

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Negara adalah suatu organisasi dalam suatu wilayah, yang memiliki kekuasaan tertinggi yang sah dan di taati oleh rakyatnya. Negara merupakan salah satu organisasi yang ada dalam kehidupan masyarakat, yang pada prinsipnya setiap warga masyarakat menjadi anggota dari suatu negara dan harus tunduk pada kekuasaan negara. Melalui kehidupan bernegara dengan pemerintah yang ada didalamnya, masyarakat ingin mewujudkan tujuan-tujuan tertentu seperti terwujudnya ketentraman, ketertiban dan kesejahteraan masyarakat. Negara dapat dipandang sebagai suatu organisasi dalam suatu wilayah yang memiliki kekuasaan tertinggi yang sah dan ditaati oleh rakyatnya. Menurut Harold (dalam Lega, 2020) negara merupakan suatu organisasi yang mempunyai kekuasaan tertinggi yang mengatur hubungan-hubungan manusia dalam masyarakat dan menertibkan gejala-gejala kekuasaan dalam masyarakat. Selanjutnya Max Weber (dalam Lega, 2020) menyebutkan bahwa negara adalah suatu masyarakat yang mempunyai monopoli dalam penggunaan kekerasan fisik secara sah dalam suatu wilayah.

Menurut Emmanuel Kant (dalam Maidianti, 2022) tujuan negara adalah membentuk dan mempertahankan hukum, yang menjamin kedudukan hukum dari individu-individu di dalam masyarakat dan berarti pula bahwa setiap negara mempunyai kedudukan sama dan tidak boleh diperlakukan sewenang-wenang oleh pihak penguasa. Menurut Juliani (2020) negara berperan aktif dalam mencampuri kehidupan sosial ekonomi rakyatnya dengan tujuan untuk

mewujudkan kesejahteraan rakyatnya. Negara justru perlu dan bahkan harus melakukan intervensi dalam berbagai masalah sosial dan ekonomi untuk menjamin terciptanya kesejahteraan bersama dalam masyarakat.

Sumber daya manusia untuk selanjutnya disebut sebagai SDM merupakan kunci operasional dari suatu organisasi yang mana semua sistem, manajemen, dan kinerja dalam organisasi pada dasarnya dikelola oleh sumber daya manusia (Suciningtyas et al., 2022). Sumber daya manusia dalam organisasi seperti pemerintahan membutuhkan tenaga pekerja yang mana sumber daya manusianya biasa didapatkan/diperoleh dari tenaga para pekerja/karyawan seperti PNS dan honor (kontrak) yang bekerja di instansi pemerintahan. Menurut Rikianto (2021) pegawai honor adalah pegawai yang diangkat untuk jangka waktu tertentu guna melaksanakan tugas pemerintahan dan pembangunan yang bersifat teknis profesional dan administrasi sesuai dengan kebutuhan dan kemampuan organisasi.

Sumber daya manusia ini mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan organisasi. Sebagai kunci pokok, sumber daya manusia akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan organisasi. Tuntutan organisasi untuk memperoleh, mengembangkan dan mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas semakin mendesak sesuai dengan dinamika lingkungan yang selalu berubah. Hal ini didukung dari pendapat Suwatno (dalam Mikael Laba & John EHJ, 2022) bahwa sumber daya manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap organisasi, karena sumber daya manusia merupakan perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Oleh karena itu, setiap organisasi dituntut untuk menggunakan sumber daya manusia yang profesional di bidang pekerjaan

yang ditangani. SDM menjadi faktor penting dalam kesuksesan suatu organisasi karena pengalaman, pengetahuan, dan keterampilan yang dimiliki, menjalankan organisasi agar berfungsi secara efektif dan efisien (Jabani dalam Salsabilah, 2022).

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan suatu hal yang sangat penting dan harus dimiliki dalam upaya mencapai tujuan organisasi atau perusahaan (Susan, 2019). Meskipun didukung oleh sarana dan prasarana serta sumber dana yang lebih, tetapi tanpa dukungan sumber daya manusia yang baik maka kegiatan perusahaan tidak akan terselesaikan dengan baik (Souisa, 2023). Organisasi yang sukses membutuhkan karyawan yang akan melakukan lebih dari tugas pekerjaan normal mereka atau karyawan yang akan memberikan kinerja melebihi harapan organisasi yang disebut dengan perilaku kewarganegaraan dalam organisasi atau *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Hendrawan, 2020).

