

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

Bab ini akan membahas teori dan penelitian sebelumnya yang menjadi landasan dalam penelitian ini. Penelitian ini mengenai faktor faktor kesejahteraan subjektif karyawan. Mengupayakan kesejahteraan subjektif karyawan merupakan salah satu tanggung jawab atau tugas yang MSDM yang terkait dengan aktivitas pemeliharaan karyawan dalam MSDM. Oleh karena itu bagian pertama dari bab ini membahas tentang manajemen sumber daya manusia serta aktivitas yang terlibat didalamnya. Kemudian membahas akan difokuskan pada aktivitas pemeliharaan MSDM yang berkaitan dengan teori kesejahteraan umum. Setelah itu bab ini akan membahas tentang OCB yang merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kesejahteraan subjektif. Dalam OCB membahas pengertian, komponen, faktor yang mempengaruhi OCB, dimensi OCB, bentuk dari OCB serta dampak dari OCB yang dikaitkan dengan kesejahteraan subjektif karyawan. Bab ini akan diakhiri dengan pengembangan hipotesis dan kerangka penelitian untuk mempermudah bagaimana arah dalam penelitian ini

#### **2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia**

Bagi perusahaan sumber daya manusia merupakan investasi penting karena memberikan dampak signifikan untuk kemajuan perusahaan. Jika sumber daya manusia tidak dikelola dengan baik maka perusahaan tidak bisa berjalan dengan maksimal meskipun ditunjang dengan teknologi yang canggih. Hal ini

menyebabkan perusahaan mengelola SDM dengan berbagai cara agar menjadi efektif, sehingga memaksimalkan kesuksesan perusahaan.

Menurut Schuler, et al (1992 dalam Soetrisno 2017) manajemen sumber daya manusia (MSDM), merupakan pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam kontribusi bagi tujuan-tujuan organisasi, dan menggunakan fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa SDM efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi, dan masyarakat. MSDM merupakan kegiatan perencanaan, pengembangan, pemeliharaan, serta penggunaan SDM untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi (dalam Soetrisno 2017)

Menurut Umar (1999 dalam Soetrisno 2017) tugas MSDM dapat dikelompokkan atas tiga fungsi yaitu pertama fungsi manajerial berupa perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian. Kedua fungsi operasional berupa pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja. Selanjutnya, adalah fungsi ketiga dimana kedudukan manajemen sumber daya manusia dalam pencapaian tujuan organisasi perusahaan secara terpadu.

Menurut Melayu (2006 Farida & Hartono 2015:69) dalam Pemeliharaan adalah usaha mempertahankan dan meningkatkan kondisi mental dan sikap karyawan agar mereka tetap loyal dan bekerja produktif untuk menunjang tercapainya tujuan perusahaan. Terdapat beberapa tujuan pemeliharaan menurut Farida & Hartono (dalam Farida & Hartono 2015: 70) yaitu :

1. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
2. Meningkatkan disiplin dan menurunkan absensi karyawan
3. Meningkatkan loyalitas dan menurunkan *turnover* karyawan.
4. Memberikan ketenangan, keamanan, dan kesehatan karyawan.
5. Memberikan kesejahteraan karyawan dan keluarganya.
6. Memperbaiki kondisi fisik, mental, dan sikap karyawan.
7. Mengurangi konflik serta menciptakan sesuatu yang harmonis.
8. Mengefektifkan pengadaan karyawan.

Salah satu konsep tujuan dari pemeliharaan karyawan yaitu memperbaiki kondisi fisik, mental, sikap dan mengurangi konflik serta menciptakan sesuatu yang harmonis ini membuat karyawan sejahtera. Pada konsep tujuan dari pemeliharaan karyawan berhubungan dengan kesejahteraan karyawan. Hal ini dikarenakan kesejahteraan merupakan keadaan dimana seseorang merasakan adanya ketentraman, kemakmuran, dan kesenangan hidup yang dicapai melalui bekerja, baik di sektor publik maupun swasta (dalam Muhammad Busro 2018 : 114).

Dari yang sudah di jelaskan yang dipaparkan salah satu aktivitas MSDM merupakan hal yang penting dalam tingkat kesejahteraan. Jika karyawan sejahtera maka akan menciptakan perilaku yang saling membantu antar karyawan begitu juga sebaliknya. Sehingga penelitian ini akan membahas lebih lanjut tentang teori kesejahteraan.

