

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Permasalahan

Yogyakarta di kenal sebagai kota pelajar dan destinasi pariwisata populer di Indonesia, dan menyimpan sejuta kelezatan kuliner yang dapat menarik simpati semua orang dengan cita rasa yang khas serta cara pengolahannya yang unik. Dan banyaknya mahasiswa/i dari luar kota yang ingin melanjutkan pendidikan, bahkan ada yang ingin juga mencari pekerjaan sambil kuliah untuk hanya sekedar mencari pengalaman kerja atau untuk hanya sekedar menambah uang saku. Yogyakarta sangat terbuka bagi mahasiswa yang ingin bekerja terutama yang bekerja di perusahaan kuliner oleh karena itu maka tidak heran lagi banyak karyawan yang masih berstatus mahasiswa.

Semua perusahaan memiliki tujuan untuk mendapatkan keuntungan serta kemajuan bagi perusahaannya, untuk mencapai tujuan tersebut perusahaan harus memiliki sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan kunci kemajuan dari setiap perusahaan, oleh karena itu diperlukan kinerja karyawan yang baik. Untuk mencapai tujuan dan terget tersebut, perusahaan perlu adanya perilaku *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)* yang tinggi dari para karyawan. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Rhoades dan Eisenberger (2002) mengatakan karyawan yang merasa bahwa dirinya mendapatkan dukungan dari organisasi akan memiliki rasa kebermaknaaan dalam diri karyawan tersebut. Hal ini yang nantinya akan meningkatkan komitmen pada akhirnya akan mendorong karyawan untuk mencaapai tujuannya.

Untuk mencapai kinerja itu karyawan dituntut untuk memiliki perilaku yang sesuai dengan harapan organisasi. Penilaian kinerja karyawan biasanya

dilihat dari deksirpsi kerja yang telah disusun oleh organisasi, dengan begitu baik atau buruknya kinerja karyawan dapat dilihat dari kemampuannya dalam melakukan tugas-tugas sesuai dengan tanggungjawabnya. Namun realitasnya banyak yang menunjukkan perilaku yang tidak terdefinisi secara formal ketika dilakukan karyawan seperti menolong rekan kerja dalam menyelesaikan tugasnya, keseriusan dalam mengikuti rapat-rapat yang diadakan oleh perusahaan, terkadang mengeluh dan banyak bekerja. Perilaku-perilaku diatas diartikan dengan perilaku extra role. Perilaku extra role merupakan perilaku yang sangat dihargai karena meningkatkan efektivitas dan keberlangsungan hidup organisasi. Perilaku extra role di dalam organisasi biasanyaa disebut *organizational citizenship behavior*.

Menurut Organizational Citizenship Behavior merupakan individu yang secara sukarela membantu orang lain dalam bekerja tanpa janji imbalan atau mendapatkan suatu imbalan (Bies, 1989). Organ, dkk (2006) OCB merupakan perilaku karyawan yang spontan yang tidak termasuk dalam hitungan gaji resmi namun perilaku tersebut dapat menguntungkan dan meningkatkan efisiensi pada organisasi. OCB merupakan salah satu kontribusi masing-masing individu diluar jobdesknya (tugasnya) seperti melibatkan beberapa perilaku seperti suka menolong, menjadi volunter, patuh terhadap aturan, dll. Perilaku itu menggambarkan suatu nilai tambahan yang termasuk dalam bentuk prososial yaitu perilaku sosial positif, konstruktif dan bermakna (Titisari, 2014).

Menurut Meanwhile Demir (2015) mendefinisikan *organizational citizenship behavior* perilaku karyawan yang suka rela melakukan suatu pekerjaannya diluar tugasnya dan tidak memintak suatu imbalan, namun melainkan berkontribusi pada efektivits organisasi. Adapun menurut Nair, Bikaneria, & Jain, (2014) Menjelaskan OCB merupakan suatu kebijakan dari masing-masing orang yang

tidak secara langsung ada didalam sistem *reward* formal dengan begitu dapat meningkatkan secara keseluruhan mengenaifungsi organisasi yang lebih efisien dan efektif.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Rahayu da Ramadhan, (2023) didapatkan dari hasil kriteria kategori bahwa 16% karyawan memiliki OCB rendah, 74% memilki OCB sedang dan 10% karyawan yang memiliki OCB tinggi. Dengan itu hasil kategori OCB sebagian besar karyawan memilki tingkat OCB sedang. Namun, masih terdapat karyawan yang memiliki kategori rendah. Sedangkan menurut Supriyanti, Setiawati, dan Putri, (2021) subjek penelitian yang memiliki Organizational Citizenship Behavior (OCB) yang berada dikategori sedang pada aspek *altruism* dengan skor 68%, *courtesy* dengan skor 68%, *civic virtue* sebesar 78%, *conscientiousness* skor62% dan aspek *sportsmanship* sebesar 56%. Jadi sebagian besar lebih dominan dikategori sedang pada variabel OCB.