Organization Citizenship Behaviour atau yang disingkat dengan OCB merupakan bagian dari ilmu perilaku organisasi. OCB adalah perilaku yang bersifat suka rela terhadap hal-hal yang mengedepankan kepentingan organisasi. OCB melibatkan beberapa perilaku individu yang meliputi perilaku menolong sesama anggota organisasi, kerelaan melakukan pekerjaan tambahan, menjunjung prosedur dan aturan kerja. Perilaku sukarela pegawai tersebut merupakan perilaku sosial yang positif dan memberikan suatu nilai tambah yang positif bagi pegawai dan organisasi (Rostiawati dalam Pristiwati, 2018). Greenberg & Baron (dalam Anfajaya & Rahayu, 2020), mendefinisikan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sebagai perilaku yang bersifat informal, melebihi harapan normal

organisasi dan semuanya itu pada akhirnya dapat menjadikan kesejahteraan organisasi atau perusahaan. Djati (dalam Fazriyah et al., 2019) juga menjelaskan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sebagai bentuk perilaku karyawan.

George dan Jones (dalam Verianto, 2018) menyebutkan bahwa karyawan yang memiliki perilaku yang baik, mau berusaha dan bekerja keras, serta tidak mudah menyerah merupakan ciri-ciri dari perilaku OCB. Perilaku OCB yang ditunjukkan karyawan dapat membuat perusahaan berjalan secara efektif dan mencapai kinerja yang tinggi. Oleh sebab itu, memiliki karyawan yang mempunyai OCB sangat penting bagi perusahaan/organisasi (Muhdar, 2015).

Menurut Organ (dalam Muhdar, 2015) faktor yang mempengaruhi OCB merupakan budaya dan iklim organisasi, persepsi terhadap dukungan organisasi, persepsi terhadap kualitas interaksi atasan-bawahan, masa kerja, jenis kelamin (*gender*), kepribadian, suasana hati (*mood*) dan salah satunya adalah kesenangan/kebahagiaan dalam bekerja.

Menurut Pryce dan Jones (2010) *happiness at work* (kebahagiaan di tempat kerja) adalah perasaan positif yang dimiliki oleh individu di setiap waktu kerja, karena individu tersebut mengetahui, mengelola dan mempengaruhi dunia kerjanya sehingga mampu memaksimalkan kinerja dan memberikan kepuasan bagi dirinya dalam bekerja. Menurut Harter (dalam Agustien, 2020) *happiness at work* adalah suatu keadaan yang terjadi ketika karyawan memiliki loyalitas, kepuasan kerja, daya tahan dan produktivitas yang tinggi sehingga dapat menuntun organisasi dalam mencapai tujuannya. Menurut Pryce dan Jones (2010), *happiness at work* dapat didefinisikan sebagai suatu pola pikir yang

memungkinkan karyawan untuk memkasimalkan performa dan meraih potensi, hal tersebut dilakukan dengan menyadari penilaian perasaan bahagia ketika bekerja secara individu maupun bersama karyawan lain.

Berdasarkan hasil wawancara awal dengan Kepala Kepegawaian Negeri Sipil (PNS) yang bekerja di instansi Dinas Perhubungan Kota Padang, pada tanggal 15 November 2022 didapatkan keterangan bahwa pegawai honor dinas perhubungan kota Padang menunjukkan sikap tidak maksimal di tempat kerja, dimana hal ini dibuktikan dari perilaku pegawai honor yang terlalu individual dalam bekerja, tidak mau membantu sesama teman kerjanya saat mengalami kesulitan dalam mengerjakan suatu pekerjaan, meskipun karyawan lain kerjanya lagi menumpuk dan membutuhkan bantuan, tetapi banyak karyawan yang mengelak untuk membantu dengan alasan bukan pekerjaannya.

