

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia atau yang sering disingkat SDM merupakan komponen dasar dalam kehidupan bersosial dan bernegara. Hal ini juga berlaku dalam dunia pekerjaan, pendidikan, penelitian dan berbagai bidang lain. Menurut wikipedia Sumber daya manusia (sering disingkat SDM) adalah salah satu yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. Sumber daya manusia juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Pada hakikatnya, sumber daya manusia berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi tersebut. Menurut Sugeng (Lestari & Nuryanti, 2022) kualitas sumber daya manusia merupakan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan seseorang yang dapat digunakan untuk menghasilkan layanan profesional. Sumber daya manusia (sering disingkat SDM) begitu penting, bahkan tidak bisa dipisahkan dari organisasi baik institusi maupun perusahaan. Selain itu, sumber daya manusia merupakan kunci perkembangan suatu instansi.

Dalam menunjang SDM yang mumpuni tentu saja pendidikan menjadi sistem yang mendarah daging bagi setiap individu, perkembangan pendidikan dapat menunjang dalam berbagai hal, contohnya perkembangan bagi informasi, tersedianya modal dan memadainya bahan, jika tanpa sumber daya manusia sulit bagi suatu organisasi untuk mencapai tujuannya. Hal tersebut dapat

maju dan berkembang tidaklah terlepas dari pentingnya pendidikan. Dengan pendidikan dan pemahaman serta pengetahuan yang luas, maka sumber daya dari manusia ini pun akan semakin maju dan unggul. Karena di sekeliling manusia banyak hal yang perlu dilakukan dan memiliki potensi tinggi untuk mewujudkan suatu tujuan tertentu. Namun, apabila tingkat pendidikannya rendah, maka potensi tersebut tidak dapat digali dan dijangkau oleh manusia. Begitu juga bagi para pegawai yang bekerja di pemerintahan baik di tingkat pusat maupun di tingkat daerah.

Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah adalah pegawai negeri sipil (PNS) yang bekerja di badan keuangan daerah dan bertanggung jawab untuk mengelola dan melaksanakan fungsi keuangan daerah sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian, merupakan undang-undang yang memperbarui Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 18 Tahun 1961 tentang Ketentuan-Ketentuan Pokok Kepegawaian. Seiring dengan peningkatan kerja dan jam dalam berkerja, pegawai dituntut untuk dapat menyelesaikan tugas dengan sebaik mungkin. Untuk mengerjakan tugas dengan sebaik mungkin pegawai membutuhkan bantuan rekan sekerja atau lingkungan dari organisasinya. Dukungan dan bantuan ini dapat diberikan secara langsung atau pegawai dulu yang meminta bantuan untuk melakukan sesuatu di luar tugas pokok rekan sekerja. Membantu rekan sekerja di luar tugasnya disebut dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) atau perilaku kewarganegaraan organisasi. *Organizational Citizenship Behavior* artinya sikap sukarela atau

membantu orang lain. *Organizational Citizenship Behavior* sesuatu yang penting, dimana *Organizational Citizenship Behavior* merupakan sikap sukarela terhadap organisasi maupun terhadap sesama karyawan yang saling tolong-menolong dalam pekerjaan. *Organizational Citizenship Behavior* juga merupakan perilaku positif anggota organisasi. Menurut Jufrizen (Jufrizen, 2024) perilaku positif tercerminkan ke dalam bentuk kesediaan untuk bekerja, dan berkontribusi kepada organisasi. *Organizational Citizenship Behavior* adalah loyalitas, kecintaan dan rasa memiliki dari anggota organisasi kepada organisasinya OCB mencakup aktivitas-aktivitas yang dilakukan secara sukarela oleh pegawai di luar tanggung jawab resmi mereka, yang bertujuan untuk mendukung kinerja dan efisiensi organisasi secara keseluruhan.

