

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Saat ini dunia sedang memasuki era 5.0 yaitu kembalinya peran sumber daya manusia merupakan momen yang tepat bagi seorang karyawan untuk dapat bekerja secara efektif dan efisien. Penting bagi suatu perusahaan untuk terus membangun budaya kerja yang positif, meningkatkan kinerja organisasi, dan menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan produktif. Organisasi biasanya juga membutuhkan karyawan yang bersikap proaktif, kolaboratif, dan berkomitmen pada standar kinerja tinggi sehingga keunggulan dicapai melalui efisiensi dan efektivitas karyawan (Salas-Vallina *et al.*, 2017).

Telepas dari semua kepentingan perusahaan untuk terus memiliki performa yang apik, tuntutan yang berlebih dalam bekerja dapat menciptakan situasi yang tidak mudah untuk diselesaikan bagi seseorang sehingga perlu upaya untuk mengatasi hal tersebut salah satunya dengan menyeimbangi kehidupan pribadi dan pekerjaan (Lazăr *et al.*, 2010). *Work-life balance* adalah sejauh mana individu dapat menyeimbangkan antara peran dalam pekerjaan dan di luar pekerjaan (Greenhaus *et al.*, 2003). Penelitian ini mengakui bahwa *work-life balance* dapat memengaruhi berbagai aspek kehidupan, termasuk keterlibatan dan *organisational citizenship behavior*. Dalam persepsi karyawan, *work-life balance* merupakan sebuah opsi dalam mengelola kewajiban kerja dan kehidupan

pribadi atau tanggung jawab terhadap keluarga, sedangkan dalam persepsi perusahaan *work-life balance* adalah sebuah tantangan untuk karyawan agar fokus terhadap tanggung jawabnya di tempat kerja (Dousin *et al.*, 2019). Fisher *et al.*,(2009) menyatakan *work-life balance* dapat diukur menggunakan empat dimensi meliputi *WIPL (Work Interference with Personal Life)*, *PLIW (Personal Life Interference with Work)*, *PLEW (Personal Life Enhancement of Work)*, serta *WEPL (Work Enhancement of Personal Life)*

Berdasarkan studi yang dilakukan oleh Rohmatiah *et al.*, (2023) pekerjaan yang dibebankan pada karyawan dapat menumbuhkan semangat untuk mengejar kebahagiaan dalam berbagi peran baik untuk kehidupan pribadi maupun keluarga. Karyawan beranggapan bahwa jika mahir dalam mengerjakan tugas yang diberikan pimpinan, akan memberikan kebanggaan pada keluarga. Kehidupan pribadi membantu karyawan rileks dan merasa siap untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan pimpinan, serta adanya dukungan keluarga membuat karyawan bersemangat dalam bekerja.

Perasaan antusias dan bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaannya akan menumbuhkan *Engagement* dalam diri karyawan. *Engagement* atau keterlibatan merupakan berbagai cara yang dapat memberi energi kepada karyawan untuk memberikan kontribusi terhadap pekerjaan, perusahaan, dan tujuan organisasi secara keseluruhan serta menghasilkan peningkatan kerja yang ditandai dengan dedikasi, kesungguhan, dan semangat (Salas-Vallina & Alegre, 2018);(Singh &

Banerji, 2022). *Engagement* yang terus bertumbuh dapat memicu timbulnya *Happiness at Work (HAW)* atau kebahagiaan di tempat kerja yang akan menjadi pembahasan pada penelitian ini.

Happiness at work timbul ketika karyawan mendapatkan pengalaman yang menyenangkan pada lingkungan kerja yang juga menyenangkan (Salas-Vallina & Alegre, 2018). Karyawan yang masih belum dapat memanfaatkan waktu kerja secara maksimal dan masih ada rasa mengeluh terhadap pekerjaannya memiliki probabilitas stress kerja yang cukup tinggi (Agustina *et al.*, 2020). *Happiness at work* bagi individu menjadi penting karena seseorang yang merasa bahagia di tempat kerja dapat menghasilkan perasaan positif, ini akan membuat mereka merasa lebih terpenuhi, lebih produktif, dan mengurangi *turnover*, sehingga menciptakan talenta yang berkualitas (Rida & Ari, 2014). Kebahagiaan di tempat kerja terus-menerus berasal dari pengalaman langsung karyawan dalam berurusan dengan atasannya.

