

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Lingkungan ekonomi yang sekarang ini terus berkembang mengarahkan organisasi-organisasi bisnis ke dalam manajemen sumber daya manusia (SDM) sebagai faktor kunci kesuksesan bisnis (Hidalgo-Fernández et al., 2020). Sumber daya manusia menjadi keunggulan kompetitif dari sebuah organisasi dan bahkan dapat dikatakan bahwa kesuksesan suatu organisasi dapat ditandai dengan tingginya kualitas sumber daya manusianya (Soelton et al., 2020). Manajemen SDM tidak hanya mengelola kesiapan para pekerja di dalam sebuah organisasi untuk menghadapi kompetisi pasar, melainkan juga konflik individu yang terjadi karena ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan. Organisasi dapat mengurangi konflik keseimbangan pekerjaan dan kehidupan dengan menyediakan lingkungan di mana pekerja merasa dihargai baik dari pekerjaannya maupun kehidupan pribadinya. Pekerja yang merasa puas akan kehidupannya akan lebih berkomitmen pada organisasi (Marič et al., 2021). Salah satu bentuk organisasi yang di dalam pengelolaan manajemen sumber daya manusianya menyediakan lingkungan positif, di mana keseimbangan antara pekerjaan dan kepuasan hidup menjadi tujuan manajemen organisasi, adalah koperasi.

Koperasi, di dalam konteks manajemen SDM, termasuk organisasi yang prinsip, nilai, dan budayanya berorientasi pada manusia dan kebutuhannya. Komitmen,

kesetiaan, dan kepuasan anggota menjadi arah koperasi di dalam menjalankan operasi bisnisnya (Hidalgo-Fernández et al., 2020). Koperasi merupakan organisasi sosial ekonomi yang mengembangkan gaya manajemen yang berprinsip bahwa anggota bukan hanya sebagai pekerja dari organisasi itu sendiri, melainkan juga sebagai pemilik utama yang ikut ambil bagian dari pengambilan keputusan strategis dan operatif (Castel et al., 2011). Koperasi dituntut untuk meningkatkan profesionalitas dari struktur manajemen sebagai jaminan keamanan dan kepuasan anggotanya dalam kaitannya dengan keputusan-keputusan yang diambil (Ferraz et al., 2018). Tujuan dari koperasi sebagai organisasi sosial ekonomi tidak semata-mata pertumbuhan ekonomi saja, namun juga aspek sosial seperti daya guna sosial, tanggung jawab, serta kontribusi kepada perkembangan sosial ekonomi komunitas (Castel et al., 2011).

Koperasi memiliki hubungan yang cukup erat dengan salah satu bagian dari kepuasan hidup, yaitu kepuasan pekerjaan. Kepuasan pekerjaan berpengaruh positif terhadap faktor ekstrinsik koperasi seperti budaya bisnis bersama, kepercayaan diri para pengurus yang terpilih, tanggung jawab sosial, dan pengambilan keputusan secara kolektif (Castel et al., 2011). Berbeda dengan organisasi kepemilikan saham, organisasi koperasi membina kesejahteraan anggota dan termasuk di dalamnya adalah kepuasan anggota itu sendiri sebagai keluaran yang penting untuk organisasi (de Reuver et al., 2021). Komunitas koperasi merupakan asosiasi sukarela yang terdiri dari orang-orang yang mempunyai kepemilikan bersama terhadap penyediaan manfaat ekonomi maupun manfaat non-ekonomi melalui sistem yang legal, yang akan membuat orang-orang tersebut mencapai tujuan dengan partisipasi para anggotanya (Ekhurutomwen &

Peters, 2021). Kepemilikan bersama pada koperasi meningkatkan keterlibatan di tempat kerja, sehingga menciptakan iklim dan perilaku saling membantu. Proses partisipasi dan perilaku proaktif inilah yang akan berkontribusi terhadap meningkatnya kepuasan pekerjaan dan kepuasan hidup pekerjanya, yaitu pengurus koperasi (de Reuver et al., 2021).

