

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Permasalahan

Pada masa kini, organisasi dimana individu yang terlibat di dalamnya perlu mengalami berbagai perubahan, serta mempunyai tuntutan dalam organisasi agar tetap dapat memberikan inovasi, melakukan pekerjaan sesuai fungsinya dengan sungguh-sungguh, dan mampu merespon dengan aktif semua kebutuhan untuk berkembangnya organisasi di suatu perusahaan (Leksono, 2018). Perusahaan saling bersaing untuk kesuksesan usaha yang dipunyai agar dapat berkembang, hal utama yang menjadi acuan perusahaan yaitu mendapatkan keuntungan dari suatu produk yang dihasilkan. Saat perusahaan berupaya agar dapat mencapai tujuannya, perusahaan memerlukan manajemen dengan kualitas dan sumber daya manusia (SDM) yang berperilaku baik. Hal itu sejalan dengan Leksono (2018) Keunggulan persaingan dalam suatu perusahaan perlu sumber daya manusia yang mempunyai kualitas dan juga keahlian, serta semangat tinggi akan bekerja, hal itu mendorong karyawan secara tidak langsung untuk bekerja efektif dan efisien, sehingga produktivitas dalam suatu kinerja perusahaan dapat dicapai.

Menurut Leksono (2018) sumber daya manusia merupakan hal yang penting di samping sumber daya yang lain, jika tidak ada sumber daya manusia sumber daya perusahaan lainnya tidak dapat digunakan, bahkan dikelola. Lebih lanjut Leksono (2018) organisasi yang baik harus fokus pada sumber daya manusia dalam pengembangannya, agar dapat menjalankan fungsinya secara

optimal, terutama dalam menghadapi perubahan lingkungan. Oleh sebab itu, keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral dari berbagai pelaku organisasi diperlukan di semua tingkat pekerjaan.

Berdasarkan data yang diperoleh dari Badan Pusat Statistik (2021) tenaga kerja yang berada di Wilayah Magelang 795.934. Hal itu terdiri dari Wilayah Kabupaten Magelang 735.617 dan untuk Wilayah Kota Magelang sendiri berjumlah 60.317. Dengan hal ini area saat bekerja serta komunikasi yang baik dengan rekan kerja serta pemimpin perusahaan sangat berpengaruh akan keterampilan interpersonal yang dimiliki. Oleh karena itu, untuk mencapai keunggulan, perusahaan atau organisasi harus mampu meningkatkan kinerja karyawan secara optimal karena kinerja individu dapat berkontribusi pada peningkatan kinerja tim menuju pencapaian perusahaan (Dunlop, 2004).

Meningkatkan efektivitas, efisiensi dan kreativitas banyak tergantung pada kesediaan karyawan untuk berkontribusi merespon secara positif terhadap perubahan (Greenberg & Baron, 2000). Kesediaan untuk memberikan kontribusi secara positif bagi pekerja diharapkan tidak terbatas pada kewajiban formal, tetapi idealnya lebih dari kewajiban formal karyawan (Landy, 2004). Maka dari itu menurut Hendrawan, Sucahyawati, Indriyani, (2017) perusahaan sendiri tentunya selalu mengharapkan karyawan bekerja maksimal dan dapat menunjukkan perilaku *extra-role* atau sering diketahui dengan *Organizational Citizenship Behavior* atau di singkat OCB. OCB merupakan gabungan kata yang digunakan untuk mengidentifikasi suatu perilaku pada karyawan sehingga karyawan tersebut dapat dikatakan karyawan terbaik (Sloat, 1999).

Menurut Organ, Podsakoff, dan MacKenzie (2006), OCB didefinisikan sebagai kesediaan karyawan untuk mengambil peran di luar peran utama karyawan dalam sebuah perusahaan. Lebih lanjut Organ, dkk (2006) OCB adalah serangkaian tindakan yang dilakukan secara tulus oleh karyawan yang tidak secara langsung diakui oleh prosedur penggajian tetapi tindakan tersebut dapat meningkatkan efisiensi organisasi. Didukung oleh pernyataan Luthans (2015) OCB merupakan perilaku karyawan atas dasar sukarela (ikhlas) terhadap aktivitas kerja, memberikan bantuan jika terdapat kesulitan sesama rekan kerja dan memberikan umpan balik yang menghasilkan hal positif kepada perusahaan.

