

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pandemi Covid 19 telah mengubah perilaku karyawan setelah dimulainya kembali *Work From Office* (WFO). Sesuai dengan surat edaran (SE) Menteri PANRB no. 5 tahun 2022 tentang dimulainya pemberlakuan WFO 100% pada sektor wilayah PPKM level 1. Rahajeng menuliskan dalam CNBC Indonesia 2021 sejak dimulainya WFO setelah meredanya pandemi Covid 19, para karyawan lebih memperhatikan protokol kesehatan di tempat mereka bekerja, seperti tidak berkumpul atau membuat kerumunan, wajib memakai masker pada saat di tempat kerja. Tidak hanya itu prioritas karyawan sejak pandemi Covid 19 juga bergeser. Menurut survei yang dilakukan oleh lembaga Michael Page pada tahun 2022 yang merupakan agensi spesialis rekrutmen yang berdiri sejak 1996. Hasil dari survei ini menemukan sebanyak 68% karyawan di indonesia lebih mementingkan kesejahteraan dalam bekerja dibandingkan faktor lain seperti gaji, tunjangan lainnya. Adapun hasil lainnya oleh *Mind Share Partners* pada tahun 2019 yang merupakan lembaga independen yang aktif melakukan survei tentang kesejahteraan karyawan. Memperoleh hasil bahwa karyawan akan memilih keluar dari pekerjaannya jika membuat mereka depresi dan cemas. Ini menunjukkan bahwa para karyawan lebih mementingkan kesejahteraan mereka dalam bekerja. Karyawan sering di sebut juga dengan pekerja *white collar*. Ayuna (2019) Mengatakan pekerja *white collar* lebih merujuk pada pekerjaan yang sifatnya lebih administratif, manajerial atau profesional untuk sebuah organisasi dan mendapatkan jumlah gaji tetap sebagai imbalan setiap akhir bulan.

Tidak terpenuhinya kesejahteraan karyawan akan berdampak negatif terhadap pekerjaan mereka. Dampak negatif yang muncul diantaranya stres kerja, menurunnya motivasi kerja, dan penurunan kinerja. Menurut Arwin dkk (2019) stres adalah kondisi ketika individu dihadapkan dengan kondisi ketegangan yang akan mempengaruhi emosi dan proses berfikir. Menurut Nasrudin (dalam Bimantoro & Noor, 2016) stres pada karyawan dapat berasal dari lingkungan kerja dan dari individu itu sendiri. Bila beban stres yang di alami karyawan rendah maka

secara langsung akan meningkatkan kualitas kerja dan jika beban stres karyawan sangat tinggi maka menurunkan daya kerja karyawan (Bimantoro & Noor, 2016).

Motivasi karyawan yang menurun akan berdampak terhadap daya kerja pada karyawan. Motivasi merupakan dorongan dalam diri individu, untuk kemudian individu tersebut melakukan suatu tindakan (Mathis & Jackson, 2001). Motivasi kerja akan sangat berpengaruh terhadap produktivitas karyawan. Menurunnya motivasi pada karyawan akan berpengaruh kepada kinerja yang menurun. Kinerja yang menurun akan merugikan perusahaan baik dari hubungan antar karyawan ataupun secara ekonomi (Yasinta,dkk 2018).

Penurunan kinerja juga menjadi salah satu dampak yang muncul jika kesejahteraan karyawan tidak terpenuhi. Penelitian yang dilakukan oleh Nasution (2020) menyebutkan bahwa karyawan yang tidak terpenuhi kesejahteraaannya baik di tempat kerja ataupun dalam kehidupannya sehari-harinya akan berdampak pada penurunan kinerja. Sebaliknya jika kesejahteraan karyawan terpenuhi akan menjadi faktor yang kuat untuk meningkatkan kinerja para karyawan (Laman dkk, 2014). Penting untuk menjaga kesejahteraan karyawan, karena akan berdampak positif pada perusahaan. Semakin baik karyawan dalam melakukan pekerjaannya untuk perusahaan maka semakin besar juga kontribusinya dalam meningkatkan keuntungan perusahaan (Gultom dkk, 2014). Maka penting untuk dapat memenuhi kesejahteraan para karyawan.