Soelton et al (2020) mengatakan bahwa bentuk kepuasan hidup bagi orang yang bekerja di dalam suatu organisasi, adalah kepuasan pekerjaan. Kepuasan pekerjaan secara mendasar bersifat individu, di mana setiap individu mempunyai variasi tingkatan kepuasan sesuai dengan sistem nilai yang berlaku bagi dirinya. Lingkungan pekerjaan di mana seseorang merasa dihormati, dihargai, dan mendapatkan nilai, berpengaruh secara nyata terhadap meningkatnya kepuasan pekerjaan (Marič et al., 2021). Kepuasan pekerjaan menjadi salah satu prasyarat yang penting bagi kepuasan hidup, sebagaimana aktivitas yang berhubungan dengan pekerjaan merupakan turunan dari kehidupan itu sendiri (Choi et al., 2022). Kepuasan pekerjaan dan kepuasan hidup merupakan dua hal yang memiliki definisi berbeda, meskipun kepuasan pekerjaan merupakan bagian dari kepuasan hidup. Kepuasan di tempat kerja didefinisikan sebagai keadaan emosi positif bersama yang dihasilkan oleh penilaian pengalaman pekerjaan (de Reuver et al., 2021), sedangkan kepuasan hidup adalah penilaian terhadap diri sendiri sesuai dengan kriteria yang ditetapkan sendiri (Alam, 2020). Kepuasan hidup dapat dikatakan juga sebagai kebahagiaan maupun kesejahteraan subjektif. Perbedaan-perbedaan definisi kepuasan hidup mempunyai satu persamaan gagasan yang

mendasari, bahwa kepuasan hidup merujuk pada keseluruhan perasaan individu tentang kehidupannya sendiri (Owoseni et al., 2023).

Pencapaian kepuasan di dalam hidup merupakan kebutuhan yang penting bagi umat manusia. Orang dewasa yang menginjak usia tua lebih mengedepankan hubungan keluarga dan pemenuhan jangka panjang, dibandingkan dengan status dan uang yang cenderung lebih dikejar oleh orang yang masih muda. Secara keseluruhan, kesehatan mental cenderung menjadi kontributor yang lebih besar dibandingkan kesehatan fisik pada usia senja (Owoseni et al., 2023). Elemen-elemen yang mempengaruhi kepuasan hidup seseorang antara lain adalah emosi positif, keterikatan, hubungan sosial, makna kehidupan, dan pencapaian hidup (Alam, 2020). Emosi positif, makna kehidupan, dan pencapaian hidup adalah faktor-faktor intrinsik yang menjadikan kepribadian seseorang sebagai pengaruh penting terhadap kepuasan hidup (Lu et al., 2020). Kepuasan hidup yang tinggi berpotensi menjadi capaian pekerjaan yang lebih baik, membaiknya kesehatan, umur yang lebih panjang, hubungan yang lebih ramah dengan keluarga dan teman, serta pertumbuhan dan perkembangan diri yang lebih baik (Owoseni et al., 2023).

Peningkatan kepuasan hidup tidak bisa dilepaskan dari peran kepribadian, terutama kepribadian altruistik yang merupakan tipe kepribadian positif (Lu et al., 2020). Membantu orang asing tanpa motivasi mengharapkan timbal balik yang ditujukan untuk kebermanfaatan bagi orang lain disebut sebagai altruisme (Vlerick, 2021). Altruisme merupakan sebuah perilaku yang sengaja dan secara sukarela memberi manfaat bagi yang lain, di mana motivasinya bukan berasal dari ekspektasi

kompensasi manfaat eksternal maupun untuk menghindari hukuman (Manzur & Olavarrieta, 2021). Perilaku altruistik dari kolega kerja maupun atasan menciptakan kepercayaan, jaminan, dan kepercayaan diri dengan organisasi. Altruisme juga meningkatkan moral pekerja yang akan memberikan keberanian kepada individu untuk menyelesaikan pekerjaan pada saat mempunyai tanggung jawab ekstra. Individu dengan tingkat altruisme tinggi akan menyebabkan interaksi antarkaryawan dengan tingkat OCB yang tinggi, sehingga akan menumbuhkan ketertarikan dan keterikatan kelompok. (Shanker, 2018).