### 2.1.2 Kesejahteraan

Kesejahteraan merupakan keadaan dimana seseorang merasakan adanya ketentraman, kemakmuran, dan kesenangan hidup yang dicapai melalui bekerja. (dalam Muhammad Burso 2017 : 114). Dengan demikian tingkat kesejahteraan merupakan hal yang penting dalam kehidupan sehari-hari dalam bekerja. Karyawan yang merasa sejahtera akan membuat karyawan loyal dan ingin berada di perusahaan dalam waktu yang lama.

Menurut Tomo dan Simone (dalam Tomo dan Simone 2017) faktor yang mempengaruhi kesejahteraan yaitu kondisi fisik, kondisi mental, tugas kerja atau kontrol, hubungan kolega, dan organisasi lingkungan. Pada salah satu dari faktor yang mempengaruhi yaitu hubungan kepada kolega memiliki keterkaitan dengan perilaku kewarganegaraan (OCB), dimana OCB dapat meningkatkan dukungan sosial kepada tempat kerja. Menurut Organ (1997 dalam Stella, Ricard, Erick 2019) OCB mengkonseptualisasikan sebagai konsep kinerja kontekstual dan mendefinisikannya sebagai “kinerja yang mendukung lingkungan sosial dan psikologis.” Hal ini terus menjadi cara yang populer mengkonseptualisasikan OCB sebagai upaya “ekstra “ untuk membantu sesama karyawan di tempat kerja. Hal ini menyebabkan jika adanya perilaku kewarganegaraan meningkatkan dukungan sosial sehingga hubungan antar kolega menjadi lebih baik.

Menurut Bartels, Paterson, Reina ( dalam Bartels dkk 2017) kesejahteraan memiliki 2 perspektif yaitu hedonis dan eudaimonik,

- a. Kesejahteraan hedonis, gagasan bahwa kehidupan yang baik diciptakan dengan cara memaksimalkan kesenangan dan meminimalkan rasa sakit. Perspektif hedonis tentang kesejahteraan dengan berfokus pada penilaian subjektif kebahagiaan seseorang, penilaian tentang baik / buruk dalam hidupnya. ( Erdogan dan Bauer 2012 dalam Bartels dkk 2017). Menurut Huta (2016) kesejahteraan subjektif memungkinkan seseorang beristirahat dari kekhawatiran yang sedang dialami, dan dapat kembali dengan segar. Pendekatan hedonis berfokus pada kebahagiaan, mendefinisikan kesejahteraan dalam hal pencapaian kesenangan dan penghindaran rasa sakit. Hal ini dapat dilihat sebagai kesejahteraan subjektif. (Kahneman dkk dalam Fabio dan Letizia 2015)
- b. Kesejahteraan eudaimonik didasarkan pada gagasan bahwa kesejahteraan lebih dari kebahagiaan dan kesenangan. Ini terjadi ketika aktivitas dan kondisi mental individu sesuai dengan keyakinan atau nilai yang mereka pegang teguh. (Ryan dan Deci 2001 dalam Bartels dkk 2017) Menurut Huta (2016) mengklarifikasi dari nilai-nilai sejati seseorang bertindak sesuai dengannya. Seseorang yang berjuang untuk melakukan apa yang benar-benar objektif, dan secara intern baik dan benar dan bermakna meskipun itu hal yang sulit didapat.

Menurut Huta (2016) jika seseorang berfokus pada eudaimonik akan menyebabkan kelelahan & hilangnya perspektif pribadi dengan perasaan bahwa segala sesuatu penting. Oleh karena itu penelitian ini berfokus pada kesejahteraan hedonis atau dapat dilihat sebagai kesejahteraan subjektif. Pada bab ini akan

dibahas lebih lanjut tentang *organizational citizenship behavior* (OCB) terhadap kesejahteraan subjektif

## **2.2 Kesejahteraan Subjektif**

### **2.2.1. Pengertian Kesejahteraan Subjektif (SWB)**

Menurut Diener (2009 dalam Chrisnatalia, Huda & Wulandari 2018) kesejahteraan subyektif (SWB) adalah situasi yang mengacu pada kenyataan bahwa individu secara subyektif percaya bahwa hidupnya adalah sesuatu yang diinginkan, menyenangkan dan baik. Kesejahteraan subjektif juga merujuk pada evaluasi individu terhadap kehidupannya baik secara kognitif maupun afektif.