HAW merupakan konstruk sikap yang luas, terdiri dari perspektif terintegrasi melalui dimensi sikap positif meliputi *Affective Organisational Commitment*, *Job Satisfaction*, serta *Engagement* (Fisher, 2010). Teori sikap menyatakan bahwa penilaian subyektif seseorang berpotensi mengembangkan sikap yang menentukan perilaku masa depannya (Abzari *et al.*, 2015). Asumsi penting dari teori sikap yaitu konstruksi sikap yang luas dapat memprediksi perilaku umum karyawan (Harrison *et al.*, 2006). Asumsi pada teori sikap merujuk terhadap gagasan bahwa sikap seseorang

terhadap suatu topik dapat memberikan petunjuk tentang bagaimana seseorang itu berperilaku terhadap topik terkait.

HAW dapat memengaruhi perilaku karyawan di tempat kerja. seperti keterikatan pekerjaan, rasa bangga, kepuasan, dan ikatan emosional dengan rekan kerja dalam organisasi menjadikan karyawan sebagai warga organisasi. HAW memotivasi karyawan untuk loyal terhadap organisasi, menyesuaikan jadwal kerja dan membantu rekan kerja (García-Rodríguez *et al.*, 2020). Kebahagiaan di tempat kerja karyawan berpeluang menciptakan lingkungan yang kondusif dan saling menguntungkan antara karyawan dengan perusahaan. Kondisi ini akan menyebabkan karyawan rela melakukan perilaku peran ekstra meningkatkan organisasi. Strategi tersebut dapat mencakup menciptakan budaya berorientasi kinerja dan lingkungan kerja yang ramah karyawan.

Perasaan bangga yang kemudian menumbuhkan loyalitas terhadap organisasi memungkinkan karyawan untuk memiliki perilaku sukarela dalam mendukung organisasi secara keseluruhan yang biasa dikenal dengan *Organisational Citizenship Behaviour (OCB)*. Organ(1988) mendefinisikan OCB sebagai "perilaku individu yang diskresioner, tidak secara langsung atau eksplisit diakui oleh sistem penghargaan formal dan secara agregat mempromosikan fungsi organisasi yang efektif". OCB melibatkan tindakan individu yang dilakukan secara sukarela untuk mendukung tujuan dan fungsi organisasi secara keseluruhan. Definisi ini membantu memahami esensi OCB sebagai perilaku yang membawa manfaat bagi organisasi secara

keseluruhan, meskipun tidak diakui atau dihargai secara eksplisit melalui sistem penghargaan formal. OCB memiliki peran penting dalam meningkatkan efektivitas organisasi serta menciptakan budaya kerja yang positif yang dapat dilihat melalui lima dimensi yaitu *Altruism, Courtesy, Sportmanship, Civic Virtue, Conscientiousness*

Dalam konteks *Organisational Citizenship Behavior*, studi yang dilakukan oleh Harikaran & Thevanes (2018) menunjukkan bahwa *work-life balance* yang baik dapat berdampak positif. Ketika individu mampu mencapai keseimbangan yang memadai antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi, mereka cenderung merasa lebih puas dan memiliki lebih banyak energi dan waktu untuk berpartisipasi dalam aktivitas yang meningkatkan kewargaan organisasi. Karyawan akan lebih termotivasi untuk membantu rekan kerja, memberikan dukungan kepada tim, berkontribusi pada inisiatif organisasi, dan menjaga loyalitas terhadap perusahaan.

Meskipun penelitian untuk mendeteksi anteseden OCB telah banyak dilakukan, penelitian yang sepenuhnya menyelidiki faktor-faktor anteseden OCB yang terintegrasi masih terbatas. Dalam banyak kasus, penelitian lebih fokus pada satu atau beberapa faktor anteseden tertentu tanpa mempertimbangkan secara menyeluruh berbagai faktor yang dapat mempengaruhi OCB. Studi yang dilakukan Jo & Joo (2011) menunjukkan perlunya pertimbangan secara menyeluruh terhadap anteseden OCB.

Menurut Carlson *et al* (2013) karyawan yang memiliki keseimbangan antara pekerjaan dan keluarga akan mengurangi intensitas *turnover* dan meningkatkan *organisational citizenship behavior*. Pada penelitian yang dilakukan oleh Shalahuddin (2021) dan juga penelitian Pratama *et al* (2022) menghasilkan *work-life balance* berpengaruh terhadap OCB. Hal ini menunjukkan adanya hubungan positif antara *work-life balance* dengan OCB, sedangkan studi yang dilakukan oleh Makiah *et al.*, (2018) menemukan *work-life balance* tidak berpengaruh terhadap OCB, begitu juga dengan (Shakir & Siddiqui, 2018). Adanya perbedaan hasil penelitian yang dijelaskan di atas menunjukkan gap penelitian. Gap tersebut mengarahkan studi ini tentang adanya kesenjangan pengaruh WLB terhadap OCB.

