

BAB I

PENGANTAR

A. Latar Belakang

Saat ini, seluruh dunia sedang menghadapi isu dari resesi global. Resesi global merupakan suatu keadaan dimana sebuah negara mengalami penurunan pada aktivitas ekonomi secara signifikan yang dapat dilihat dari keadaan PDB (Produk Domestik Bruto) dalam kurun waktu yang lama (NBER, 2022). Hal ini tentunya juga dirasakan di negara Indonesia. Sekalipun banyak ahli yang mengatakan bahwa negara Indonesia jauh dari kata resesi, namun peringatan tersebut menjadi sebuah himbauan sehingga pemerintah beserta pelaku ekonomi dapat mempersiapkan strategi keuangan yang lebih baik agar dapat menghadapi ancaman tersebut.

PT X merupakan pelaku ekonomi yang sedang mempersiapkan strategi dalam upaya menghadapi resesi global. Banyak cara yang dilakukan agar PT X dapat bertahan dan melawan isu dari resesi global tersebut. Menurut tim *recruitment and assessment center* (AHP) dari hasil wawancara menyebutkan bahwa di tahun 2023 nanti, PT X akan memberlakukan *hiring freeze*. Hal ini merupakan salah satu upaya perusahaan dalam menghadapi isu resesi global. Salah satu artikel menyebutkan bahwa, *hiring freeze* merupakan sebuah skenario dimana perusahaan saat itu berhenti untuk merekrut calon karyawan untuk sementara waktu karena kondisi tertentu.

Skenario berupa *hiring freeze* ini juga diberlakukan karena terdapat kekosongan jabatan pada posisi tertentu. Dikarenakan PT X tidak ingin mengisi jabatan tersebut oleh karyawan yang berasal dari luar, maka pihak General Manager (NS) mengeluarkan kebijakan berupa lelang jabatan kepada seluruh

karyawan PT X yang berkaitan dengan posisi tersebut. Akan tetapi, banyak dari karyawan PT X yang enggan untuk mengambil jabatan yang telah di lelang. Pada akhirnya, bersedia ataupun tidaknya karyawan di PT X tersebut harus membagi tugas pada posisi jabatan yang kosong agar perusahaan dapat terus berjalan dengan baik sesuai dengan keadaan yang ada.

Fenomena yang saat ini terjadi pada karyawan PT X ialah bekerja melebihi deskripsi kerja formal yang telah di tetapkan. Kontribusi karyawan di atas dan lebih dari deskripsi kerja formal disebut dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Putra & Andayani, 2016). Manfaat perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) salah satunya adalah dapat menghemat sumber daya yang ada dan meningkatkan stabilitas kinerja dalam perusahaan (Purnamie, 2014).

Organizational Citizenship Behavior (OCB) merupakan perilaku yang sangat diharapkan pada setiap perusahaan. Karena *organizational citizenship behavior* (OCB) merupakan alat manajerial yang berharga untuk organisasi, memiliki efek positif pada kinerja individu, kelompok maupun organisasi apabila dikelola dengan benar (Chiaburu & Gardner, 2011). Revina Fatril (2022) dalam penelitiannya menyarankan kepada perusahaan untuk dapat meningkatkan *organizational citizenship behavior* (OCB) pada karyawannya. Damayanti (2013) dalam pemelitiannya juga memberikan saran kepada perusahaan agar dapat meningkatkan *organizational citizenship behavior* (OCB) pada karyawannya, karena perilaku OCB memiliki banyak manfaat yang positif untuk perusahaan.

Pada fenomena ini, *organizational citizenship behavior* (OCB) merupakan sebuah perilaku yang diharuskan atau diwajibkan terhadap karyawan PT X. Pada dasarnya, *organizational citizenship behavior* (OCB) merupakan perilaku

yang dapat dipilih ataupun tidak dipilih (*discretionary*) dan dilakukannya secara sukarela (Organ & Bateman, 1983). Berdasarkan hal tersebut, perilaku yang seharusnya menjadi suatu perilaku secara sukarela yang dimiliki oleh setiap karyawan menjadi suatu keharusan yang diwajibkan. Hal ini tentunya memacu perusahaan untuk dapat meningkatkan kontribusi karyawannya, sehingga karyawan PT X memiliki perilaku *organizational citizenship behavior* (OCB) yang dapat membantu kondisi perusahaannya saat ini.