Menurut Diener (2000 dalam Yurcu & Akinci 2017) seseorang dengan kepuasan hidup dan lebih banyak emosi positif dan lebih sedikit emosi negatif dapat dikatakan bahwa orang tersebut memiliki tingkat SWB yang lebih tinggi. Selain itu, SWB yang dianggap sebagai bagian penting dari kehidupan individu terkait erat dengan berbagai konsekuensi positif seperti kesehatan dan kinerja pekerjaan yang baik. Didefinisikan secara umum, SWB adalah tindakan mempertimbangkan kehidupan seseorang sebagai hal yang positif.

Terdapat pendekatan teori yang digunakan dalam kesejahteraan subjektif yaitu : *Bottom up theories* dimana teori ini memandang bahwa kebahagiaan dan kepuasan hidup yang dirasakan seseorang tergantung dari banyaknya kebahagiaan kecil serta kumpulan peristiwa bahagia. *Top down theories* seseorang tergantung dari cara individu tersebut mengevaluasi dan menginterpretasikan suatu peristiwa dalam sudut pandang positif. (dalam Ariati 2010 : 119)

Poerwono (2002: 5) menjelaskan bahwa tingkat kesejahteraan sangat dipengaruhi oleh upah yang diterima. Penghentian pekerjaan disertai dengan berkurangnya pendapatan dan terputusnya sumber hidup akan mempengaruhi tingkat kesejahteraan seseorang. Berkurang hasil yang diterima setelah terjadinya pemutusan hubungan kerja juga akan mempengaruhi kesejahteraan hidupnya (dalam Muhammad Burso 2018 : 115).

Adapun hasil SWB ditempat kerja menurut Harter Schmidt, & Keyes (2001 dalam Xu S, Choi Y & Lv Q 2014) membahas bahwa keterlibatan karyawan menciptakan frekuensi emosi positif yang lebih tinggi (kepuasan kerja, komitmen, kegembiraan, kepedulian, minat) yang terkait dengan penerapan pekerjaan yang efisien, retensi karyawan, kreativitas dan pada akhirnya hasil bisnis seperti keuntungan jangka panjang perusahaan.

Dari beberapa pengertian diatas menyimpulkan bahwa kesejahteraan subjektif adalah evaluasi diri tentang perasaan individu apakah memiliki emosi yang positif ataukah negatif dan kepuasan hidup individu. Jika tingkat kesejahteraan subjektif tinggi maka tingkat kebahagiaan seseorang juga tinggi dan individu puas terhadap hidup mereka. Manfaat bagi perusahaan jika tingkat kesejahteraan subjektif tinggi ini individu akan melakukan pekerjaan dengan maksimal.

### **2.2.2. Komponen Kesejahteraan Subjektif ( SWB)**

Keputusan hidup mewakili elemen kesejahteraan kognitif, emosi positif-negatif merujuk pada emosional. Tingkat emosi mewakili bagaimana tingkat

kebahagiaan tiap individu. Kesejahteraan subjektif memiliki dua komponen yaitu emosional dan kognitif (Diener 2000 dalam Yurcu, Colakoglu & Atay 2015):

a. Komponen Emosi (Afektif)

Komponen emosional terdiri dari emosi positif dan negatif. Ketika seseorang mengalami emosi positif maka membentuk tindakan yang emosional seperti seseorang menjadi semangat dan tegas. Emosi negatif mencakup emosi yang mencakup hal yang tidak menyenangkan seperti kesedihan, kecemasan, kemaran, rasa bersalah dan penghinaan (Oktaf, 2010 :121 dalam Yurcu, Colakoglu & Atay 2015).

Emosi positif menyebabkan lebih banyak perasaan bahagia dibandingkan perasaan yang negatif. Hal ini pada dasarnya konsep dari suasana hati seseorang. Emosi yang positif juga bermanfaat pada kesehatan mental individu.

b. Komponen Kognitif

Komponen kognitif adalah kepuasan hidup individu dan termasuk penilaian umum tentang kualitas hidup yang terkait dengan kehidupan seperti pekerjaan, pernikahan dan kesehatan (Oktaf, 2010 :121 dalam Yurcu, Colakoglu & Atay 2015). Komponen kognitif mencakup kepuasan hidup secara keseluruhan sebagai evaluasi kehidupan seseorang seperti pekerjaan, kesehatan dan hubungan. Diri sendiri yang menentukan apakah mereka berharga dan bermakna (dalam Armenta, Ruberton, dan Lyubomirsky 2015).

Kesejahteraan psikologis sebagai hasil evaluasi yang dilakukan seseorang terhadap hidupnya, baik evaluasi secara kognitif maupun evaluasi secara emosi.