Menurut Podsakoff, MacKenzie, Paine, dan Bachrach (2000) pentingnya OCB yaitu : memberikan kontribusi bagi organisasi berupa peningkatan produktivitas rekan kerja, peningkatan produktivitas manajer, menghemat sumber daya yang dimiliki manajemen dan organisasi secara keseluruhan, membantu memelihara fungsi kelompok, menjadi sangat efektif untuk mengkoordinasikan kegiatan-kegiatan kelompok kerja, meningkatkan kemampuan organisasi untuk menarik dan mempertahankan karyawan terbaik, meningkatkan stabilitas organisasi, meningkatkan kemampuan organisasi untuk beradaptasi dengan perubahan lingkungan. OCB pertama kali diajukan oleh Organ, Podsakoff, & Mackenzie (2006) dengan lima dimensi-dimensi OCB yaitu : *altruisme, conscientiousness, sportsmanship, courtesy, civic virtue*.

Ivancevich *et al* (dalam Hendrawan, Sucahyawati, Indriyani, 2017) menggambarkan proses psikologis karyawan mengalami OCB sebagai berikut : 1). OCB ditemukan pada karyawan yang berfokus pada kepentingan bersama

daripada kepentingan pribadi 2). Terdapat faktor keadaan tertentu berupa karyawan mengikutsertakan aktivitas OCB sebagian dari tugasnya namun manajer menganggap aktivitas *ekstra* 3). Kepercayaan karyawan dan manajer terhadap gaya kepemimpinan yang mendorong karyawan untuk mengembangkan keterampilan kepemimpinan. OCB timbul dari keyakinan dan persepsi yang dimiliki individu terhadap suatu organisasi karena adanya hubungan psikologis terhadap individu yang bekerja, ketika karyawan dapat melakukan pekerjaan pokoknya dan menjalankan pekerjaan diluar pekerjaan pokoknya karyawan tersebut memiliki kinerja yang baik.

Dengan bagaimanapun peningkatan kinerja karyawan menuntut karyawan untuk berkontribusi dalam meningkatkan produktivitas perusahaan. Borman dan Motowidlo (1993) menyatakan bahwa OCB dapat meningkatkan kinerja organisasi karena perilaku ini membuat interaksi sosial anggota organisasi menjadi lebih lancar, mengurangi perselisihan, dan meningkatkan efisiensi. George (dalam Kelana, 2009) Pentingnya OCB bagi keberhasilan organisasi, karena pada dasarnya organisasi tidak dapat memprediksi semua perilaku organisasi hanya berdasarkan deskripsi pekerjaan yang dinyatakan secara formal. Perusahaan yang maju tentunya tidak hanya dari karyawannya saja, namun atasan juga memegang peranan penting, jika atasan memperlakukan karyawan dengan baik tentunya karyawan akan jauh lebih baik dalam bekerja.

OCB dapat memberikan dampak positif pada keberhasilan perusahaan tetapi tidak dapat memaksa karyawan untuk menunjukkan perilaku OCB. Menurut Layman (2010), OCB berkorelasi positif dengan kinerja dan berkontribusi pada

lingkungan kerja yang lebih sehat dan lebih positif. Peningkatan kuantitas dan kualitas karyawan dapat dicapai melalui tingkat OCB yang ditunjukkan oleh karyawan.

Hasil penelitian Hasani, Boroujerdi, dan Sheikh Esmaeili (2013) menunjukkan bahwa OCB dapat mempengaruhi peningkatan komitmen organisasi staf atau karyawan, yang juga dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi kegiatan organisasi. Karyawan yang memiliki komitmen tinggi terhadap perusahaan dapat membantu perusahaan mencapai tujuannya dengan lebih cepat, begitu juga sebaliknya.

