

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar belakang

Setiap perusahaan menginginkan karyawan bekerja sesuai dengan tujuan yang telah direncanakan perusahaan. Untuk mewujudkan tujuan tersebut, perusahaan membutuhkan Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas dan memiliki kompetensi serta semangat kerja tinggi. Hal tersebut mendorong karyawan untuk bekerja lebih efisien dan efektif yang secara tidak langsung dapat memberikan keuntungan tersendiri bagi perusahaan.

Menurut Robbins dan Judge (2017), suatu kelompok atau tim kerja akan selalu diminta untuk melahirkan gagasan, mengumpulkan sumber daya, atau mengoordinasikan logistik seperti misalnya jadwal bekerja. Hal tersebut menimbulkan adanya kerjasama antar individu yang bukan hanya dapat meningkatkan produktivitas tiap individu, tetapi juga dapat meningkatkan produktivitas perusahaan itu sendiri. Dengan adanya peningkatan produktivitas secara terus menerus, perlahan perusahaan akan dapat mencapai tujuan mereka.

Lingkungan kerja yang baik serta komunikasi terhadap atasan maupun rekan kerja dapat berpengaruh terhadap keterampilan interpersonal individu dalam tim. Keterampilan tersebut dapat ditunjukkan jika karyawan tersebut dapat peduli dengan rekan kerjanya dan tidak berhenti untuk menunjukkan kinerja melebihi ekspektasi perusahaan (Mantofani dan Djastuti, 2016). Perusahaan mengharapkan

karyawan dapat bekerja dan menunjukkan perilaku *extra-role* atau yang lebih dikenal *organizational citizenship behaviour* (OCB).

Menurut Robbins dan Judge (2015, dalam Mantofani dan Djastuti, 2016), *organizational citizenship behaviour* (OCB) merupakan perilaku yang bukan merupakan suatu kewajiban kerja formal seorang karyawan, tetapi ikut dalam berkontribusi dalam lingkungan psikologis dan sosial di tempat kerja. Dengan adanya perlakuan *extra-role*, karyawan bersedia untuk membantu karyawan lain sehingga menimbulkan kinerja karyawan lebih maksimal. Menurut Organ (2006, dalam Hendrawan, 2017), ada empat dimensi dalam OCB yaitu *altruisme*, *sportsmanship*, *conscientiousness*, dan *civic virtue*.

Menurut Podsakoff, et al. (2000, dalam Prakoso dan Listiara, 2017), karyawan yang menunjukkan perilaku OCB akan memberikan beberapa manfaat untuk meningkatkan produktivitas individu maupun kelompok di dalam perusahaan. Karyawan yang bersedia untuk membantu rekan kerja lain secara tidak langsung juga membangun rasa semangat kerja atau energi positif kepada rekan kerjanya.

Menumbuhkan perilaku OCB, *happiness at work* (HAW) penting untuk dijadikan pedoman dalam lingkungan tempat bekerja. HAW dapat didefinisikan sebagai perasaan bahagia terhadap pekerjaan itu sendiri, karakteristik pekerjaan, dan organisasi secara keseluruhan (Fisher, 2010). HAW merupakan perasaan positif yang muncul berdasarkan pada penilaian individu terhadap lingkungan kerja (Wesarat, et al., 2015 dalam Prakoso dan Listiara 2017). Perusahaan perlu

memperhatikan lingkungan kerja di dalam perusahaan yang bertujuan untuk mewujudkan lingkungan tempat kerja yang baik sehingga dapat meningkatkan efektifitas karyawan dalam bekerja. Selain itu, perusahaan dapat memperoleh keuntungan karena karyawan akan bekerja lebih produktif.

Menurut Pryce-Jones (2010), ada tiga aspek yang terdapat dalam HAW yaitu *pride*, *trust*, dan *recognition*. Membangun HAW tidak hanya dari lingkungan kerja yang mendukung, hubungan yang baik terhadap atasan maupun sesama pekerja juga menjadi nilai penting dalam menumbuhkan HAW. Seseorang yang merasakan kebahagiaan di tempat kerja akan menimbulkan perilaku OCB dalam individu karyawan karena individu merasa nyaman dalam lingkungan kerja dan mau bekerja lebih untuk memajukan perusahaan. Untuk mendorong adanya OCB dan HAW dalam perusahaan, karyawan membutuhkan adanya *organizational learning capability* (OLC) (Salas-Vallina et al., 2017).