Menurut Robbins (Chairunisa & Aziz, 2020) mendefinisikan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* sebagai perilaku pilihan yang tidak menjadi bagian dari kewajiban kerja formal seorang karyawan, namun mendukung berfungsinya organisasi tersebut secara efektif. Menurut Tisnawati dan Priansa (Chairunisa & Aziz, 2020) *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* merupakan perilaku pilihan yang tidak menjadi bagian dari kewajiban kerja formal pegawai, namun mampu mendukung organisasi untuk beroperasi secara lebih efektif dan efisien melalui peningkatan kinerja organisasi. merupakan perilaku individu yang bebas, yang tidak secara langsung atau eksplisit diakui oleh sistem pemberian penghargaan dan dalam mempromosikan fungsi efektif organisasi, dengan kata lain, OCB adalah perilaku pegawai yang melebihi peran yang diwajibkan, yang tidak secara langsung atau eksplisit diakui

oleh sistem reward formal merupakan perilaku pilihan yang tidak menjadi bagian dari kewajiban kerja formal seorang pegawai, namun mendukung berfungsinya organisasi tersebut secara efektif.

Organ dalam (Jufrizen, 2024) mendefinisikan Organizational Citizenship Behaviour yaitu perilaku individual yang bersifat bebas, sukarela dan tidak mengharap imbalan namun tetap mendorong keefektifitasan fungsi-fungsi organisasi. Menurut Organ (dalam Hendrawan, 2020), ada lima aspek yang mempengaruhi Organizational Citizenship Behavior (OCB) yaitu *altruisme*, *courtesy*, *sportmanship*, *conscientiousness* dan *civic virtue*. Terdapat lima aspek yang dikemukakan olehnya yaitu perilaku membantu meringankan pekerjaan yang ditujukan kepada individu dalam suatu organisasi (*Altruisme*), perilaku terlibat dalam kegiatan-kegiatan organisasi dan peduli pada kelangsungan hidup organisasi (*Civic virtue*), perilaku toleransi pada situasi yang kurang menyenangkan dan kurang ideal di tempat kerja tanpa mengeluh (*Sportmanship*), perilaku yang terlihat ketika individu melakukan hal-hal yang menguntungkan organisasi seperti mematuhi peraturan-peraturan yang berlaku di organisasi *Conscientiousness*, perilaku membantu teman kerja untuk mencegah timbulnya masalah sehubungan dengan pekerjaannya dengan cara memberi konsultasi dan informasi serta menghargai kebutuhan mereka (*Courtesy*).

Organizational citizenship behavior (OCB) secara sederhana dapat dikatakan sebagai perilaku individu yang berakar dari kerelaan dirinya untuk memberikan kontribusi melebihi peran inti atau tugasnya terhadap sebuah

instansi atau organisasinya. Perilaku tersebut dilakukannya, baik secara disadari maupun tidak disadari, diarahkan maupun tidak diarahkan, untuk dapat memberikan manfaat dan keuntungan bagi instansi dan menciptakan iklim yang memungkinkan seseorang dalam melakukan kegiatan yang dapat mendukung sekitarnya. Untuk itu salah satu hal yang harus diperhatikan oleh instansi adalah faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kelangsungan kerja para pegawai yang dimiliki oleh instansi. Menurut Mousa (dalam Al-shami, 2023) karyawan yang bahagia cenderung akan termotivasi dan terlibat dengan pekerjaan secara sukarela, yang menghasilkan tingkat kreativitas dan inovasi yang lebih tinggi dari biasanya. Sanamthong yang menyatakan bahwa iklim organisasi berpengaruh langsung terhadap kebahagiaan di tempat kerja (dalam Anasilimtiyas, 2023)

Happiness at Work sendiri dapat diartikan sebagai bentuk dorongan dan perasaan puas pegawai di tempat kerja Fisher (2010) “*Happiness at work is an umbrella concept that includes a large number of constructs ranging from transient moods and emotions to relatively stable attitudes and highly stable individual dispositions at the person level to aggregate attitudes at the unit level.*” Kebahagiaan di tempat kerja adalah sebuah konsep umum yang mencakup sejumlah besar konstruk mulai dari suasana hati dan emosi yang bersifat sementara hingga sikap yang relatif stabil dan disposisi individu yang sangat stabil pada tingkat individu hingga sikap agregat pada tingkat unit. Fisher (2010) menyatakan bahwa *Happiness at Work* memiliki tiga dimensi yaitu *engagement*, *job satisfactio*, dan *affective organizational commitment*. Dengan

tiga dimensi dari *Happness at Work* yang ditingkatkan organisasi akan mempengaruhi peningkatan *Organizational Citizenship Behavior* dapat diartikan sebagai perasaan antusias pegawai terhadap pekerjaan seperti.