Jex dan Britt (2014) mengungkapkan bahwa terdapat tiga faktor yang dapat mempengaruhi seseorang untuk memiliki perilaku *organizational citizenship behavior* (OCB) yaitu: disposisi, afek positif dan evaluasi kognitif. Keseluruhan dari faktor tersebut yang paling berperan penting bagi karyawan adalah afek positif (Wang & Li, 2016). Secara umum, afek positif yang dikenal di dunia kerja adalah *happiness at work*. *Happiness at work* adalah bentuk kebahagiaan di tempat kerja pada individu yang memiliki perasaan positif, karena ia dapat mengelola, mempengaruhi serta mengetahui lingkup dunia kerjanya, sehingga individu tersebut dianggap mampu untuk memaksimalkan dan memberi kepuasan saat bekerja (Wulandari, 2014).

Pada dasarnya, apabila dikaitkan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) ini akan muncul apabila individu atau karyawan tersebut memiliki perasaan *happiness at work*. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Bestari dan Prasetyo (2019) dengan judul "Hubungan antara *Happiness at Work* dengan *Organizational Citizenship Behavior* pada Karyawan PT. Telkom Witel Semarang" menyimpulkan bahwa terdapat suatu hubungan antara *happiness at work* dengan OCB secara signifikan di antara keduanya. Berdasarkan penjelasan tersebut, apabila individu semakin menunjukkan bahwa dirinya memiliki

happiness at work, maka individu tersebut pasti *organizational citizenship behavior* (OCB). begitu pula sebaliknya, apabila individu *organizational citizenship behavior* (OCB) maka individu akan semakin *happiness at work*. Diperkuat lagi dengan penelitian yang dilakukan oleh Syadza (2019) tentang “Analisis Loyalitas Karyawan, Kepuasan Kerja dan *Happiness at Work* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada Generasi Millennial di Jabodetabek” menghasilkan bahwa terdapat adanya suatu hubungan positif di antara *happiness at work* dengan *organizational citizenship behavior* (OCB), begitu pula sebaliknya. Berdasarkan beberapa hasil penelitian tersebut, penulis dapat menyimpulkan bahwa adanya hubungan antara *happiness at work* dengan *organizational citizenship behavior*. apabila seseorang memiliki perasaan *happiness at work* maka seseorang tersebut memiliki kecenderungan untuk *organizational citizenship behavior* juga.

Berdasarkan fenomena di atas, hal menarik yang membuat penulis ingin meneliti fenomena tersebut adalah adanya suatu kewajiban perilaku *organizational citizenship behavior* pada karyawan PT X dalam upaya pemenuhan kebutuhan SDM yang ada. Karena, perilaku *organizational citizenship behavior* saat ini merupakan sebuah harapan bagi perusahaan untuk dapat mengisi kekosongan jabatan yang ada. Sehubungan dengan hal itu, dalam upaya meningkatkan perilaku *organizational citizenship behavior* pada karyawan PT X dapat dikaitkan dengan faktor dorongan afek positif berupa *happiness at work*. Pada penelitian ini nantinya, subjek yang digunakan adalah karyawan PT X. Berdasarkan penjelasan yang ada, judul yang akan di gunakan di dalam penelitian ini nantinya adalah “*Happiness at Work* dengan *Organizational Citizenship Behavior* pada Karyawan PT X”.

B. Rumusan Permasalahan

Berdasarkan uraian penjelasan dari latar belakang di atas, penulis dapat menyimpulkan rumusan masalah yang akan digunakan pada penelitian ini nantinya yaitu “apakah terdapat hubungan antara *happiness at work* dengan *organizational citizenship behavior* pada karyawan PT X?”.

C. Tujuan dan Manfaat

1. Tujuan

Tujuan dilaksanakannya penelitian ini adalah agar dapat mengetahui adanya hubungan antara *happiness at work* dengan *organizational citizenship behavior* pada Karyawan PT X.

2. Manfaat

Manfaat dari penelitian yang akan dilakukan ini nantinya, terbagi menjadi dua yaitu:

Manfaat secara teoritis:

Pada penelitian ini nantinya, diharapkan dapat mengetahui apakah terdapat suatu hubungan antara *happiness at work* dengan *organizational citizenship behavior* serta dapat memberikan pengembangan ilmu pengetahuan tentang data yang berkaitan.

