

BAB I PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Karyawan dalam menjalankan tugasnya seringkali tidak bisa lepas dari dukungan perilaku *extra role* perilaku ini seringkali diarahkan pada *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Turnley dan Bolgood (2002) menjelaskan bahwa OCB merupakan perilaku pilihan yang dilakukan melebihi peran utama, dimana karyawan berperilaku melebihi tanggung jawab utama tanpa diperintah oleh atasan namun berpengaruh positif terhadap efektivitas dan efisiensi perusahaan yang tidak dapat secara langsung diberikan penghargaan formal. Kemudian Williams dan Anderson (1991) membedakan OCB menjadi dua yaitu OCB yang manfaatnya diarahkan pada individu (OCB-I) atau yang diarahkan pada organisasi (OCB-O). Bono, *et al* (2013) menjelaskan dengan asumsi bahwa atas dasar sukarela karyawan berperilaku OCB, kemungkinan mereka akan melakukannya dengan mempertimbangkan apakah berdampak positif atau *positive affect* pada diri mereka. Penelitian Conway (2009) menggambarkan bahwa dalam individu atau karyawan yang terlibat dalam OCB terutama yang berfokus pada apa manfaat yang didapatkan saat melakukannya, sehingga dapat digambarkan bahwa OCB dikaitkan dengan *positive affect*.

Sedangkan dampak negatif atau kekurangan ketika terlibat dalam perilaku OCB yaitu berhubungan dengan *resources* yang dikeluarkan, yang berpengaruh pada tingkat *work-goals progress* yang akan berdampak pada *well-being* (Ganster *et. al*, 2013). Sehingga ketika karyawan melakukan OCB akan berpengaruh positif terhadap psikologisnya maka akan adanya OCB akan menguras kemampuan individu yang seharusnya digunakan untuk mencapai *work-goals progress* setiap karyawan, namun justru menambah beban kerja atau tekanan waktu yang dapat berpengaruh terhadap *well-being*.

Glomb *et al.*, (2011) menjelaskan bahwa OCB merupakan aspek yang dapat dipertimbangkan dalam penentuan *well-being*. Penelitian Danna dan Griffin (1999) menjelaskan *well-being* atau kesejahteraan karyawan merupakan faktor penting sebuah perusahaan karena menyangkut dalam hal biaya, produktivitas dan kesehatan karyawan. Kemudian muncullah hasil penelitian dari Halbeslen, 2006 dalam penelitian Joel Koopman *et al.*, (2014) bahwa terdapat tiga dimensi *well-being* yang relevan antara OCB dalam konteks kerja yaitu *emotional exhaustion*, *job satisfaction* dan *affective commitment*. Setiap individu akan mengharapkan *well-being* dari aktivitas yang mereka lakukan. Dilihat dari penjelasan sebelumnya bahwa OCB merupakan aktivitas (pengorbanan) *interpersonal* yang dilakukan atas dasar sukarela diluar tanggungjawab utamanya, sehingga dalam melakukan aktivitas tersebut diperlukan *resource* baik dalam segi waktu ataupun tenaga yang dikeluarkan. Mengacu pada penelitian Halbesleben (2011) terdapat hubungan negatif antara OCB dengan *emotional exhaustion*. Hal ini diperkuat dengan pendapat Barnes *et al.*, (2008) yang menggambarkan bahwa individu yang terlibat dalam OCB akan dihadapkan pada pengorbanan dalam aktivitas yang berkaitan dengan tugas. Sehingga pentingnya individu dalam mempertimbangkan manfaat dan kekurangan yang dapat ditimbulkan dari OCB.

Selain itu, ketika konsep stress dari Teori *Conservation of Resources*, Lazarus (1991) mengatakan bahwa *well-being* karyawan akan memburuk ketika *resource* yang dikeluarkan terus berkurang dan merasa tidak memiliki *work-goals progress*. Hasil penelitian Pomaki, Georgia, Paul Karoly dan Stan Maes (2009) menjelaskan bahwa *goal progress* dapat mempengaruhi tercapainya *well-being* (*emotional exhaustion*, *job satisfaction*, *affective commitment*) dari waktu ke waktu.

Secara umum penelitian ini menguji dampak OCB yang bersifat dinamis serta mengidentifikasi faktor-faktor yang dapat mempengaruhi sejauh mana OCB bermanfaat untuk individu (Bergeron, 2007). Perlu diketahui bahwa individu terlibat dalam OCB akan tetap mendapatkan manfaat (Glomb *et al.*, 2011) namun perilaku ini memerlukan *cost* akan terutama yang mengarah pada *well-being* (*emotional exhaustion*, *job-satisfaction*, *affective commitment*).