Menurut penelitian yang telah dilakukan Sanusi, dkk (2018) pada karyawan di Four Points by Sheraton Seminyak banyak karyawan yang mengeluh terhadap pekerjaan mereka sendiri karena harus *overtime*, juga pekerjaan mengenai tugas rekan kerja ketika berhalangan hadir, adanya ketidakikutsertaan karyawan dalam kegiatan yang tidak wajib dan yang hadir tidak lebih dari 10%, dan juga adanya *turnover intention* atau bahkan sampai *turnover*. Turnover intention adalah keinginan individu untuk meninggalkan organisasi dan mencari pekerjaan alternatif, dan telah digambarkan sebagai ide untuk meninggalkan, mencari pekerjaan di tempat lain, dan keinginan untuk meninggalkan organisasi (Abelson, 1987).

Didukung oleh penelitian terdahulu menurut Bestari & Prasetyo (2019) ditemukan permasalahan yang dialami oleh para pekerja sehingga pekerjaan tidak bisa maksimal yaitu koordinasi antar anggota yang kurang bisa berpendapat tanpa adanya titik temu serta pihak atasan harus turun tangan, dan adanya perbedaan

karakter individu. Maka dengan adanya kejadian ini peneliti mencoba meneliti dengan subjek karyawan yang bekerja di Wilayah Magelang.

Berdasarkan penjelasan sebelumnya, kemudian peneliti melakukan wawancara yang sudah peneliti lakukan pada 21-22 Maret 2022, terhadap karyawan yang berjumlah 10 orang bekerja di Wilayah Magelang. Dilakukan berdasarkan aspek-aspek OCB terdapat 5 dimensi yaitu: *altruisme*, *conscientiousness*, *sportsmanship*, *courtesy*, *civic virtue*.

Diperoleh hasil komponen yang pertama yaitu *altruism* 4 dari 10 orang akan membantu rekan kerja sesuai kemampuan yang dimiliki untuk dapat menyelesaikan masalah baik masalah pekerjaan ataupun pribadi diluar pekerjaan. Selanjutnya pada komponen *conscientiousness* dalam menyelesaikan tugaspekerjaan, 4 dari 10 orang akan menyelesaikan pekerjaan secara cepat agar pekerjaan cepat selesai dan tidak membuang-buang waktu. Lalu komponen *sportsmanship* 2 dari 10 orang jika mendapatkan situasi dalam organisasi tidak ideal akan mencoba berbicara dan menjadikan suasana menjadi ideal dengan melakukan perubahan agar situasi menjadi ideal. Selanjutnya komponen *courtesy* menurut 4 dari 10 orang karyawan komunikasi sangat penting akan rekan kerja karena bisa membuat produktivitas kerja meningkat, dan menjadi kekuatan suatu perusahaan dengan adanya komunikasi yang baik. Terakhir komponen *civic virtue* 2 dari 10 orang ikut berpartisipasi dalam kegiatan organisasi yang dilakukan perusahaan tempat bekerja, dan hadir dalam kegiatan yang tidak diwajibkan perusahaan.

Seperti yang telah dipaparkan di atas fenomena OCB dengan 5 dimensi tersebut menunjukkan bahwa rendahnya aspek OCB mulai dari *altruism* dikarenakan karyawan sibuk dengan pekerjaannya dan fokus pada pekerjaannya sendiri dan kurang tanggap akan situasi yang ada di tempat kerja misalnya rekan kerja perlu bantuan, adanya sifat ketidakingintahuan. Selanjutnya pada komponen *conscientiousness* karyawan lebih santai dalam mengerjakan pekerjaan apabila pekerjaan masih banyak waktu mereka tidak akan menyelesaikannya dengan cepat karena *deadline* masih terbilang lama. Lalu komponen *Sportsmanship* banyak karyawan yang hanya diam saja pada situasi tidak ideal dan hanya memendamnya tanpa berani mengutarakan, maka menurut peneliti hal itu dapat menjadikan terhambatnya OCB tercipta dari dalam diri karyawan agar memajukan perusahaan. Selanjutnya komponen *courtesy*, karyawan kurang menyukai komunikasi antar rekan kerja kecuali disaat yang penting saja, karena menurutnya terlalu dekat dengan rekan kerja tidak baik dan akan menemui ketidakcocokan yang mempengaruhi kinerja. Terakhir komponen *civic virtue* dikarenakan karyawan banyak yang bekerja tanpa mengikuti organisasi yang ada hanya menjadi karyawan biasa, dan tidak menunjukkan kehadiran dalam kegiatan yang diadakan perusahaan jika tidak wajib hadir.