Kepuasan hidup yang diraih dari performa kerja, pertukaran sosial, dan *organizational citizenship behavior* merupakan hasil yang akan didapatkan dari pekerja yang memiliki kendali diri yang tinggi. Kendali diri adalah kapasitas untuk mengesampingkan, memodifikasi, atau menekan perilaku yang diinginkan saat mengejar tujuan jangka panjang (Wang et al., 2021). Kendali diri mempunyai tiga dimensi utama, yaitu aspek perilaku, kognitif, dan keputusan (Pathak, 2021). Individu yang mempunyai tingkat kendali diri yang tinggi cenderung mempunyai hubungan interpersonal dan respon emosional yang baik. Para pekerja harus bisa menahan impuls yang mengarah kepada keegoisan, di dalam menjalankan *organizational citizenship behavior*, seperti menggunakan sumber daya organisasi secara efisien dan membantu pekerjaan kolega secara sukarela (Wang et al., 2021).

Kepribadian dan perilaku altruistik akan memotivasi seseorang untuk bertindak membantu orang lain secara sukarela di dalam lingkup organisasi, yang lebih dikenal dengan perilaku prososial ataupun *organizational citizenship behavior* (Jain, 2015).

*Organizational citizenship behavior* (OCB) secara umum diinterpretasikan sebagai komitmen sukarela orang yang bekerja pada sebuah organisasi, yang bukan merupakan bagian dari kewajiban kontraktualnya. Kegiatan yang termasuk di dalam OCB antara lain adalah memperlakukan orang lain dengan penuh perhatian dan sopan, membangun koneksi untuk mengurangi tingkat stres, serta menunjukkan tingkat disiplin diri dan kendali diri yang tinggi dalam menghadapi tantangan organisasi. (Mohamad et al., 2023). Aktivitas membantu orang lain mempunyai korelasi yang positif dengan peningkatan kesejahteraan, kepuasan hidup, kebahagiaan, dan mempunyai berbagai manfaat kesehatan, seperti mengurangi risiko mortalitas. Membantu secara sukarela merupakan salah satu bentuk dari memberi tanpa mengharapkan imbalan, yang berhubungan dengan kepuasan hidup, harga diri, dan kesehatan mental (Baranik & Eby, 2016).

Beberapa penelitian tentang kepuasan hidup telah dilakukan sebelum penelitian ini. Dou et al (2019) pada penelitian sebelumnya menuliskan tentang pengaruh kendali diri terhadap kepuasan hidup dan pentingnya perilaku prososial di dalam memediasi pengaruh kendali diri terhadap kepuasan hidup pada pelajar, mahasiswa, dan karyawan perusahaan, Baranik & Eby (2016) menguji hubungan *organizational citizenship behavior*, depresi, *burnout*, dan kepuasan hidup, Lu et al (2020) meneliti tentang pengaruh kepribadian altruistik dengan kepuasan hidup. Perbedaan penelitian ini terhadap penelitian-penelitian yang sudah terlebih dahulu dilakukan adalah penelitian ini menganalisis pengaruh *organizational citizenship behavior* terhadap kepuasan hidup, pengaruh altruisme dan kendali diri terhadap *organizational citizenship*

*behavior*, serta peran mediasi *organizational citizenship behavior* bagi altruisme dan kendali diri terhadap kepuasan hidup, dengan subjek studi pengurus koperasi di Kota Yogyakarta.

## **B. Rumusan Masalah**

Kepuasan hidup secara umum menetap pada tingkat yang tinggi pada umur senja, tidak banyak berbeda dengan orang-orang muda dengan pengecualian keluhan normal yang berhubungan dengan proses menua, seperti masalah tidur dan rasa sakit pada tubuh (Owoseni et al., 2023). Kepribadian mempunyai pengaruh yang besar kepada kepuasan hidup, sedangkan kepribadian altruistik yang termasuk ke dalam tipe kepribadian positif yang penting, dipertimbangkan sebagai salah satu cara untuk mencapai kepuasan hidup (Lu et al., 2020).

