambat tiba di kantor, menggunakan handphone saat bekerja dan laporan kerja yang tidak diselesaikan secara maksimal.
5. **Karyawan pada PMC CSRRP memiliki keyakinan untuk bisa melakukan hal yang lebih baik terkait pekerjaan yang ditekuni saat ini.** Di mana, meskipun saat ini mayoritas masih merasakan adanya kekurangan dalam diri masing-masing, dan mengakuinya, tetapi dengan kelebihan yang dirasakan ada dalam diri karyawan, karyawan tersebut bersedia untuk memperbaikinya.
6. **Karyawan memiliki tingkat emosi dan kepribadian masing-masing.** Di mana dalam pengendalian dirinya, karyawan juga memiliki strategi dan prinsip hidup yang dipengaruhi oleh kepribadian, tingkat emosi, dan latar belakang kehidupannya masing-masing.

### C. Studi Perilaku Kelompok

Hubungan sosial karyawan di PMC CSRRP sudah terjalin dengan baik, ini ditunjukkan dengan jarang terjadi perselisihan, saling tolong menolong dalam kerja dan saling bercanda. Hubungan sosial dengan rekan kerja telah disesuaikan dengan proporsi masing-masing. Sementara itu, hubungan dengan atasan juga terjalin harmonis, di mana hal ini didukung oleh perilaku atasan yang cenderung membaaur dengan bawahan. Yang ditunjukkan dari kebersediaan atasan untuk memberi penjelasan kepada bawahan jika bawahan masih memerlukan penjelasan terkait pekerjaan; pemberian briefing yang bisa dijadikan sebagai wahana untuk mencairkan konflik antar karyawan. Selain itu, hubungan sosial yang baik tersebut juga didukung oleh kepribadian karyawan masing-masing, seperti kepribadian sebagai pemimpin yang tegas, tetapi suka memberi penjelasan detail; kepribadian yang terbuka dan suka menolong, serta kepribadian karyawan yang suka menjadi penengah.

### D. Keorganisasian

Keorganisasian pada PMC CSRRP berkaitan erat dengan komponen kegiatan yang ada di perusahaan tersebut dan bentuk apresiasi perusahaan kepada karyawan yang telah sukses kerja mencapai harapan yang diinginkan perusahaan.

#### 1. Komponen Kegiatan Perusahaan

Berikut komponen kegiatan yang ada di PMC CSRRP adalah sebagai berikut:

##### a) Penyediaan Huntap dan Infrastruktur Permukiman

Tujuan dari komponen ini adalah memfasilitasi penyediaan Huntap beserta infrastruktur permukimannya bagi korban bencana yang kehilangan rumah karena tsunami atau likuifaksi, atau terdampak pemberlakuan larangan hunian di zona merah. Infrastruktur permukiman disediakan di lahan relokasi komunal dalam bentuk: sistem penyediaan air minum, jaringan drainase dan listrik, jalan lingkungan, persampahan, serta fasilitas umum dan sosial.

##### b) Penyediaan Infrastruktur Permukiman

Infrastruktur permukiman termasuk sistem penyediaan air minum, pengelolaan air limbah domestik, persampahan, dan penataan ruang luar antar bangunan. Infrastruktur permukiman disediakan untuk masyarakat yang direlokasi ke lokasi permukiman baru. Jumlah kebutuhan dipertimbangkan berdasarkan jumlah penduduk yang akan pindah dan daya tampung lokasi. Lokasi dapat diusulkan

oleh Pemerintah Daerah maupun masyarakat calon penerima manfaat dengan syarat status kepemilikan yang bersih dan jelas. Akses menuju lokasi akan disediakan oleh Pemerintah Daerah /pusat berdasarkan kewenangan masing-masing. Terkait dengan aksesibilitas, lokasi baru harus terkoneksi dengan sistem transportasi umum, memiliki fasilitas publik kritis seperti Puskesmas dan sekolah, dan berada dalam akses yang layak ke sumber penghidupan sebelumnya atau dilengkapi dengan infrastruktur baru untuk mendukung penghidupan.

**c) Rehabilitasi dan Rekonstruksi Fasilitas Publik**

Komponen ini meliputi kegiatan rehabilitasi dan rekonstruksi fasilitas publik yang melayani kebutuhan publik di Kota Palu, Kabupaten Donggala, Kabupaten Parigi Moutong dan Kabupaten Sigi. Dalam hal ini Pemerintah Kabupaten/ Kota mengajukan fasilitas publik yang perlu direhabilitasi atau direkonstruksi kepada Kementerian PUPR melalui PIU dan akan dilakukan verifikasi apakah bangunan tersebut dapat didanai oleh CSRRP dan disampaikan ke PMU. Kegiatan rehabilitasi dilakukan untuk fasilitas publik yang rusak sedang hingga rusak berat secara in-situ, sedangkan kegiatan rekonstruksi dilakukan untuk fasilitas publik yang rusak sedang dan rusak berat baik di lokasi semula maupun yang perlu dipindahkan ke lokasi yang lebih aman, termasuk di hunian tetap tempat tujuan relokasi.

**d) Syarat Serah Terima Fasilitas Publik**

Fasilitas publik tersebut akan disehartermikan kepada Pemerintah Daerah kemudian pemerintah daerah akan menyerahkan asset tersebut ke Institusi terkait. Fasilitas publik dalam perusahaan ini terdiri dari fasilitas pendidikan, kesehatan dan fasilitas publik yang diajukan oleh pemerintah.