OLC mengarahkan pada karakteristik dari organisasi dan manajerial yang memfasilitasi proses pembelajaran dalam organisasi atau memungkinkan organisasi untuk belajar (Chiva et al., 2014 dalam Guinor, dkk, 2016). Ketika sebuah organisasi mau belajar untuk meningkatkan organisasi itu sendiri, secara tidak langsung dapat memberikan dampak pada karyawan untuk melakukan OCB dan munculnya HAW dalam lingkungan kerja. Menurut Salas-Vallina et al. (2017), perlunya mediasi untuk mewujudkan OCB dan HAW di lingkungan bekerja. Adanya pembelajaran dalam organisasi dapat memberikan karyawan pengetahuan lebih tentang perusahaan dan mendorong karyawan untuk terus berinovasi dalam bekerja. Dengan banyaknya pengetahuan tentang perusahaan dapat mendorong

timbulnya rasa memiliki perusahaan dan membawa energi yang positif dalam lingkungan kerja. Peneliti ingin mengetahui bagaimana terjadinya HAW terhadap OCB di Direktorat Lalu Lintas POLDA DIY dengan OLC sebagai pemediasi di dalam lingkungan kerja Direktorat Lalu Lintas POLDA DIY dengan sistem kerja yang dituntut kedisiplinan tinggi dan resiko yang dihadapi setiap harinya.

Direktorat Lalu Lintas POLDA DIY dipilih sebagai obyek penelitian karena memiliki kesamaan karakter bekerja dengan penelitian terdahulu yaitu siap melayani dalam waktu 24 jam. Selain itu, peneliti tertarik untuk meneliti HAW dalam lingkungan kerja Direktorat Lalu Lintas POLDA DIY yang lebih banyak bertugas di luar kantor dan bagaimana OCB dapat tercipta dengan pembelajaran organisasi yang diterapkan dalam lingkungan kerja DITLANTAS POLDA DIY. DITLANTAS POLDA DIY merupakan satuan Kepolisian yang bertugas menyelenggarakan kegiatan lalu lintas yang meliputi Pendidikan Masyarakat Lalu Lintas (Dikmas Lantas), penegakan hukum, pengkajian masalah lalu lintas, administrasi Regident pengemudi serta kendaraan bermotor, melaksanakan patroli jalan raya antar wilayah, serta menjamin Keamanan, Keselamatan, Ketertiban, dan Kelancaran Lalu Lintas (Kamseltibcar Lantas). Melihat hal tersebut,

Pelayanan yang diberikan kepada masyarakat dapat meningkatkan kualitas hidup masyarakat, karena lalu lintas merupakan faktor utama terlaksananya produktivitas. Dalam pengamanan lalu lintas banyak masalah-masalah yang terjadi dan juga dapat mencelakakan aparat kepolisian sendiri. Dengan disiplin tinggi, individu dituntut untuk selalu siap siaga dalam mengamankan lalu lintas apapun keadaannya. Pembelajaran yang telah diberikan saat pendidikan kepolisian

menanamkan rasa kerjasama dan kepedulian yang tinggi untuk melayani masyarakat dalam berlalu lintas. Hal tersebut membantu anggota kepolisian dalam menjalin relasi antar warga yang membuat adanya rasa kepedulian dan kepercayaan warga pada anggota kepolisian. Penelitian ini dibuat untuk mengukur HAW terhadap OCB pada lingkungan kerja DITLANTAS POLDA DIY dan menjadikan *organizational learning capability* (OLC) sebagai pemediasi.

