

## BAB 1

### PENDAHULUAN

#### 1.1 Latar Belakang

Bisnis dalam bidang konstruksi tidak mudah dikelola, karena tingkat keberhasilan dalam sebuah proyek dilihat dari biaya yang efisien, kualitas produk, dan waktu yang efisien. Tingkat keberhasilan dalam proyek dapat berhasil jika memiliki SDM yang efisien juga.

Pekerja di Indonesia pada 2016 para peneliti menganalisis lebih dari 2.300 orang pekerja mengalami tingkat stress yang cukup tinggi. Mereka antara lain *frontline service*, manufaktur, konstruksi. (Republika 2016). Hal ini disebabkan oleh pengembangan SDM yang kurang diperhatikan karena banyak tekanan terutama pada biaya produksi, kualitas produk dan waktu yang efisien yang ditekan membuat ketidakefisienan dan ketidaksejahteraan dalam bekerja.

Menurut DiPaola dan Tschannen-Moran (2001 dalam Hasani, Boroujerdi & Sheikhesmaelli 2013), keberhasilan organisasi tergantung pada kinerja yang bertindak di luar tugas dan peran mereka. Upaya-upaya yang berada di luar pekerjaan formal, harapan literatur organisasi dan manajemen disebut *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Dengan demikian mengembangkan perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dalam organisasi dapat mengembangkan keberhasilan organisasi dan mengembangkan kenyamanan dalam bekerja. Karyawan yang memiliki tingkat *Organizational Citizenship*

*Behavior* (OCB) yang tinggi akan memiliki toleransi dengan karyawan lainnya akan meningkat.

Organisasi yang menerapkan sistem *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) membantu antar karyawan saling membantu satu sama lain, sehingga hal ini menyebabkan selain pekerjaan yang maksimal relasi antar karyawan meningkat. Loyalitas dalam organisasi semakin meningkat, hal ini disebabkan adanya karyawan yang bekerja melebihi standar yang telah ditentukan. Hal ini berdampak positif pada keefektifan sebuah organisasi.

Menurut Oktan (2012 dalam Yurcu, Colakoglu & Atay 2015) *subjective well-being* merupakan individu yang mengevaluasi dan menilai hidupnya. Kesejahteraan subjektif mencerminkan sudut pandang subjektif karena berkonsentrasi pada evaluasi dan penilaian individu dengan hidupnya. Menurut Diener (1989 dalam Yurcu, Colakoglu & Atay 2015) kesejahteraan subjektif adalah penilaian subjektif individu terkait dengan emosi positif, negatif dan kepuasan hidup.

Penelitian ini penting dilakukan untuk melihat perilaku sukarela pada karyawan mempengaruhi hasil kinerja yang dilakukan kepada perusahaan. Semakin tinggi tingkat *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) akan meningkatkan kinerja dan pengembangan kenyamanan dalam bekerja dari karyawan. Dengan demikian *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) membuat kenyamanan dan kesehatan mental yang teratur dalam setiap karyawannya. Penelitian ini dibuat untuk mengukur *Organizational*

*Citizenship Behavior* (OCB) terhadap Kesejahteraan Subjektif pada PT. Suradi Sejahtera Raya.

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang telah disampaikan dalam bagian latar belakang, maka rumusan masalah yang telah disusun dalam penelitian ini mengenai *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap Kesejahteraan Subjektif pada PT. Suradi Sejahtera Raya adalah :

- 1.) Apakah terdapat pengaruh antara *Conscientiousness* terhadap Kesejahteraan Subjektif ?
- 2.) Apakah terdapat pengaruh antara *Civic Virtue* terhadap Kesejahteraan Subjektif?
- 3.) Apakah terdapat pengaruh antara *Altruism* terhadap Kesejahteraan Subjektif?
- 4.) Apakah terdapat pengaruh antara *Sportsmanship* terhadap Kesejahteraan Subjektif ?
- 5.) Apakah terdapat pengaruh antara *Courtesy* terhadap Kesejahteraan Subjektif ?

### 1.3 Batasan Masalah

Batasan masalah ini dibuat agar permasalahan tidak meluas terlalu jauh, maka penulis meneliti adalah :

#### 1. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Menurut Organ (1994 dalam Yurcu, Colakoglu & Atay 2015) *Organizational Citizenship Behavior* didefinisikan sebagai perilaku ekstra yang ditampilkan jauh melampaui standar dan deskripsi pekerjaan yang ditentukan untuk individu. Mengembangkan konsep Organ (1998), menurut Podsakoff, MacKenzie, Moorman dan Fetter (1990 dalam Chrisnatalia, Huda & Wulandari 2018), mengidentifikasi lima dimensi *organizational citizenship behavior* diantaranya *altruism, conscientiousness, sportsmanship, courtesy, dan civic virtue*.