Berdasarkan pemaparan pada bagian latar belakang masalah di atas, fenomena atas manfaat dan *cost* yang dikeluarkan karyawan ketika terlibat dalam OCB yang kemudian akan mempengaruhi tingkat *well being* karyawan merupakan hal yang menarik untuk diteliti, Coyne (2013) menjelaskan bahwa fenomena terkait dampak yang ditimbulkan OCB dapat dijumpai pada berbagai lintas level dan budaya organisasi, baik perusahaan yang bergerak di bidang jasa ataupun manufacturing. Sehingga peneliti memakai objek penelitian pada perusahaan manufacturing karena berdasarkan data Kementerian Perindustrian (2019) kontribusi industri manufacturing di Indonesia masuk dalam sepuluh peringkat besar di dunia serta kontribusi industri manufacturing non migas rata-rata lebih besar daripada perusahaan jasa. Sektor industri manufacturing non migas telah konsisten memberikan kontribusi terbesar di sektor ekspor sebesar 73% sejak tahun 2018, dimana sekitar 43% basic industry non migas didominasi oleh perusahaan yang memproduksi bahan kimia. Maka dari itu penelitian ini menggunakan PT Molindo Raya Industrial sebagai perusahaan kimia yang mempunyai *market share* ethanol sekitar 55% di Indonesia. Selain itu perusahaan ini juga telah menerima penghargaan sebanyak dua kali pada tahun 2018 yaitu sebagai perusahaan manufacturing yang menerima penghargaan *The Best CSR* dan sebagai perusahaan swasta yang masuk lima belas besar *living legend company* di Indonesia yang selalu melakukan inovasi sebagai eskportir versi SWA Media Group.

Selain pemaparan di atas, Ma dan Qu (2011) yang menjelaskan bahwa OCB dalam perusahaan yang berbasis layanan harus membedakan OCB-O , OCB-I dan OCB-yang diarahkan pada pelanggannya langsung atau OCB-C. Sehingga pemilihan industri manufacturing dalam penelitian ini dilakukan mengacu pada pengukuran items OCB pada penelitian Koopman *et al.*, (2014) yang menggunakan items OCB-O dan OCB-I dari penelitian Dalal *et al.*, (2009) yang menerapkan pada perusahaan manufacturing. Selain berkaitan dengan perilaku OCB mengarah pada dampak dari perilaku tersebut yang berkaitan dengan konsep *burn out* yang digambarkan dengan bentuk *emotional exhaustion* mengarah pada penelitian Maslach (1996) *emotional exhaustion* merupakan gejala kelelahan emosional, ekspektasi individu, dan pengurangan prestasi individu yang akan terjadi pada

individual yang bekerja dengan orang lain dalam kapasitas tertentu. Namun Gibson (1987) menjelaskan bahwa stressor tidak hanya disebabkan oleh intensitas individu ketika berhadapan dengan orang lain namun stressor yang mengarah pada *emotional exhaustion* juga dapat disebabkan dari lingkungan yang kurang nyaman dan individu merasa mendapat beban kerja berlebih. Bentuk komponen *burnout* seperti *emotional exhaustion* bisa jadi muncul di berbagai jenis pekerjaan, termasuk pekerjaan dengan latar belakang bukan pelayanan atau *non human service*. Muchinsky (1996) menjelaskan bahwa *burnout* tidak hanya terbatas pada pekerjaan dengan latar belakang *human service*, namun juga bisa terjadi pada segala jenis pekerjaan jika memang ada tekanan, dan juga semakin berkurangnya *resources* yang dihasilkan apabila terjadi frustrasi atau stress yang berkelanjutan. Sehingga dalam hal ini dapat diakitkan jika dalam perusahaan yang berbasis manufacturing tidak menutup kemungkinan terjadinya *emotional exhaustion* yang terjadi pada karyawannya, maka dari itu penelitian ini menguji hubungan OCB terhadap *well being* karyawan melalui *positive affect* dan *work goals progress* pada karyawan PT Molindo Raya Industrial.

1.2. Kesenjangan Penelitian

Teori dasar yang digunakan dalam artikel asli yaitu *conservation of resources theory* yang dikembangkan oleh Hobfoll (1989) yang menjelaskan ketika karyawan terlibat dalam suatu aktivitas tertentu seperti OCB maka akan berpengaruh terhadap *resources* yang dimilikinya. Sehingga karyawan akan berusaha untuk mengelola *resources* yang ia miliki agar dapat terpakai seefektif mungkin.