Kesimpulan dari wawancara hanya beberapa karyawan yang memiliki OCB tinggi, namun lebih banyak karyawan yang memiliki OCB rendah. Hasil yang dapat dicapai melalui OCB yang tinggi pada perusahaan antara lain meningkatkan hasil yang optimal bagi atasan maupun bawahan, penghubung antaraktivitas karyawan, menjaga karyawan terbaik untuk tetap di perusahaan, dan

meningkatkan serangkaian nilai atau norma yang dimiliki bersama (Organ, Podsakoff & MacKenzie, 2006). Selanjutnya permasalahan yang terlihat rendahnya tolong menolong antar karyawan, menunda pekerjaan karena *deadline* yang lama, diam saja ketika di tempat kerja terjadi kondisi yang tidak ideal, komunikasi yang pasif antar karyawan, dan tidak berpartisipasi pada kegiatan di tempat kerja.

Menurut Jex & Britt (2008) bahwa ada tiga faktor yang dapat mempengaruhi OCB, yaitu afek (emosi) positif, disposisi, dan penilaian kognitif. Maka dari itu menurut Jex & Britt (2008) perilaku OCB dapat muncul ketika seseorang mendapatkan afek positif di dalam dirinya yaitu kebahagiaan. Afek positif adalah pemahaman bahwa seseorang merasa bersemangat, dan terjaga. Menurut Basid & Elfarini (2020) afek positif yang dimaksud yaitu mempunyai rasa percaya, rasa ketertarikan, keinginan yang muncul, perasaan senang, kebahagiaan, rasa kasih sayang, dsb.

Menurut Fisher (2010) kebahagiaan di tempat kerja adalah kondisi yang mencerminkan perilaku positif seseorang di tempat kerja diantaranya sikap individu yang dinilai positif, hingga emosi individu yang juga positif. Menurut Pryce-Jones (2010) definisi konsep kebahagiaan di tempat kerja sebagai suatu sikap, yang dapat membantu individu meningkatkan kinerjanya dan mewujudkan potensi diri yang maksimal dengan menyadari kesulitan dan kemudahan bekerja sendiri dan bersama-sama. Menurut Pryce-Jones (2010) kebahagiaan di tempat kerja itu sendiri adalah perasaan positif yang dialami individu setiap kali bekerja karena individu memahami, mengelola dan mempengaruhi dunia kerja sehingga

dapat memaksimalkan berperilaku dan memberikan perasaan puas saat bekerja. Lebih lanjut aspek-aspek kebahagiaan di tempat kerja meliputi: gaji, jam kerja, rekan kerja, lingkungan kerja, manajemen, kepribadian, dan sikap (Wulandari & Widyastuti, 2014)

Perusahaan memerlukan upaya untuk dapat menciptakan kebahagiaan di tempat kerja karena karyawan banyak menghabiskan waktunya di tempat kerja, sehingga kebahagiaan di tempat kerja merupakan faktor penting yang diinginkan para karyawan untuk menciptakan OCB. Salah satu caranya yaitu bisa memberikan dukungan organisasi (POS) untuk menciptakan kebahagiaan di tempat kerja. Menurut McGonagle (2015), ada hubungan positif antara POS (keadilan interaksional dan prosedural, superior dan dukungan pekerjaan dan penghargaan) dan komitmen emosional, emosi positif, kepuasan kerja, keinginan bertahan hidup, keinginan untuk tidak berpindah dan kemampuan beradaptasi.