Menurut Yesiltas (2011 : 176 dalam Yurcu, Colakoglu & Atay 2015), *altruism* mengacu perilaku untuk meningkatkan kinerja dan efisiensi karyawan dengan jelas membantu karyawan lain diskresioner. Karyawan yang menampilkan perilaku altruisme cenderung membantu orang lain dalam tugas di tempat kerja. Menurut Gurbuz (2006 dalam Yurcu, Colakoglu & Atay 2015) sopan santun (*courtesy*) menggambarkan perilaku yang membantu karyawan lain menghindari masalah yang dapat mempengaruhi pekerjaan di organisasi. Menurut Organ (1990 dalam Yurcu, Colakoglu & Atay 2015) *sportsmanship* mengacu pada perilaku yang menghindari hal negatif yang dapat menyebabkan masalah dan ketegangan di antara karyawan dalam organisasi. Menurut Jex, Steve, M&Britt (2008 dalam Huda, Syafaat, Ariful 2019) *Consciousness* merupakan kesadaran menjadi karyawan yang baik ditempat kerja seperti halnya tiba tepat waktu pada saat rapat.

Menurut Podsakoff (2000 dalam Yurcu, Colakoglu & Atay 2015) *Civic virtue* merupakan konsep yang mencakup komitmen total pada organisasi. Hal ini dilakukan untuk bersikap untuk saling membantu antara rekan kerja, sehingga membantu relasi terhadap pelanggan, rekan kerja dan meningkatkan keefektifan kinerja organisasi.

## 2. Kesejahteraan Subjektif

Kesejahteraan Subjektif adalah penilaian diri sendiri akan pentingnya kehidupan berdasarkan evaluasi hidupnya sendiri dari berbagai perspektif (Diener, Oishi, & Lucas, 2003; Mackie & Stone, 2013; Yilmaz & Arslan, 2013 dalam Yurcu & Akinci 2017). Menurut Meyers & Diener (1995 dalam Yurcu & Akinci 2017) *subjective well-being* didefinisikan sebagai keberadaan yang saling terkait faktor positif dan tidak adanya faktor negatif. Semua ini pada akhirnya mengarah pada kepuasan hidup. Penilaian ini membantu setiap individu menyadari pekerjaan yang dilakukan dengan keadaan senang dan hati yang tulus menimbulkan kepuasan hidup setiap individu.

### 1.4 Tujuan penelitian

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

1. Untuk mengetahui dan menganalisis perilaku *Conscientiousness* terhadap Kesejahteraan Subjektif.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis perilaku *Civic Virtue* terhadap Kesejahteraan Subjektif.

3. Untuk mengetahui dan menganalisis perilaku *Altruism* terhadap Kesejahteraan Subjektif.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis perilaku *Sportmanship* terhadap Kesejahteraan Subjektif.
5. Untuk mengetahui dan menganalisis perilaku *Courtesy* terhadap Kesejahteraan Subjektif.

### **1.5 Manfaat penelitian**

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat untuk :

1. Peneliti / Pembaca, membantu menjelaskan dan memberikan pengetahuan tentang kajian pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap Kesejahteraan Subjektif. Penelitian ini juga dapat memberikan referensi kepada peneliti selanjutnya.
2. Akademik, pengembangan dalam ilmu pengetahuan dalam bidang manajemen khusus dalam kajian *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap Kesejahteraan Subjektif.
3. Karyawan , membantu sebagai referensi dalam pengembangan tingkat kinerja.

### **1.6 Sistematis penulisan**

## **BAB I PENDAHULUAN**

Bab I terdiri dari : latar belakang, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian

## **BAB II        TINJAUAN PUSTAKA**

Bab II terdiri dari : teori yang mendukung permasalahan, model penelitian, hipotesis penelitian.

## **BAB III        METODE PENELITIAN**

Bab III terdiri dari : lingkup dalam penelitian, metode pengambilan sampel, metode pengumpulan data, metode pengukuran data, definisi operasional, dan metode analisis data dalam penelitian

## **BAB IV        HASIL DAN PEMBAHASAN**

Bab IV terdiri dari : profil perusahaan, analisis data yang sudah dikumpulkan. Pembahasan sesuai dengan tujuan penelitian.

## **BAB V        PENUTUP**

Bab V terdiri dari : kesimpulan dari hasil penelitian dan saran-saran bagi pihak yang berkepentingan.