Evaluasi secara kognitif, kesejahteraan adalah suatu bentuk kepuasan hidup, sementara sebagai hasil dari evaluasi emosi yaitu berupa perasaan senang. (Muhammad Burso 2018 :117-118).

### **2.2.3 Faktor Mempengaruhi Kesejahteraan Subjektif**

Para peneliti mengamati telah menemukan perilaku seseorang yang bahagia bahwa individu yang bahagia memiliki keterlibatan partisipasi yang tinggi dalam hidup mereka. Sehubungan dengan rekan-rekan mereka yang kurang bahagia, mereka mencari situasi yang bermanfaat (Luhmann et al., 2013 dalam Armenta et.al 2015 ). Hal ini menunjukkan bahwa aktivitas yang dilakukan dinilai oleh individu menghasilkan pengaruh yang positif atau negatif terhadap orang lain. Menurut Amerta et al (dalam Armenta et.al 2015:650) kesejahteraan subjektif memiliki faktor-faktor yang meningkatkan kesejahteraan subjektif:

a. **Aktivitas yang positif**

Menurut Sin dan Lyubomirsky (2009 dalam Armenta et al 2015) aktivitas seperti melakukan kebaikan memprediksi masa depan yang positif, dan meningkatkan emosi yang positif pada karyawan, meniru perilaku yang alami dilakukan oleh orang yang bahagia. Keberhasilan aktivitas positif baik untuk meningkatkan kesejahteraan dan untuk mengurangi gejala depresi. Aktivitas yang positif mendorong karyawan untuk terlibat dalam aktivitas yang sederhana hal ini menyebabkan meningkatkan kesejahteraan (Diener 2000 dalam Armenta et al 2015)

b. Perilaku *Altruistik*

Orang yang melakukan tindakan yang lebih altruistik, menghabiskan lebih banyak waktu untuk membantu orang lain, dan membantu kolega mereka di tempat kerja memberikan emosi yang positif terhadap orang berperilaku altruistik (Lyubomirsky et al, 2005 dalam Armenta et al 2015). Dalam penelitian Dunn et al (2008 Armenta et al 2015) bahwa peserta yang ditugaskan untuk melakukan membantu untuk orang lain menyatakan bahwa adanya kebahagiaan lebih besar daripada mereka yang ditugaskan untuk melakukan tindakan kebaikan untuk diri sendiri.

c. Optimis

Menurut King (King 2001 dalam Armenta et al 2015) mereka yang terdorong untuk mengungkapkan optimisme mengalami kepuasan yang relatif lebih tinggi dalam hidup mereka. Kegiatan ini dapat menghasilkan kebahagiaan yang lebih besar karena memungkinkan orang untuk belajar tentang diri mereka sendiri, menyusun kembali prioritas mereka, dan mendapatkan wawasan tentang motif dan keinginan mereka.

Menurut Bies, 1989; Podsakoff et al., 2009; Silva & Madhurmali, 2014 (dalam Hidayah & Hartono 2016) *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) merupakan perilaku karyawan yang saling membantu di lingkungan kerja, hal ini membantu penerapan keefektifan penerapan organisasi. Salah satu konsep dari faktor yang mempengaruhi kesejahteraan yaitu perilaku membantu merupakan konsep dari perilaku kewarganegaraan (OCB).

## **2.3 Organizational Citizenship Behavior (OCB)**

### **2.3.1 Pengertian Organizational Citizenship Behavior (OCB)**

Menurut Organ (1997 dalam Barsuli, Stella dan Ricard 2019) OCB sebagai konsep kinerja kontekstual yang merupakan kinerja yang mendukung lingkungan sosial dan psikologis. Hal ini merupakan penggambaran dari OCB sebagai upaya “ekstra” untuk membantu sesama karyawan ditempat kerja. Menurut Van Scotter, Motowidlo & Cross (2000 dalam Barsuli, Stella dan Ricard 2019) bahwa karyawan yang terlibat dalam OCB merasa lebih diakui dan dihargai di tempat kerja.

Menurut Azizollah dkk., (2014 dalam Mahmudah Enny 2019 ) OCB merujuk pada perilaku yang dimaksudkan untuk membantu rekan kerja, supervisor atau organisasi dan mencakup tindakan seperti membantu rekan kerja, mencoba untuk meningkatkan semangat kerja, menjadi relawan untuk pekerjaan yang bukan merupakan bagian dari deskripsi pekerjaan, berbicara positif tentang organisasi pada pihak diluar organisasi serta menyarankan perbaikan dalam fungsi organisasi.