Perilaku prososial, termasuk *organizational citizenship behavior* (OCB), hampir selalu diterapkan pada sebagian besar kultur organisasi. Konflik motivasi sering muncul dalam proses untuk menjadikan lingkungan organisasi yang prososial, sehingga para individu membutuhkan praktik pengendalian diri untuk menyelesaikan masalah. Kendali diri adalah kemampuan meregulasi respon dominan individu untuk menyelaraskan diri dengan norma dan nilai sosial. Keterikatan dengan perilaku sosial akan memuaskan kebutuhan psikologis dasar manusia dan membawa makna bagi pribadi, yang merupakan sumber kebahagiaan yang penting (Dou et al., 2019).

Berdasarkan latar belakang, maka penulis menentukan rumusan masalah sebagai berikut: pengaruh *organizational citizenship behavior* terhadap kepuasan

hidup; pengaruh altruisme terhadap *organizational citizenship behavior*; pengaruh kendali diri terhadap *organizational citizenship behavior*; pengaruh mediasi *organizational citizenship behavior* antara altruisme dan kepuasan hidup; serta pengaruh mediasi *organizational citizenship behavior* antara kendali diri dan kepuasan hidup.

### **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah, penelitian ini memiliki tujuan sebagai berikut:

1. Menguji pengaruh *organizational citizenship behavior* terhadap kepuasan hidup.
2. Menguji pengaruh altruisme terhadap *organizational citizenship behavior*.
3. Menguji pengaruh kendali diri terhadap *organizational citizenship behavior*.
4. Menguji peran *organizational citizenship behavior* sebagai mediator antara altruisme dan kepuasan hidup.
5. Menguji peran *organizational citizenship behavior* sebagai mediator antara kendali diri dan kepuasan hidup.

### **D. Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat praktis dan teoritis antara lain sebagai berikut:

1. Manfaat Praktis

Hasil dari penelitian ini dapat dipertimbangkan bagi organisasi, terutama koperasi, sebagai salah satu kriteria di dalam pengambilan keputusan organisasi, salah satunya adalah pertimbangan di dalam kriteria calon pengurus koperasi. Kepuasan



hidup pengurus koperasi dapat ditingkatkan melalui altruisme, kendali diri, dan *organizational citizenship behavior*.

## 2. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian diharapkan mampu memberikan wawasan tambahan tentang altruisme, kendali diri, dan *organizational citizenship behavior* dalam korelasinya dengan kepuasan hidup. Penelitian ini juga diharapkan mampu menjadi referensi bagi peneliti lain yang menekuni topik kepuasan hidup.

## E. Batasan Penelitian

Terdapat banyak faktor seperti kepribadian, perilaku, dan lingkungan yang mempengaruhi kepuasan hidup pada seseorang. Owoseni et al (2023) mengemukakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan hidup, terutama pada lansia, antara lain adalah jenis kelamin, keramahan, neurotisme, kepribadian ekstrovert, dan kewaspadaan. Hagmaier et al (2018) berpendapat kepuasan hidup pada lingkungan pekerjaan dipengaruhi oleh seberapa puas seseorang terhadap karirnya dan Li et al (2022) mengatakan bahwa kepuasan hidup seseorang dalam perilaku berorganisasi didapatkan dari pemenuhan kebutuhan psikologis individu dan merasakan kepuasan atas pekerjaan secara optimal.

Banyaknya faktor yang mempengaruhi kepuasan hidup mengharuskan penelitian ini melakukan pembatasan agar topik tidak terlalu meluas. Batasan penelitian yang terkait dengan topik penelitian ini yaitu kepuasan hidup sebagai variabel tetap beserta variabel-variabel bebas seperti faktor kepribadian yang berupa

altruisme dan kendali diri, kemudian faktor perilaku dan lingkungan yaitu *organizational citizenship behavior*. Variabel altruisme mencakup keinginan seseorang untuk membantu orang lain (Vlerick, 2021), sedangkan variabel kendali diri merujuk kepada kemampuan untuk menahan perilaku untuk mencapai tujuan jangka panjang (Wang et al., 2021). *Organizational citizenship behavior* (OCB) meliputi bentuk perilaku yang mendukung lingkungan sosial di luar regulasi organisasi (Shanker, 2018), dan kepuasan hidup dibatasi oleh penilaian perbandingan aspirasi seseorang dengan pencapaian aktualnya (Ramia & Voicu, 2022).