Melalui wawancara yang dilakukan pada tanggal 5 April 2024, kepada ke-10 karyawan yang berstatus mahasiswa, disalah satu resto F&B di Yogyakarta. Berdasarkan hasil wawancara di dapatkan karyawan yang berstatus mahasiswa dengan posisi *kasir* dan *waiters* yang mengatakan ketika mereka melihat *partner* sesama kerja yang sedang mengalami kesulitan pada saat bekerja, karyawan lain merasa tidak harus membantu karena menurut mereka sudah memiliki tanggung jawab tersendiri, memiliki semangat kerja yang biasa saja seperti pada bagian kasir yang tidak memberikan rekomendasi menu diresto dan tidak profesional dalam memberikan pelayanan, dan terdapat juga perilaku yang hanya bekerja sesuai

dengan tugasnya. Berdasarkan aspek OCB menurut Bies (1989) yaitu Altruism, Conscientiousness, Sportmanship, Courtesy dan Civic Virtue. Karyawan yang berstatus mahasiswa tersebut menunjukkan adanya aspek *Altruism (AL)* 8-10 subjek mengatakan yang enggan membantu sesama rekan kerja di karenakan sudah memiliki tugas masing-masing, *Conscientiousness (CS)* 9-10 subjek mengatakan saya tidak memiliki tanggung jawab diluar tugas yang diberikan dari atasan, *sportmanship (SP)* 7-10 subjek mengatakan enggan memberikan rekomendasi menu karena menurut mereka sudah tersedia menu yang di tempelkan dinding, *Civic Virtue (CV)* 7-10 subjek tidak menunjukkan performa yang terbaik dalam bekerja karena subjek mengatakan hanya pada saat ada atasan/owner menunjukkan performa yang terbaik, *Courtesy (CR)* 6-10 subjek mengatakan tidak memberikan pelayanan yang terbaik bagi *customer* karena terkadang kami kelelahan bekerja sehingga pelayanan menurun.

Berdasarkan hasil wawancara dapat disimpulkan bahwa subjek diatas menunjukkan OCB yang rendah dilihat dari 5 dimensi *Organizational Citizenship Behavior* menurut Bies (1989).

Menurut Salam, (2020) ketika seorang individu melakukan sebuah perilaku yang secara sukarela (OCB) dapat meningkatkan citra di sebuah organisasi. Dengan adanya tuntutan kerja diharapkan seseorang dapat memberikan kinerja yang lebih dari *Job Description* yang ditanggung jawabkan, yang dimana OCB juga memiliki peran yang penting dalam berjalannya suatu organisasi (Alzayed et al., 2017). OCB merupakan salah satu tindakan diluar kewajiban kerja yang dibutuhkan disuatu perusahaan atau organisasi.

Menurut Podsakoff dan MacKenzie (dalam Debora, 2003) dampak OCB *positive* yaitu dapat menambah produktivitas sesama rekan kerja, dapat menambah produktivitas pimpinan, dapat mempertahankan sumber daya yang dimiliki oleh manajemen ataupun organisasi yang menyeluruh, dapat membantu menghemat energi sumber daya yang langka untuk fungsi kelompok, menjadikan sarana efektif untuk mengkoordinasi kegiatan kelompok kerja, menaikkan kemampuan organisasi agar menarik dan mempertahankan karyawan baik, menaikkan stabilitas kinerja organisasi dan menaikkan kemampuan organisasi untuk beradaptasi dengan perubahan lingkungan. Seseorang yang memiliki tingkat OCB yang tinggi akan berdampak pada kemajuan perusahaan seperti dapat meningkatkan produktivitas sesama rekan kerja, sesama manajer, dapat juga menghemat sumber daya yang dimiliki manajemen dan organisasi secara keseluruhan, menjaga fungsi kelompok, meningkatkan stabilitas kinerja organisasi dan dapat meningkatkan kemampuan organisasi untuk beradaptasi dengan perubahan lingkungan sekitar.