OCB yang merupakan jenis perilaku yang dianggap membawa kesuksesan yang diinginkan dalam organisasi, bertujuan untuk melindungi organisasi dari tindakan berbahaya, tidak diinginkan dan untuk meningkatkan produktivitas organisasi dengan meningkatkan kemampuan dan keterampilan karyawannya. (Ölçüm 2004 dalam Yurcu & Akinci 2017). Konsep dari OCB penting dilakukan

dalam organisasi karena perilaku kewarganegaraan (OCB) bertujuan untuk melindungi organisasi dan meningkatkan produktivitas organisasi.

### **2.3.2 Faktor yang Mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)**

*Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dipengaruhi oleh 2 faktor yaitu faktor internal dan faktor eksternal (dalam Mahmudah Enny 2019:102):

#### a. Faktor Internal

##### 1. Kepuasan Kerja

“Karyawan yang puas seharusnya berbicara positif mengenai organisasi, membantu yang lain, dan melebihi ekspektasi normal dalam pekerjaannya, hal ini karena mereka ingin ingin membalas pengalaman yang positif.” (Robbins & Judge 2015 : 53). Karyawan yang lebih puas akan lebih mudah terlibat dalam OCB.

##### 2. Komitmen Organisasi

Komitmen adalah keinginan karyawan untuk tetap mempertahankan keanggotaan dirinya dalam organisasi dan bersedia melakukan usaha ekstra demi mencapai tujuan organisasi (Mahmudah Enny 2019:102). Usaha ekstra pada komitmen membuat meningkatkan atau terciptanya OCB

##### 3. Kepribadian

Dalam kepribadian terdapat model kepribadian lima besar dari “sifat *big five*, stabilitas emosional paling kuat hubungannya dengan kepuasan hidup, kepuasan kerja, dan tingkat stres yang rendah. *Big Five* yang tinggi

memungkinkan seseorang menjadi positif dan optimis serta mengalami emosi-emosi negatif yang lebih kecil.” ( Robbins & Judge 2015:85)

#### 4. Moral Karyawan

Moral berisikan ajaran atau ketentuan mengenai baik dan buruk suatu tindakan susila seseorang terhadap masyarakat atau organisasinya (dalam Mahmudah Enny 2019:102)

#### 5. Motivasi

Motivasi merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam setiap usaha sekelompok orang yang bekerja sama dalam rangka pencapaian suatu tujuan tertentu. Individu yang memiliki perasaan dan keinginan yang sangat mempengaruhi kemampuan setiap individu, sehingga didorong untuk berlaku dan bertindak. Setiap individu memiliki motivasi yang berbeda sesuai dengan tempat dan situasi tersebut (dalam Mahmudah Enny 2019:17)

### b. Faktor Eksternal

#### 1. Budaya Organisasi

Menurut Organ (1995 dalam Muhdar 2015 : 24-25), terdapat bukti-bukti yang mengemukakan bahwa budaya organisasi merupakan suatu kondisi awal yang utama memicunya OCB. Iklim organisasi yang positif, karyawan merasa lebih ingin melakukan pekerjaan melebihi apa yang telah disyaratkan dalam uraian pekerjaan, dan akan selalu mendukung tujuan organisasi jika mereka diperlukan oleh atasan dengan sportif dan penuh kesadaran serta percaya bahwa mereka diperlukan secara adil oleh organisasi.

### 2.3.3 Dimensi-dimensi Organizational Citizenship Behavior (OCB)

Jex, Steve & Britt (2008 dalam Huda, Syafaat Ariful 2019) dimensi OCB yang dijelaskan oleh Organ :

1. *Altruism* mewakili apa yang biasanya kita anggap sebagai “perilaku membantu” ditempat kerja. Bentuk OCB ini terkadang disebut perilaku prososial. Contoh altruisme adalah karyawan yang secara sukarela membantu rekan kerja yang kesulitan mengoperasikan komputernya.
2. *Courtesy* atau sopan santun perilaku yang merujuk kepada menjaga hubungan baik dengan rekan kerja agar terhindar dari konflik interpersonal dan rasa hormat untuk tidak menciptakan masalah berkaitan dengan pekerjaan orang lain. (dalam Mahmudah Enny 2019:99). Contoh perilaku dalam kategori ini adalah “*touching base* ” secara berkala dengan rekan kerja seseorang untuk mengetahui bagaimana keadaannya atau membiarkan orang lain tahu dimana seseorang dapat menjangkau.
3. *Sportsmanship* atau sikap sportif perilaku antar pribadi dan pelindung kewarganegaraan mengacu pada perilaku seperti membela organisasi ketika karyawan mengkritik, bertindak sebagai pembawa damai ketika orang lain berselisih pendapat. Hal ini merupakan perilaku interpersonal yang mengurangi / mencegah kejadian negatif (dalam Anit dan Izhar 2014). Contohnya menjaga sikap positif bahkan ketika keadaan tidak berjalan sesuai keinginan, tidak tersinggung ketika orang lain tidak mengikuti sarannya, selain itu bersedia mengorbankan kepentingan pribadi demi kebaikan kelompok kerja (Organ 1990b: 96 dalam Yurcu & Akinci 2017) .