**2) Bentuk Apresiasi Perusahaan**

Selain dari program atau komponen kegiatan, karyawan atau pekerja yang ada di perusahaan Central Sulawesi Rehabilitation and Reconstruction Project (CSRRP) akan memberikan bentuk apresiasi seperti penghargaan, kenaikan gaji, bonus, cuti, sarana dan prasarana yang disediakan salah satunya karyawan akan diberikan pinjaman laptop dan lain-lainnya yang menunjang untuk kegiatan baik perusahaan maupun pekerja, dan tunjangan lain-lainnya kepada karyawan yang mengabdikan lama atau karyawan baru yang melamar pada perusahaan Central Sulawesi Rehabilitation and Reconstruction Project (CSRRP), semua itu diberikan untuk memberikan motivasi karyawan dalam bekerja sehingga perusahaan dapat mencapai tujuan atau harapan yang diinginkan. Selain itu, karyawan kontrak dengan kinerja yang baik dapat memperpanjang kontraknya pada perusahaan tersebut, hal itu sebagai bentuk apresiasi terhadap karyawan yang diakui kinerja softskill dan hardskillnya sehingga perusahaan masih membutuhkan bentuk karyawan yang diinginkan perusahaan.

**SIMPULAN DAN SARAN**

**A. Simpulan**

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan diatas dapat disimpulkan bahwa:

1. Studi Perilaku kerja karyawan pada PMC CSRRP bisa diukur dengan menggunakan indikator perilaku kerja yaitu motivasi kerja, keahlian, kualitas kerja, kebiasaan kerja, percaya diri, hubungan sosial, dan pengendalian diri. Setiap karyawan pada suatu perusahaan memiliki indikator yang berbeda-beda.
2. Studi Perilaku kelompok pada PMC CSRRP dapat dilihat pada hubungan sosial setiap karyawan dalam bekerja baik itu secara individu maupun kelompok. Hubungan sosial dengan rekan kerja, hubungan sosial dengan atasan dapat disesuaikan dengan proporsinya masing-masing. Hubungan sosial yang terjadi pada perusahaan Central Sulawesi Rehabilitation and Reconstruction Project (CSRRP) dapat dikatakan memiliki komunikasi yang baik dan kepemimpinan yang baik.



3. Keorganisasian yang terjadi pada PMC CSRRP dapat dikatakan baik dikarenakan komponen kegiatannya yang dapat dilaksanakan dengan baik baik secara tim maupun individu. Selain itu, kegiatan bentuk apresiasi yang diberikan perusahaan terhadap karyawan merupakan termasuk keorganisasi yang terjadi pada PMC CSRRP.

## **B. Saran**

1. Hendaknya perusahaan memperhatikan dan mengakomodasi adanya perbedaan kepribadian, keahlian dasar, latar belakang pendidikan, karena faktor-faktor tersebut akan mempengaruhi perilaku kerja karyawan.
2. Hendaknya perusahaan juga mengakomodasi tipe perilaku karyawan, karena setiap karyawan memiliki tipe yang memiliki sisi positif dan negatif dalam membangun lingkungan kerja yang kondusif. Dengan demikian, jika tidak diakomodasi dan difasilitasi, maka sisi negatifnya akan merusak sisi positif yang dimiliki oleh masing-masing karyawan. Hal ini bisa dilakukan dengan mengajak karyawan untuk berdiskusi baik secara personal maupun bersama-sama, menekankan pentingnya kebersamaan, meningkatkan komitmen kerja, dan melakukan aktivitas bersama-sama di luar kantor secara berkala.
3. Hendaknya perusahaan menyediakan fasilitas atau keorganisasian yang beragam dan bermanfaat untuk karyawan.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Arikunto, S. Manajemen penelitian. Jakarta : Rineka Cipta.sara. 2007.
- Bryson, J.M. Strategi perencanaan strategis bagi organisasi sosial. (M. Miftahuddin,Trans.).Yogyakarta: Pustaka Pelajar. 2003.
- Gray. Mars and venus in the workplace, Jakarta : Gramedia. 2003.
- Griffiths, A. Work organization and stress, Switzerland: WHO. 2003.
- Panca Windi Nofiani, dkk. Pentingnya Perilaku Organisasi dan Strategi Pemasaran dalam Menghadapi Persaingan Bisnis di Era Digital. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Institut Agama Islam Negeri Pekalongan. Jurnal Logistik Bisnis, Vol. 11, No.02, November 2021.
- Robbins.P.S. Prinsip-prinsip perilaku organisasi. (5th Ed.). Jakarta: Erlangga. 2002.
- Suprihanto J., dkk. Perilaku organisasional. Yogyakarta : Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN. 2003.
- Siagian, S.P. Manajemen sumber daya manusia. (13th Ed.). Jakarta: Bumi Aksara. 2006.
- Sri Wartini. Analisis Kinerja Organisasi Melalui Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi.Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang. Vol., No.1. 2014.
- Theedens. Buku pedoman permainan sasando, Kupang: Pengharapan Karya Abadi. 1996.
- Thernando Maulana. Analisa Perilaku Kerja Karyawan di De Bolivia Surabaya Town Square. Manajemen Perhotelan, Universitas Kristen Petra, Surabaya, Indonesia.