Menurut Pryce-Jones (dalam Syarifi, 2019) Kebahagiaan di tempat kerja atau *Happiness At Work* adalah suatu kondisi emosi positif dan aktivitas positif yang dirasakan oleh individu secara subjektif dalam menilai diri sebagai individu yang bahagia atau tidak dalam melakukan aktivitas pekerjaan. Menurut Wahyanto & Sidabutar (2022) *Happiness at Work* atau kebahagiaan di tempat kerja sangat penting bagi pegawai sebagai individu karena pegawai yang bahagia di tempat kerja memiliki perasaan positif yang membuatnya puas, produktif dan membuat tingkat *turnover* di tempat kerja menjadi rendah sehingga menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas. Fisher (dalam Pratama, 2022) mendefinisikan kebahagiaan di tempat kerja adalah perasaan bahagia terhadap pekerjaan itu sendiri, karakteristik pekerjaan dan organisasi secara keseluruhan.

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi yang dilakukan oleh peneliti di Badan Keuangan Daerah Provinsi Sumatera Barat, yang dilakukan pada tanggal 13 Desember 2024 kepada Kasubag Umum Dan Kepegawaian didapati fenomena *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) diketahui masih ada pegawai yang menolong hanya jika dimintai tolong secara langsung, sehingga pegawai yang lain merasa jika mereka tidak dimintai secara langsung maka hal itu tidak perlu dibantu, menurut peneliti hal ini merupakan masalah yang menyangkut pada Aspek OCB yaitu *altruism*. Pegawai juga cenderung merasa

takut membantu secara langsung karena takut mengacaukan kerja dari pegawai lain, yang mana hal ini ada pada aspek *courtesy*.

Adapun peneliti melakukan wawancara dengan 10 pegawai, didapati bahwa pegawai mengakui adanya *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* yang masih bergantung pada kedekatan antara pegawai, dan ada juga yang mengatakan takut untuk inisiatif membantu, mereka merasa takut dalam bantuan itu malah akan mengganggu atau malah merusak pekerjaan yang sebenarnya tidak perlu mereka bantu. Untuk itu peneliti melakukan wawancara dan observasi yang lebih mendalam dan mendapati bahwa pegawai memiliki rasa untuk memenuhi tugasnya secara pribadi dan bekerja sama dalam tim yang terstruktur, namun pegawai tidak melakukan tugas yang melebihi yang diharapkan karena merasa setiap tugas sudah ditetapkan oleh atasan untuk dikerjakan oleh siapa, dan hanya menyelesaikan tugas yang diberikan sesuai tenggat waktu, sesekali pegawai juga menyelesaikan pekerjaan lebih cepat hanya untuk mengerjakan tugas lain, bukan untuk alasan lainnya. Hal ini dapat dilihat dari pegawai yang mengatakan kalau mereka ahli dalam bidang nya masing-masing dan takut malah mengganggu kerjaan yang lainnya. Selain itu pegawai juga mengatakan adanya perilaku *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* bergantung pada kedekatan antar pegawai sehingga pegawai yang tidak dekat akan merasa kurang nyaman dengan iklim ini, ini juga menjadi tolak ukur dalam iklim instansi, dilihat dalam hasil wawancara pegawai mengatakan jika mereka merasa dekat dengan pegawai lain maka keinginan untuk membantu akan semakin terlihat dengan kedekatan mereka hal ini termasuk dalam aspek

sportmanship. Dari beberapa aspek ini juga dapat menimbulkan hal hal yang menjadi masalah pada OCB pegawai.