4. *Consciousness* atau kesadaran melibatkan karyawan yang baik dan patuh di tempat kerja seperti halnya tiba tepat waktu saat rapat. Menurut Podsakoff dkk (1990 dalam Koksal 2014) *conscientiousness* merupakan perilaku yang tidak berurusan dengan pekerjaan lain selain tugas yang diberikan selama jam kerja, ini mencakup seperti aturan yang telah ditetapkan oleh organisasi
5. *Civic virtue* atau partisipasi sukarela merupakan perilaku karyawan secara sukarela berpartisipasi dalam kegiatan organisasi. Contoh memberikan perhatian lebih terhadap perusahaan (dalam Mahmudah Enny 2019:98).

#### **2.3.4 Bentuk-bentuk dari Organizational Citizenship Behavior (OCB)**

Keberhasilan dari OCB terlihat dari perilaku karyawan di tempat kerja. Menurut Wijaya & Djati (2007 dalam Muhdar 2015 :18-19) terdapat 3 bentuk dari terciptanya OCB pada perilaku karyawan :

1. Kepatuhan, merupakan sikap rasa hormat, patuh pada seluruh peraturan organisasi, termasuk patuh dalam struktur organisasi, deskripsi pekerjaan, kebijakan personalia dan proses perilaku yang mencerminkan dalam organisasi
2. Loyalitas, menunjukkan kesetiaan kepada organisasi secara menyeluruh, termasuk usaha mempertahankan organisasi, memperluas fungsi terhadap kepentingan dari suatu komunitas.
3. Keterlibatan kegiatan di tempat kerja, merupakan kepentingan dalam hubungan keorganisasian berdasarkan standar ideal dari suatu kebijakan, ditunjukkan oleh adanya karyawan yang secara penuh bertanggung jawab terlibat dalam keseluruhan proses keorganisasian.

### 2.3.5 Dampak dari Organizational Citizenship Behavior (OCB)

Menurut Williams & Anderson (1991 dalam F.H. Abdul Rauf 2017) terdapat dua model komponen mengategorikan OCB yaitu OCB-O perilaku yang menguntungkan organisasi secara langsung, kedua OCB-I yaitu perilaku yang menguntungkan individu tertentu dan hanya menguntungkan organisasi secara tidak langsung. Hal ini menjelaskan jika terdapat adanya dampak positif yang berdampak pada individu dan organisasi. Berikut adalah dampak OCB dari beberapa penelitian terdahulu pada F.H. Abdul Rauf (dalam F.H. Abdul Rauf 2017):

- a. Meningkatkan evaluasi kinerja
- b. Meningkatkan sikap, loyalitas dan komitmen karyawan
- c. Meningkatkan antusias, dan kepuasan karyawan.
- d. Meningkatkan evaluasi diri
- e. Meningkatkan pribadi karyawan
- f. Meningkatkan kesehatan fisik dan mental
- g. Menurunkan turnover dan perilaku penarikan diri.

Pada salah satu konsep dari dampak OCB adalah meningkatkan kesehatan fisik dan mental pada karyawan. Hal ini menyebabkan terciptanya kesejahteraan subjektif karena konsep dari kesejahteraan subjektif mengarah pada tingkat kesehatan mental individu.



#### 2.4. Pengembangan Hipotesis

Hipotesis ini merupakan kesimpulan sementara dari permasalahan yang diteliti dengan berdasarkan teori dan penelitian terdahulu. Namun hal ini memerlukan pengujian lebih lanjut untuk mengetahui kebenarannya.