Pernyataan dari Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang bekerja di instansi tersebut diperkuat oleh keterangan yang disampaikan 8 orang karyawan (honor) Dinas Perhubungan Kota Padang dimana 1 orang karyawan (AY) memberikan keterangan bahwa terdapat karyawan yang tidak mau membantu sesama rekan kerja, dan 4 orang karyawan (NS,RO,JM,E) juga memberikan keterangan yang sama bahwa banyaknya karyawan yang lebih mementingkan kepentingan pribadi, dan sangat jarang karyawan yang melakukan pekerjaan lainnya secara sukarela di luar pekerjaan pokoknya. 3 orang karyawan (NM,D,MT) honor juga menyatakan bahwa sangat jarang karyawan membantu pekerjaan karyawan lainnya. Contohnya ketika ada karyawan yang menghadapi masalah sehubungan dengan pekerjaan, dan itu sangat jarang ada yang membantu secara sukarela, tunggu

dimintai tolong dulu baru mereka bersedia untuk membantu dan terkadang dengan berat hati mereka bersedia untuk membantu, hal ini disebabkan oleh individu yang merasa tidak nyaman bekerja di tempat tersebut, serta individu merasa tempat kerja saat ini sudah tidak sesuai dengan yang diinginkan, serta memiliki hubungan yang kurang baik di lingkungan kerja yang membuat individu tidak nyaman, serta tidak adanya perkembangan karir, dan merasa selalu tidak berharga, tidak dihormati dan merasa pekerjaan yang dikerjakan tidak menyenangkan bagi individu, serta merasa bosan dengan aktivitas pekerjaan yang dilakukan dan individu selalu merasa sedih berkepanjangan di tempat kerja tersebut.

Penelitian tentang *Happiness At Work* dan *Organization Citizenship Behaviour* (OCB) pernah dilakukan oleh Prakoso (2017) dengan judul “Hubungan Antara *Happiness At Work* dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada Karyawan PT. PLN (Persero)”. Penelitiannya menemukan bahwa semakin tinggi *Happiness At Work* maka *Organization Citizenship Behaviour* akan semakin meningkat. Penelitian lain juga dilakukan oleh Bestari (2019) dengan judul “Hubungan Antara *Happiness At Work* dengan *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) pada Karyawan PT. Telkom Witel Semarang”. Penelitiannya menemukan bahwa adanya hubungan yang signifikan antara *happiness at work* dengan *organizational citizenship behaviour* yakni semakin tinggi *happiness at work* maka OCB juga akan semakin tinggi. Hal yang membedakan antara penelitian sebelumnya dengan penelitian yang akan peneliti lakukan adalah tempat penelitian, waktu penelitian, sampel penelitian dan tahun penelitian.

Berdasarkan fenomena di atas maka peneliti tertarik untuk meneliti bagaimana Hubungan Antara *Happiness At Work* dengan *Organization Citizenship Behaviour* (OCB) pada Pegawai Kontrak Dinas Perhubungan Kota Padang.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka rumusan masalah penelitian ini adalah apakah Terdapat Hubungan Antara *Happiness At Work* dengan *Organization Citizenship Behaviour* (OCB) pada Pegawai Kontrak Dinas Perhubungan Kota Padang.

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk melihat hubungan antara *Happiness At Work* dengan *Organization Citizenship Behaviour* (OCB) pada Pegawai Kontrak Dinas Perhubungan Kota Padang

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya dan memberikan sumbangsih bagi ilmu psikologi khususnya psikologi industri dan organisasi yang berkaitan dengan variable *Happiness At Work* dengan *Organization Citizenship Behaviour* (OCB) pada Pegawai Kontrak Dinas Perhubungan Kota Padang, sehingga dapat memberikan manfaat bagi penelitian selanjutnya dengan variable terkait.

2. Manfaat Praktis

Diharapkan dari hasil penelitian ini akan bermanfaat bagi pihak-pihak yang berkaitan diantaranya akademisi dan praktisi baik secara teoritis maupun empiris:

1. Manfaat Teoritis

- a. Memberikan sumbangan dalam penelitian psikologi terutama bidang psikologi perkembangan.
- b. Menambah keilmuan mengenai hubungan *Happiness At Work* dengan *Organization Citizenship Behaviour* (OCB) pada Pegawai Kontrak Dinas Perhubungan Kota Padang.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Karyawan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai sumber informasi bagi karyawan mengenai pentingnya menciptakan dan meningkatkan *Organization Citizenship Behaviour*.

b. Bagi Dinas Perhubungan Kota Padang

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai masukan dan referensi yang bermanfaat untuk pihak Dinas Perhubungan Kota Padang dalam memberikan arahan untuk menimbulkan dan meningkatkan perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yang baik melalui *Happiness At Work*

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan atau sebagai sumber referensi bagi peneliti selanjutnya mengenai hubungan antara *Happiness At Work* dengan *Organization Citizenship Behaviour* (OCB)