Selain itu juga dalam penelitian yang dilakukan Anindya, (2011) OCB sangat penting dilakukan di Indonesia karena akhir-akhir ini banyak dari organisasi di Indonesia menerapkan sistem ini. Disamping itu banyak perubahan yang ada di dalam organisasi di Indonesia seperti pengurangan jumlah karyawan. Dari kebijakan itu berdampak dengan perubahan-perubahan seperti perubahan pada tugas, kewajiban karyawan, harapan untuk karyawan menjadi efektif dan kreatif, sampai dengan perhatian serius mengenai ketidakhadiran dan keterlambatan di tempat kerja.

Organ (1995) faktor yang mempengaruhi OCB seperti budaya dan iklim organisasi, kepribadian dan suasana hati, persepsi terhadap dukungan organisasional, persepsi terhadap kualitas hubungan/interaksi atasan bawahan, masa kerja, dan jenis kelamin. Sedangkan menurut Soegandhi et al., (2013) ada beberapa faktor yang mempengaruhi OCB antara lain Budaya, iklim organisasi, keadaan suasana hati (mood), dukungan sosial, interaksi atasan dan bawahan dan jenis kelamin. Salah satu yang nantinya akan memunculkan variabel Happiness At Work ada difaktor suasana hati karena bersifat berubah-ubah dan ada pengaruh positif kebahagiaan yang dirasakan ditempat kerja seperti merasa nyaman dan bahagia yang biasa disebut dengan Happiness At Work.

Menurut tokoh Jex & Britt, (2008) ada salah satu faktor yang dapat mempengaruhi OCB ini yaitu afek positif, karena faktor ini dapat dirasakan ditempat kerja seperti merasa senang atau biasa disebut happiness at work. Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Bestari & Prasetyo ada hubungan yang positif dan signifikan antara *happiness at work* dengan *organizational citizenship behavior* pada karyawan Telkom Witel Semarang.

Menurut Pryce-Jones, (2010) mendefinisikan pengertian *happiness at work* merupakan pola pikir yang dapat memungkinkan seorang individu untuk mencapai kinerja yang maksimal untuk mencapai potensinya, dengan cara mereka menyadari suka dan duka pada saat bekerja individu maupun tim. Sedangkan Lutterbie dan J. P Pryce-Jones, (2013) mengatakan *happiness at work* merupakan sebuah perilaku yang menjadikan pola pikir yang nantinya akan menjadikan individu dapat memberikan kinerja yang maksimal dan dapat memaksimalkan juga potensi yang individu itu miliki. Mereka melakukan itu dengan dasar memperhatikan suka dan duka pada saat mereka bekerja sendiri maupun bersama team/kelompoknya. Ada juga menurut para ahli Fisher, (2010)

mengatakan bahwa *happiness at work* (HAW) merupakan konstruksi sikap yang sangat luas yang terdiri dari perspektif. Namun menurut Hellstrom, (2014) mengatakan bahwa HAW adalah sebagai motivasi dan rasa kepuasan yang dirasakan ditempat kerja.

Menurut Pryce-Jones, (2010) mempunyai lima komponen yang penting didalam *happines at work*, yang biasa disebut 5C yaitu Contribution, Conviction, Culture, Commitment, and Confidence. Dan Menurut Fisher (2010) aspek *happiness at work* terdiri dari 3 bagian: *Engagement, Job Satisfaction dan Affective Organizational Commitment*.

Suasana hati adalah salah satu faktor yang mempengaruhi OCB karena suasana hati ini sendiri bersifat berubah-ubah, dan juga pengaruh yang positif yang dirasakan ditempat kerja. Suasana hati yang positif ini lah yang nanti meningkatkan kemauan seseorang dalam membantu sesama rekan kerja. Menurut Jex dan Brit, (2008) berpendapat mengenai OCB dapat dipengaruhi oleh afek positif. Bentuk emosi positif tersebut yang pada umumnya diketahui merupakan perasaan positif yang muncul ketika merasakan kebahagiaan ditempat kerja (*happiness at work*). Dari jurnal review mengenai *conceptual framefork of happines at workplace* menyatakan bahwa perasaan yang positif yang muncul berdasarkan penilaian mengenai lingkungan ditempat bekerja mereka (Wesarat, Sharif & Majid, 2015).

Berdasarkan uraian diatas peneliti ingin mengetahui Hubungan Antara *Happiness At Work* Dengan *Organizaational Citizenship Behavior* Pada Para Karyawan Yang Berstatus Sebagai Mahasiswa Di Yogyakarta