Ditemukan bahwa *conscientiousness* yang merupakan sub dimensi OCB, berpengaruh negatif terhadap SWB. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Davila dan Finkelsteion (2013 dalam Yurcu & Arkinci 2017) menemukan bahwa kesadaran yang merupakan bagian dari sub dimensi OCB namun berpengaruh positif terhadap kesejahteraan subjektif. *Conscientiousness* menerapkan karyawan yang berusaha untuk memaksimalkan tugas dan memiliki kepatuhan yang tinggi terhadap aturan dan norma sehingga membantu menjaga agar lingkungan tetap kondusif dan selain itu dapat diandalkan dalam menjalankan tugas. Sehingga mengurangi konflik antara sesama karyawan

Berdasarkan penjelasan diatas maka disimpulkan bahwa :

#### **H1 : Dimensi OCB *Conscientiousness* berpengaruh positif terhadap SWB**

Manajer / pemimpin dapat mengambil tindakan untuk meningkatkan kualitas kehidupan kerja. Dalam pengertian ini, sangat mungkin bagi karyawan untuk termotivasi dan bekerja secara efisien dalam lingkungan dengan kondisi kerja yang baik dan hak sosial. untuk mendorong rasa memiliki. Kebijakan sipil merupakan aktif dalam terlibat organisasi dengan berpartisipasi dalam pertemuan, diskusi melaporkan info yang dapat berkontribusi pada fungsi dan kesuksesan

organisasi. Hal ini mewakili motivasi individu untuk menjadi bagian organisasi (dalam Anit dan Izar 2014).

Berdasarkan penelitian terdahulu Grant (2012) bahwa dengan adanya keterlibatan dalam kegiatan di perusahaan menumbuhkan motivasi seperti rasa kepemilikan perusahaan, pengembangan kebutuhan karir. Rasa kepemilikan tersebut membangun emosi yang positif sehingga membangun hubungan yang positif antara karyawan dengan organisasi. Hal ini menyebabkan dengan adanya *civic virtue* bahwa terlibat aktif dalam organisasi dapat membangun emosi yang positif. Menurut Baranak dan Eby (2013 dalam Yurcu dan Akinci 2017) Emosi positif yang berasal dari perilaku organisasi memungkinkan karyawan untuk mengurangi stress yang selanjutnya berdampak positif pada SWB.

Berdasarkan penjelasan diatas maka disimpulkan bahwa :

## **H2 : Dimensi OCB *Civic Virtue* berpengaruh positif terhadap SWB**

Menurut Yesiltas (2011 dalam Yurcu, Colakoglu & Atay 2015) *altruisme* merupakan perilaku membantu orang lain dalam mengerjakan tugas di tempat kerja. hal ini menyebabkan meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Midlarsky (1991 dalam Baranak & Eby 2016 ) perilaku membantu memungkinkan individu untuk memusatkan perhatian mereka kepada orang lain dari kepada mereka sendiri yang mengalami emosi negatif. Selain itu membantu orang lain dapat menambah kebermaknaan hidup seseorang yang menghasilkan perasaan suasana hati yang positif. Sehingga meningkatkan kepuasan hidup mereka. Hal ini

menyebabkan perilaku membantu dapat menciptakan dukungan sosial dan rasa kebersamaan.

Berdasarkan penelitian Baranak dan Eby bahwa perilaku membantu yang menimbulkan dukungan sosial yang mengacu pada kebutuhan emosional seseorang, sehingga dampak dari dukungan sosial mengurangi stress pada karyawan dan mengurangi tekanan yang dirasakan karyawan. Hal ini menyebabkan perilaku membantu dapat meningkatkan kepuasan hidup mereka dan membangun emosi yang positif. Sehingga perilaku membantu dapat meningkatkan kesejahteraan subjektif.

Berdasarkan penjelasan diatas maka disimpulkan bahwa :

### **H3 : Dimensi OCB *Altruism* berpengaruh positif terhadap SWB**

Sikap sportif menjelaskan bahwa karyawan bertoleransi terhadap kekurangan organisasi tersebut dengan mengutamakan kepentingan kelompok. Karyawan yang bertoleransi cenderung mempertahankan sikap positif kepada organisasi dan rekan kerja menghindari ketidaknyamanan dalam lingkungan kerja.

Sikap sportif ini merupakan perilaku antar pribadi dan pelindung kewarganegaraan mengacu pada perilaku seperti membela organisasi ketika karyawan mengkritik, bertindak sebagai pembawa damai ketika orang lain berselisih pendapat. Hal ini merupakan perilaku interpersonal yang mengurangi / mencegah kejadian negatif (dalam Somech & Oplatka 2014). Berdasarkan penelitian terdahulu Davila & Finkestein (2013 dalam Yurcu & Akinci 2017 ). Mengambil keuntungan pribadi dibandingkan dengan kepentingan kelompok

menimbulkan kecemasan, dan permusuhan di lingkungan kerja. mengedepankan kepentingan kelompok sikap sportif mengurangi kejadian akibat perselisihan pendapat selain itu lingkungan kerja menjadi harmonis. Hal ini menyebabkan sikap sportif meningkatkan kesehatan mental dan kesejahteraan sosial pada karyawan.