1.2. Rumusan masalah

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan dalam latar belakang, maka dalam penelitian ini akan dijelaskan mengenai pengaruh *happiness at work* (HAW) terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) dengan *organizational learning capability* (OLC) sebagai pemediasi di Direktorat Lalu Lintas POLDA DIY. Rumusan masalah yang disusun dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pengaruh *happiness at work* (HAW) terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB)?
2. Bagaimana pengaruh *happiness at work* (HAW) terhadap *organizational learning capability* (OLC)?
3. Bagaimana pengaruh *organizational learning capability* (OLC) terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB)?
4. Bagaimana pengaruh *organizational learning capability* (OLC) dapat memediasi *happiness at work* (HAW) terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB)?

1.3. Batasan masalah

Agar permasalahan yang akan dibahas tidak terlalu meluas, maka penulis menetapkan batasan-batasan penelitian. Adapun batasan dalam penelitian ini adalah:

1. *Happiness at work* (HAW)

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 (Harter, et al., 2002). Menurut Pryce-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.

2. *Organizational Learning Capability* (OLC)

Organizational learning capability mengedepankan pentingnya faktor organisasi atau kemampuan organisasi untuk belajar (Chiva et al. 2007). Pembelajaran organisasi dapat mendorong rasa memiliki organisasi yang membuat karyawan mau bekerja lebih untuk mewujudkan tujuan-tujuan yang mau dicapai oleh organisasi.

3. *Organizational citizenship behavior* (OCB)

Organizational citizenship behavior didefinisikan sebagai perilaku individual yang bersifat bebas dan sukarela, karena perilaku tersebut tidak diharuskan sebagai persyaratan peran atau deskripsi jabatan berdasar kontrak dengan

organisasi, tetapi merupakan pilihan dari individu itu sendiri (Podsakoff, dkk, 2000). *Organizational citizenship behavior* adalah kontribusi dari individu dalam melebihi tuntutan peran pada tempat kerja (Aldag dan Reschke, 1997).

4. Responden yang akan dituju merupakan anggota kepolisian DITLANTAS POLDA DIY yang memiliki kesamaan waktu jam kerja dengan responden dalam penelitian sebelumnya yaitu 24 jam.

1.4. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian yang hendak dicapai adalah:

1. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh *happiness at work* (HAW) terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB).
2. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh *happiness at work* (HAW) terhadap *organizational learning capability* (OLC).
3. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh *organizational learning capability* (OLC) terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB).
4. Untuk mengetahui bagaimana *organizational learning capability* (OLC) dapat memediasi pengaruh *happiness at work* (HAW) terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB).

1.5. Manfaat penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat untuk:

1. Manfaat akademis

Penelitian ini diharapkan dapat menjelaskan bagaimana pengaruh *happiness at work* (HAW) terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) dengan *organizational learning capability* (OLC). Selain itu, dapat menjadi referensi bagi peneliti lain yang akan meneliti permasalahan serupa dan dapat menjadi bukti empiris dari topik yang diangkat.

2. Manfaat praktis

Penelitian ini diharapkan dapat mampu menjadi referensi bagi pihak manajerial untuk melihat bagaimana pengaruh *happiness at work* (HAW) terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) dengan *organizational learning capability* (OLC). Dengan demikian, manajemen dapat memperoleh pertimbangan hal-hal strategi dalam pengelolaan anggota kepolisian di DITLANTAS POLDA DIY lebih baik dalam bertugas.

1.6. Sistematis penulisan

BAB I PENDAHULUAN

Bab I akan terdiri dari beberapa bagian yaitu, latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematis penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Bab II akan berisi teori-teori yang digunakan penulis sebagai dasar dari penelitian, model penelitian, dan hipotesis penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab III akan berisi lingkup dalam penelitian, metode pengambilan sampel, metode pengumpulan data, metode pengukuran data, definisi operasional, metode pengumpulan instrumen, dan metode analisis data dalam penelitian.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab IV akan berisi profil perusahaan, analisis mengenai data yang telah dikumpulkan. Analisis dilakukan sesuai dengan tujuan dari penelitian dan menggunakan alat analisis yang telah ditentukan.

BAB V PENUTUP DAN SARAN

Bab V merupakan bagian dari penutup yang akan berisi kesimpulan dari hasil penelitian, implikasi manajerial, dan saran-saran bagi pihak yang berkepentingan.