Kesejahteraan dalam bidang psikologi disebut juga dengan *wellbeing*. Burns (2016) menyebutkan bahwa *wellbeing* adalah keadaan dimana individu memiliki hubungan yang baik dan keterikatan yang positif terhadap dirinya sendiri maupun orang lain yang kemudian memengaruhi pandangan pribadinya terkait dengan kepuasan hidupnya. *wellbeing* dapat berpengaruh pada perilaku individu dalam berkerja. Karyawan yang tidak memiliki *wellbeing* yang baik maka karyawan akan menunjukkan perilaku yang negatif dan dapat menghambat individu di tempat kerja (Shuck & Reio, 2014). Kesejahteraan pada karyawan lebih dikenal dengan istilah *employee wellbeing* (EWB). Sirgy (2006) mendefinisikan *employee wellbeing* sebagai kondisi kepuasan hidup, kebahagiaan, dan kesejahteraan subjektif yang secara langsung terkait dengan kepuasan kerja individu. Menurut Diener dan

Seligmen (2002) *employee wellbeing* (EWB) merupakan keadaan dimana seorang karyawan memiliki keadaan afektif positif terhadap rasa bahagia dan rasa bermaknaan di tempat kerjanya dan secara positif memiliki hubungan yang berkualitas. Kemudian Zheng, dkk (2015) menjelaskan EWB tidak hanya melibatkan persepsi dan perasaan karyawan tentang pekerjaan dan kepuasan hidup mereka, tetapi juga pengalaman psikologis karyawan dan tingkat kepuasan yang diperlihatkan dalam pekerjaan dan kehidupan karyawan. Dalam pandangan Islam Kesejahteraan merujuk kepada terpenuhinya kebutuhan akan materi, seperti kecukupan dalam hal keuangan dan non materi, seperti pementapan iman didalam diri, terpenuhinya kedua hal merupakan pondasi dasar untuk mencapai kesejahteraan dalam hidup (Sukmasari, 2020).

Kemudian beberapa penelitian mengatakan bahwa kesejahteraan karyawan mempunyai hubungan yang positif dengan perilaku bekerja. Dávila dan Finkelstein (2013) menyebutkan bahwa karyawan yang memiliki kepuasan hidup yang baik akan memiliki perilaku bekerja yang baik dalam menyelesaikan tanggung jawab pekerjaannya, maupun tugas di luar tanggung jawab pekerjaannya. Penelitian yang dilakukan oleh Rastogi dkk (2011) menemukan bahwa kesejahteraan karyawan dalam kehidupan berkerja dan pengalaman psikologisnya, dapat berdampak positif terhadap hasil kerja dan hubungan karyawan dengan rekan kerjanya. Perilaku mengerjakan tugas diluar tanggung jawabnya dengan sukarela merujuk pada *organizational citizenship behavior* (OCB).

Bateman dan Organ (1983) mendefinisikan *organizational citizenship behavior* (OCB) sebagai perilaku individu yang secara sukarela mengerjakan pekerjaan yang di luar dari tanggung jawabnya, untuk memperlancar kinerja organisasi dalam mencapai tujuannya. Kemudian Williams dan Anderson (dalam Grasiawaty, 2021) melihat kepada siapa OCB ditujukan, sehingga OCB dibagi menjadi dua yaitu *organizational citizenship behavior towards individual* (OCBI) dan *organizational citizenship towards organizational* (OCBO). OCBI merupakan perilaku OCB yang ditujukan terhadap rekan kerja ataupun atasan didalam tempat kerja, seperti contohnya adalah membantu rekan kerja. OCBO merupakan perilaku OCB yang ditujukan terhadap organisasi secara langsung, contohnya seperti

menjaga aset organisasi. Dalam pandangan Islam mengenai OCB merupakan tindakan sukarela yang dilakukan individu yang sesuai dengan syariah Islam dan mengharapkan ridha Allah SWT dalam bekerja (Kamil dkk, 2014). Islam memandang OCB dilihat dari bersikap dalam bekerja yaitu *al-eathaar* yang merupakan perilaku ikhlas dalam membantu rekan kerja, *qayam al-muwatwanah* yang merupakan sifat lebih mementingkan kepentingan bersama, *da'wah* yang merupakan sikap mengajak rekan kerjanya kepada kebaikan dan menasehati rekan kerja jika berbuat salah, *raf'al haraj* yang merupakan sikap memudahkan urusan organisasi dan menjaga aset organisasi (Kamil dkk, 2014).