Berdasarkan penjelasan diatas maka disimpulkan bahwa :

#### **H4 : Dimensi OCB *Sportsmanship* berpengaruh positif terhadap SWB**

Sikap sopan ( *Courtesy* ) mencegah masalah yang berhubungan dengan pekerjaan orang lain, seperti tidak menyalahgunakan hak orang lain. *Courtesy* menjelaskan bahwa karyawan cenderung menghindari konflik, sehingga perilaku karyawan memperlihatkan menjaga hubungan antar rekan kerja dan membuat mereka lebih memperhatikan rekan kerja mereka. (dalam Somech & Oplatka 2014). Perilaku kewarganegaraan yang menerapkan *courtesy* adalah mengurangi terciptanya masalah pada tempat kerja sehingga menciptakan lingkungan kerja yang nyaman bagi karyawan selain itu meningkatkan hubungan karyawan.

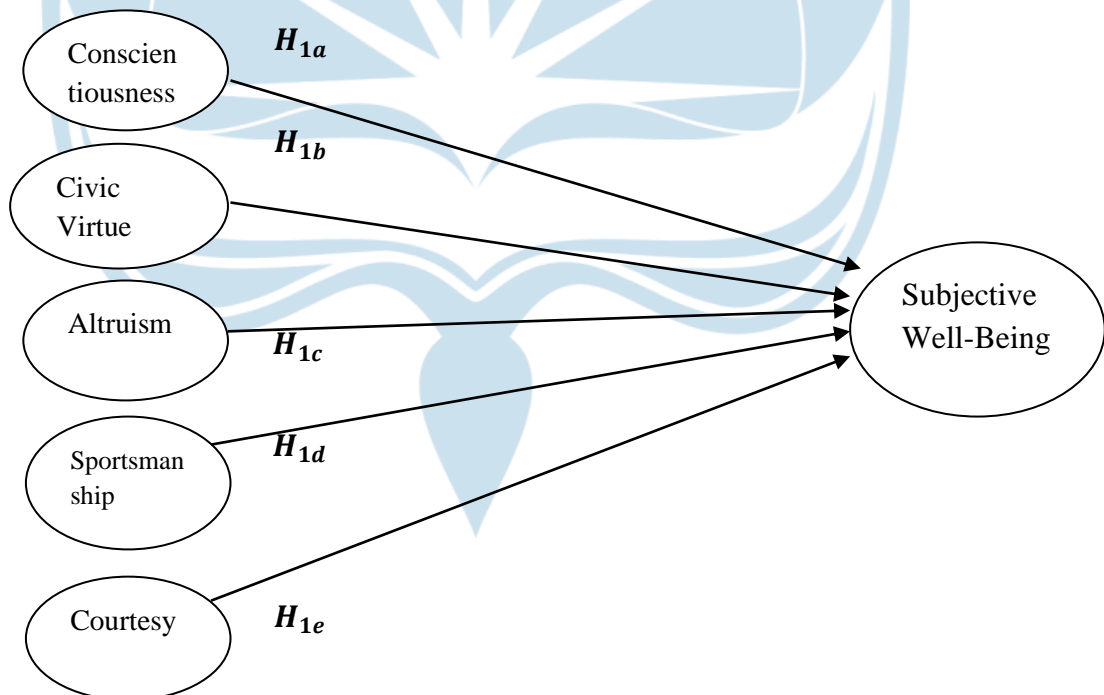
Berdasarkan penelitian terdahulu Baranik & Eby menjelaskan meningkatkan hubungan kerja sesama karyawan menimbulkan kesehatan mental dan kesejahteraan. *Courtesy* memiliki hubungan positif dalam kesejahteraan subjektif yang berarti individu mengalami kepuasan hidup mereka dan memiliki emosi yang positif ( dalam Baranik & Eby 2016).

Berdasarkan penjelasan diatas maka disimpulkan bahwa :

**H5 : Dimensi OCB *Courtesy* berpengaruh positif terhadap SWB**

## 2.5. Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran ini dibuat untuk memudahkan bentuk isi dari penelitian ini. Berikut kerangka pemikiran tersebut:



**Gambar 2.1. Model Penelitian**  
**Sumber : Yurcu, Colakoglu & Atay 2015**