Menumbuhkan rasa senang atau kebahagiaan di tempat kerja merupakan hal penting sehingga dapat memberikan banyak manfaat yang besar bagi performa organisasi. Kebahagiaan di tempat kerja memiliki hubungan yang kuat dengan tingkat OCB. Semakin bahagia karyawan saat bekerja, maka semakin tinggi tingkat OCB yang dimunculkan (Bestari & Prasetyo, 2019).

Didukung survei tahunan pada JobStreet.com (2017) yang dilaksanakan secara bersamaan di Indonesia, Hong Kong, Malaysia, Filipina, Singapura, Thailand dan Vietnam, dengan hasil 35.513 responden berpartisipasi dalam 20 tahun lulusan baru, junior, supervisor, manajer dan manajemen puncak industri

ketenagakerjaan. Di Indonesia saja, 71 dari 100 mengatakan puas dengan pekerjaan yang dilakukannya.

Individu yang bekerja dengan kebahagiaan adalah seseorang yang memiliki perasaan positif setiap saat, karena individu adalah yang paling mengetahui bagaimana mengelola dan mempengaruhi dunia kerja untuk memaksimalkan kinerja dan memberikan kebahagiaan dari pekerjaan itu sendiri (Pryce-Jones, 2010). Ravencio (dalam Nandini, 2016) artinya karyawan yang merasakan bahagia di tempat kerja, perilaku produktivitas berupa OCB mereka meningkat 12%. Hal-hal sederhana menjadi faktor yang mempengaruhi kesejahteraan karyawan itu sendiri meliputi: sikap positif, membantu rekan kerja bekerja, bermeditasi setidaknya selama dua menit sehari, dan memikirkan tiga hal yang membuat mereka bahagia di tempat kerja.

Harapan yang dapat diperoleh dengan adanya kebahagiaan di tempat kerja dapat memberikan sesuatu yang positif untuk perusahaan. Jadi dalam suatu perusahaan kebahagiaan di tempat kerja untuk meningkatkan rasa bangga karyawan didalam perusahaan tersebut.

Pada dasarnya karyawan yang bekerja pada suatu perusahaan, melakukan pekerjaan yang sesuai dengan aturan dan tugasnya masing-masing. Karyawan yang sudah melaksanakan tugasnya dianggap sudah merasakan kebahagiaan di tempat kerja sehingga dapat membantu tugas karyawan lain yang belum selesai. Karyawan merasa lebih bahagia ketika setelah melakukan pekerjaannya selesai dan membantu karyawan setelah mendapatkan perintah dari atasan. Sedangkan yang diharapkan perusahaan yaitu karyawan yang sudah selesai akan membantu

karyawan lain mengerjakan pekerjaannya tanpa mendapat perintah dari atasan. Idealnya, karyawan yang mempunyai kebahagiaan di tempat kerja yang tinggi kemungkinan besar mempunyai perilaku OCB yang tinggi.

Berdasarkan penjelasan yang telah dipaparkan di atas, maka dari itu peneliti tertarik ingin mengetahui “Apakah terdapat hubungan antara kebahagiaan di tempat kerja dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada karyawan di Wilayah Magelang?”

B. Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian diatas peneliti mengajukan rumusan permasalahan yaitu : apakah terdapat hubungan kebahagiaan di tempat kerja dengan OCB pada karyawan di Wilayah Magelang.

1. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara kebahagiaan di tempat kerja dengan OCB pada karyawan di Wilayah Magelang

C. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Penelitian

- a. Manfaat secara teoritis adalah memberikan kontribusi pada pengembangan psikologi pada umumnya dan psikologi industri dan organisasi khususnya mengenai hubungan antara kebahagiaan di tempat kerja dengan OCB pada karyawan di Wilayah Magelang
- b. Manfaat praktisnya adalah memberikan informasi mengenai pentingnya kebahagiaan di tempat kerja pada karyawan.