OCB dapat menjadi penting untuk suatu perusahaan karena dapat meningkatkan produktivitas para karyawan. Podsakoff dkk (2000) mengatakan karyawan yang menolong rekan kerjanya (OCBI) akan mempercepat penyelesaian tugas rekan kerjanya, sehingga dapat memperlancar kinerja organisasi dan dapat menghemat sumberdaya yang dimiliki manajemen dan organisasi. OCB juga dapat meningkatkan keterikatan antara para perkerja. Perilaku saling mendukung antara rekan kerja dapat meningkatkan rasa keterikatan antara karyawan, sehingga dapat meningkatkan kinerja para karyawan yang menguntungkan bagi organisasi (Cendani & Tjahjaningsih, 2016). OCB juga dapat menekan intensi karyawan untuk berhenti dari pekerjaannya. Rasa keterikatan karyawan terhadap organisasi tempat bekerjanya, memungkinkan karyawan untuk berkomitmen dan setia kepada organisasi tersebut. semakin baik OCB yang di tunjukan karyawan maka semakin kecil juga kemungkinan karyawan untuk berhenti dari pekerjaannya (Puspita, 2015).

Penelitian mengenai OCB lebih banyak mengkaitkannya dengan *Subjective wellbeing* (SWB). Seperti penelitian yang dilakukan oleh (Yunita Chafizah & Dwityanto, 2018) mengatakan individu yang puas akan kehidupannya di luar tempat kerjanya akan meningkatkan perilaku OCB ditempat kerjanya. Penelitian Tentama dan Yuliantin (2021) juga mengatakan bahwa terpenuhinya kesejahteraan karyawan dikehidupannya sehari-hari (kecukupan ekomomi, dukungan keluarga, dan faktor psikologis) akan mendorong karyawan untuk sukarela membantu rekan kerja dalam bekerja.

Terdapat kebaruan dalam penelitian ini dibandingkan dengan penelitian sebelumnya yaitu berdasarkan hasil penelitian oleh Mukherjee (2020) menemukan bahwa *employee wellbeing* mempunyai hubungan yang signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* kepada para karyawan di Australia. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat persamaan konstuk penelitian yaitu *employee wellbeing* dan *organizational citizenship behavior* namun terdapat perbedaan yaitu karakteristik pekerja di Indonesia dengan pekerja di Australia. Jatmika (2017) menyebutkan bahwa karakteristik masyarakat di Indonesia merupakan kolektivis. Sementara Syarizka dkk (2021) mengatakan bahwa karakteristik masyarakat di Australia cenderung individualis.

Berdasarkan pemaparan di atas, sejak dimulainya WFO kembali setelah meredanya pandemi Covid 19 membawa perubahan perilaku dan prioritas pada karyawan. Penerapan protokol kesehatan ditempat mereka bekerja, seperti penerapan *social distancing*, wajib memakai masker pada saat ditempat kerja telah membawa perubahan. Serta penggeseran prioritas karyawan karena lebih mementingkan kesejahteraan dalam bekerja. Oleh karena itu peneliti tertarik untuk meneliti hubungan antara *employee wellbeing* terhadap *organizational citizenship behavior* karyawan.

1.2 Rumusan Masalah

Belum adanya penelitian yang mengaitkan antara *employee wellbeing* dan *organizational citizenship behavior* pada pekerja di Indonesia membuat peneliti tertarik untuk melakukan penelitian terhadap hubungan antara dua variable tersebut. Hal ini disebabkan oleh berubahnya perilaku dan prioritas karyawan semenjak pandemic Covid 19 dan kembalinya aktifitas bekerja di kantor (WFO). Oleh sebab itu pertanyaan penelitian ini, yaitu: Apakah *Employee wellbeing* (EWB) mempunyai hubungan yang signifikan pada *organizational citizenship behavior* (OCB) karyawan serta bagaimana tinjauannya dalam Islam?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan *employee wellbeing* (EWB) terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pada karyawan dan untuk mengetahui tinjauannya dalam Islam.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Penelitian tentang *employee wellbeing* (EWB) diharapkan dapat menambah kajian dalam bidang psikologi khususnya psikologi industri dan organisasi terkait hubungannya dengan *organizational citizenship behavior* (OCB).

1.4.2 Manfaat Praktis

Diharapkan penelitian ini dapat digunakan untuk perusahaan untuk dapat meningkatkan perilaku tentang *organizational citizenship behavior* (OCB) kepada para karyawan melalui pemenuhan aspek *employee wellbeing* dalam lingkungan kerjanya.

1.5 Kerangka Berfikir