Studi yang dilakukan Lavanya & Sree (2021) menunjukkan profesi pegawai bank dinilai memiliki pekerjaan yang relatif stabil dan minim gangguan, yang memungkinkan pegawai bank untuk menjaga keseimbangan antara kehidupan kerja sehingga dapat berpartisipasi dalam perilaku kerwagaan atau OCB. Berbeda dengan pengamatan yang telah dilakukan peneliti terhadap Bank BPD DIY melalui metode wawancara terhadap salah satu pegawai mendapati fenomena menarik terkait OCB. Hasil dari wawancara, peneliti mendapatkan adanya gangguan OCB yang dialami oleh narasumber. Salah satu penyebabnya adalah karena pekerjaan yang cukup padat sehingga beban kerjanya tinggi, hal ini mengakibatkan rendahnya kepedulian yang ada sehingga pegawai tidak menunjukkan

perilaku sukarela dalam bekerja. Berdasarkan fenomena yang terjadi pada Bank BPD DIY, peneliti ingin menginvestigasi lebih lanjut mengenai tingkat *work-life balance* yang ada dalam perusahaan tersebut untuk dilakukan analisis apakah tingkat *work-life balance* dapat mempengaruhi *happiness at work* dan meningkatkan *organisational citizenship behaviour*.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan serta masih adanya gap penelitian yang terjadi, maka dirasa penting untuk melakukan penelitian tentang “*Work Life Balance dan Happiness At Work serta Pengaruhnya Terhadap Organisational Citizenship Behavior*”. Penelitian ini akan dilakukan pada Unit Pelayanan dan Operasional Bank BPD DIY di setiap cabang yang ada di Daerah Istimewa Yogyakarta dengan pertimbangan bahwa perusahaan tersebut memiliki hubungan dengan variabel yang peneliti bawa. Diharapkan dengan penelitian ini dapat membantu dan memberikan informasi bagi pihak terkait mengenai *Work Life Balance dan Happiness At Work* serta dampaknya terhadap *Organisational Citizenship Behavior*.

Studi ini merupakan modifikasi dari studi sebelumnya yang dilakukan oleh Salas-Vallina *et al* (2017) dan Pratama *et al* (2022) dengan menjadikan *Happiness at work* sebagai variabel mediasi serta *work life balance* sebagai variabel independen. Dalam penelitian ini *Happiness at work* akan memediasi pengaruh *Work-life balance* terhadap *Organisational citizenship behaviour*. Pendekatan ini akan membantu dalam memahami hubungan yang kompleks antara variabel-variabel tersebut dan memberikan

wawasan yang lebih komprehensif tentang faktor-faktor yang mempengaruhi OCB.

B. Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang sudah dipaparkan dalam proposal ini, maka dalam penelitian yang berbentuk proposal ini dapat dirumuskan pokok-pokok permasalahan pada Unit Pelayanan dan Operasional Cabang Bank BPD DIY sebagai berikut:

1. Apakah *work life balance* berpengaruh terhadap *happiness at work*?
2. Apakah *happiness at work* berpengaruh terhadap *organisational citizenship behavior*?
3. Apakah *work life balance* berpengaruh terhadap *organisational citizenship behavior*?
4. Apakah *happiness at work* memediasi *work life balance* dan *organisational citizenship behavior*?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah disajikan, maka tujuan penelitian yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah menguji pengaruh antar variabel sebagai berikut:

1. Menganalisis pengaruh *work life balance* terhadap *happiness at work*.
2. Menganalisis pengaruh *happiness at work* terhadap *organisational citizenship behaviour*.

3. Menganalisis pengaruh *work life balance* terhadap *organisational citizenship behaviour*.
4. Menganalisis pengaruh *happiness at work* dalam memediasi *work life balance* dan *organisational citizenship behaviour*.

D. Implikasi Penelitian

Saya sebagai peneliti mengharapkan hasil dari penelitian ini berguna atau bermanfaat untuk beberapa elemen atau pemangku kepentingan manfaat praktis dan manfaat teoritis, diantara lain:

1. Implikasi Empiris

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi kontribusi terhadap penelitian kedepannya dalam pemahaman tentang *work life balance*, *happiness at work*, dan *organisational citizenship behaviour*. Hal ini dapat menambah wawasan, bukti empiris pengetahuan, dan referensi terhadap topik terkait.

2. Implikasi Praktis

Bagi perusahaan diharapkan penelitian ini dapat digunakan sebagai tambahan referensi dalam pengambilan keputusan, seperti pencegahan penurunan kinerja, serta peningkatan fasilitas karyawan, khususnya mengenai *work-life balance*, *happiness at work*, *organisational citizenship behaviour*.