Manfaat secara praktis:

a) Bagi karyawan

Manfaat pada penelitian ini adalah sebagai media bahan informasi terkait hubungan antara *happiness at work* dengan *organizational citizenship behavior*. Penelitian ini juga diharapkan dapat menumbuhkan rasa keterikatan pada karyawan agar dapat mengembangkan kompetensi individu dan perusahaan.

b) Bagi Perusahaan

Penelitian ini dapat bermanfaat sebagai suatu bahan informasi atas dasar data dan sebagai bahan evaluasi untuk mengembangkan kualitas SDM (sumber daya manusia) pada perusahaan tersebut.

c) Bagi masyarakat

Penelitian ini nantinya diharapkan agar dapat menjadi sumbangan data dalam bentuk informasi kepada masyarakat terkait hubungan antara *happiness at work* dengan *organizational citizenship behavior*.

D. Perbedaan dengan Penelitian Sebelumnya

Pada penelitian ini, penulis ingin mengukur apakah terdapat hubungan antara *happiness at work* dengan *organizational citizenship behavior*. Didukung oleh penelitian sebelumnya serta dikaitkan dengan fenomena yang ada, Penelitian ini memiliki kebaruan. Karena pada penelitian sebelumnya, penelitian tersebut dilakukan sebelum pandemi. Namun, pada penelitian ini nantinya penelitian dilakukan pasca pandemi atau pada saat *new normal* sehingga dapat dimungkinkan terjadi adanya perbedaan kebiasaan yang mungkin dapat mempengaruhi seseorang dalam bekerja. Selanjutnya, penelitian ini dilakukan guna menjadi sumbangan data atau informasi kepada perusahaan terkait. Karena pada penelitian ini nantinya, terdapat urgensi penelitian berupa hasil dari index skala *organizational citizenship behavior* (OCB) dan *happiness at work*. Dikarenakan perilaku tersebut sangat penting bagi PT X untuk saat ini, karena apabila tidak ada perilaku tersebut maka SDM yang ada di PT X tersebut akan berantakan. Sehingga tujuannya dapat dilakukan dengan selaras setelah mengetahui hasil dari data yang diperoleh pada penelitian ini.

Penelitian ini menggunakan data pendukung dari beberapa penelitian sebelumnya, yaitu tentang "*Happiness at Work* dengan *Organizational*

Citizenship Behavior pada karyawan PT. PLN (persero) distribusi Jawa Tengah dan DIY dan PT. PLN (persero) APJ Magelang” yang dilakukan oleh (Prakoso & Listiara, 2017). Penelitian tersebut menggunakan data sebanyak 66 karyawan sebagai subjek “generasi y”, dengan melalui teknik *simple random sampling* dan menggunakan analisis regresi sederhana. Pada penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa terdapat sebuah korelasi atau hubungan yang positif di antara *happiness at work* dengan *organizational citizenship behavior*. Hal tersebut menandakan bahwa karyawan dengan “generasi y” merasakan peran *happiness at work*. Pada penelitian ini, *peran happiness at work* menyumbang ke efektifitasan sebanyak 34,1% terhadap *organizational citizenship behavior* pada karyawan “generasi y”.

Penelitian kedua yang dilakukan oleh Bestari dan Prasetyo (2019) dengan judul “Hubungan antara *Happiness at Work* dengan *Organizational Citizenship Behavior* pada karyawan PT. Witel Semarang“ menyimpulkan bahwa *happiness at work* memberikan sumbangan efektif 34%. Subjek yang digunakan didalam penelitian ini adalah sebanyak 60 karyawan pada perusahaan yang digunakan di dalam penelitiannya. Dengan melalui pengambilan sample melalui teknik *convenience sampling* dan menggunakan analisis regresi sederhana, peneliti mengutarakan bahwa semakin rendah *happiness at work* pada karyawan tersebut, maka *organizational citizenship behavior* (OCB) juga akan semakin rendah. Namun, apabila *happiness at work* tinggi maka akan semakin *organizational citizenship behavior* (OCB).

Kemudian, penelitian selanjutnya yang dilakukan oleh Sari (2019) tentang judul “Hubungan antara *Happiness at Work* dan *Organizational Citizenship Behavior* pada karyawan PT di Gunung Putri Bogor” dengan menggunakan subjek berjumlah 147 orang menggunakan teknik korelasi product moment (1-

tailed) menyimpulkan bahwa hipotesis dalam penelitian tersebut diterima. Itu artinya, bahwa penelitian tersebut menunjukkan arah yang positif. Berdasarkan hasil penelitian tersebut, peneliti menyimpulkan bahwa terdapat suatu hubungan yang positif di antara variabel yang ditelitinya, yaitu *happiness at work* dengan *organizational citizenship behavior*. Apabila *happiness at work* tinggi, maka *organizational citizenship behavior* juga tinggi.