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian yang dicapai dalam penelitian ini yaitu:

1. Untuk menganalisis dan membuktikan OCB-O berpengaruh positif dan signifikan terhadap *positive affect*.
2. Untuk menganalisis dan membuktikan OCB-I berpengaruh positif dan signifikan terhadap *positive affect*.

3. Untuk menganalisis dan membuktikan OCB-O berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *work-goal progress*.
4. Untuk menganalisis dan membuktikan OCB-O berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *work-goal progress*.
5. Untuk menganalisis dan membuktikan *positive affect* akan berpengaruh signifikan terhadap dimensi *well-being* (a) *emotional exhaustion* (b) *job-satisfaction* (c) *affective commitment*.
6. Untuk menganalisis dan membuktikan *work-goals progress* akan berpengaruh signifikan terhadap dimensi *well-being* (a) *emotional exhaustion* (b) *job satisfaction* (c) *affective commitment*.
7. Untuk menganalisis dan membuktikan (a) OCB-O dan (b) OCB-I akan berpengaruh terhadap *well-being* dimediasi oleh *positive affect*.
8. Untuk menganalisis dan membuktikan (a) OCB-O dan (b) OCB-I akan berpengaruh terhadap *well-being* dimediasi oleh *work goal progress*.

1.4. Ringkasan Metode Penelitian

Penelitian ini menguji pengaruh OCB terhadap *well being* yang dimediasi oleh *positive affect* dan *work goals progress*. Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan *software* SmartPLS 3.0 melalui tahap outer model, inner model dan pengujian hipotesis. Responden dari penelitian ini sebanyak 229 karyawan dari perusahaan yang bergerak pada bidang manufacturing. Dari semua responden akan menilai setiap item pada kuisisioner yang diberikan, kemudian seluruh items diukur dengan menggunakan skala Likert 5 poin.

1.5. Ringkasan Hasil Penelitian

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh mediasi secara signifikan dari *organizational citizenship behavior* terhadap *well being* melalui *positive affect* dan *work goals progress*. Namun menariknya dari penelitian ini yaitu terdapat pengaruh langsung yang bersifat positif dan signifikan dari *organizational citizenship behavior* terhadap *work goals progress*.

1.6. Kontribusi Riset

1. Manfaat Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran atau informasi kepada para pimpinan untuk meningkatkan OCB dalam kaitannya dengan tujuan organisasi.

2. Bagi Penelitian Selanjutnya

Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dan perbandingan penelitian terkait dengan OCB yang relevan kedepannya.

1.7. Sistematika Penulisan

Secara ringkas sistematika skripsi yang akan disusun oleh penulis dapat dijelaskan sebagai berikut:

BAB I : Pendahuluan Bab I berisi latar belakang masalah yang berhubungan dengan pengaruh OCB pada *well-being* yang dimediasi oleh *positive affect* dan *work goal progress*. Selain itu terdapat pula kesenjangan penelitian, ringkasan metode penelitian, kontribusi penelitian, kontribusi riset dan manfaat penelitian.

BAB II: Tinjauan Pustaka Bab II berisi uraian dan penjelasan tentang landasan teori yang terkait dengan variabel yang digunakan dalam penelitian yaitu OCB, *positive affect*, *work goal progress* dan *well being* yang berasal dari berbagai sumber referensi dengan sumber utama yaitu artikel penelitian terdahulu yang dimuat dalam berbagai jurnal internasional. Selain itu terdapat pula hubungan variabel sebagai dasar untuk pengembangan hipotesis, penelitian sebelumnya yang digunakan sebagai acuan utama pengembangan penelitian.

BAB III : Metode Penelitian Bab III berisi tentang pendekatan penelitian, identifikasi variabel, definisi operasional variabel, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, prosedur pengumpulan data, serta teknik analisis yang digunakan dalam penelitian.

BAB IV : Hasil Penelitian dan Pembahasan Bab IV berisi hasil penelitian, gambaran umum obyek penelitian, deskripsi hasil penelitian, pengujian hipotesis, dan pembahasan hasil penelitian.

BAB V : Saran dan Kesimpulan Bab V berisi kesimpulan yang diperoleh dari penelitian berikut saran yang sesuai dengan kondisi karyawan di PT Molindo Raya Industrial. berdasarkan hasil analisis terhadap obyek penelitian.