Perilaku sukarela ini yang bukan merupakan kewajiban atau tugas pegawai melainkan salah satu dimensi *Organizational Citizenship Behavior* yaitu *Conscientiousness*. Dari hasil observasi dan wawancara yang dilakukan oleh peneliti, kebahagiaan juga menjadikan pegawai ingin dalam membantu dan menerima permohonan tolong dari sesama. Hal ini didapati dari sikap pegawai yang mengatakan bahwa motivasi kerja adalah keluarga bukan dari semangat bahagia dari kerjaan tersebut, yang mana pegawai harus dapat beradaptasi sesegera meski tidak memiliki motivasi (*Conviction*). Selanjutnya dalam dimensi *Cultur* terlihat bahwa pegawai cenderung akrab dengan hanya segelintir dalam satu divisi, meski dalam divisi tersebut memiliki lebih banyak pegawai. Pegawai juga mengatakan jika memang mereka akrab maka akan sangat Bahagia membantu, namun jika kurang akrab terkadang kurang nyaman jika meminta bantuan. Pegawai juga terkadang kurang yakin dengan kemampuan diri dalam hal yang harus mereka bantu, hal ini di takutkan akan membentkan atau malah membuat kerjaan teman semakin berantakan (*Confidence*).

Penelitian serupa pernah dilakukan oleh peneliti lain, untuk itu saya selaku peneliti mendapatkan referensi dari penelitian terdahulu dan mengambil beberapa kajian melalui penelitian terdahulu yang pernah dilakukan oleh Tumboldkk, dengan judul “Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, Dan Kebahagiaan Di Tempat Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Pada Karyawan Pt. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Termohon”

(Tumbol, 2022). Lalu Budi, M Haris (2023) juga mengambil variable ini untuk penelitian lainnya dengan judul “Hubungan Antara *Happiness At Work* Dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Pada Pegawai Kontrak Dinas Perhubungan Kota Padang”. Dari hasil penelitian terdahulu juga didapati hasil bahwa hubungan antara *Happiness At Work* Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* memiliki hubungan yang positif, sehingga menjadikan landasan untuk peneliti meneliti fenomena tersebut dan melakukan hipotesis dalam penelitian. Perbedaan penelitian yang peneliti lakukan dengan penelitian sebelumnya adalah tempat, *subject*, waktu dan perubahan yang di anggap perlu.

Berdasarkan penjelasan di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian terhadap variabel *happiness at work*, dan variabel *organizational citizenship behavior*(OCB), dengan judul penelitian Hubungan Antara *Happiness At Work* Dengan *Organizational Citizenship Behavior* Pada Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Provinsi Sumatera Barat.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan di atas, rumusan masalah yaitu: Apakah ada Hubungan Antara *Happiness At Work* Dengan *Organizational Citizenship Behavior* Pada Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Provinsi Sumatera Barat?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Hubungan Antara *Happiness At Work* Dengan *Organizational*

Citizenship Behavior Pada Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Provinsi Sumatera Barat.

D. Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan penulis dapat mengaplikasikan ilmu yang didapat selama perkuliahan dan bermanfaat bagi ilmu psikologi khususnya dibidang Psikologi industri dan organisasi.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Pegawai BPKAD

Bagi pegawai penelitian ini berguna agar dapat mengetahui bagaimana Hubungan Antara *Happiness At Work* Dengan *Organizational Citizenship Behavior* Pada Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Provinsi Sumatera Barat.

b. Bagi Pimpinan BPKAD

Bagi pimpinan agar dapat mengetahui bagaimana Hubungan Antara *Happiness At Work* Dengan *Organizational Citizenship Behavior* Pada Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Provinsi Sumatera Barat. dan memberi gambaran penanganan seperti apa yang dilakukan guna mengatasi masalah hubungan dan sikap pegawai dalam kerja harian.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Mendapatkan tambahan pengalaman, mengerti dan memahami peran ilmu Psikologi dibidang Psikologi Industri dan Organisasi yaitu tentang *Happiness At Work dalam Organizational Citizenship Behavior* .