

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang Masalah**

Berdasarkan dari *Wall Street Journal* baru-baru ini yang mempublikasikan bahwa 50% pekerja saat ini telah memilih untuk membatasi komitmen pada pekerjaan (Kruse, 2022). Harter (2022) memaparkan bahwa pekerja yang membatasi komitmen mereka kepada organisasi ini adalah sebagai upaya untuk menjaga keseimbangan kerja dengan kehidupan pribadi di lingkungan kerja yang memiliki tekanan yang tinggi. Tindakan membatasi komitmen ini juga dapat diartikan sebagai upaya pekerja untuk mengkomunikasikan kepada pihak perusahaan bahwa lingkungan tempat kerja mereka tidak lagi sehat bagi pekerja dan perlu diubah (Ellis & Yang, 2022). Fenomena membatasi komitmen pekerjaan ini banyak dilakukan oleh pekerja dari generasi milenial dan generasi Z (Schroth, 2019).

Meskipun fenomena ini terjadi pada kedua generasi diatas namun keduanya memiliki perbedaan, dimana fenomena ini lebih dominan terjadi pada generasi Z, menurut (Andrea dkk., 2016) generasi Z memiliki karakteristik dan pandangan hidup untuk masa depan, bereaksi cepat pada semuanya, berani, dan dapat mengakses informasi dengan cepat. Dimana karakteristik tersebut cenderung lebih memiliki dampak yang negatif, ketika suasana tempat kerja yang ada memiliki tekanan yang tinggi generasi Z akan langsung membatasi komitmen mereka kepada perusahaan dan segera mempertimbangkan untuk keluar dari perusahaan.

Sedangkan menurut Andrea dkk (2016) generasi milenial memiliki karakteristik fleksibel, dapat bermobilisasi, memiliki pengetahuan yang luas tetapi dengan pemikiran yang dangkal, dan berorientasi pada kesuksesan. Dengan karakteristik tersebut tentu generasi milenial cenderung akan mampu beradaptasi dengan baik ketika dihadapkan dengan lingkungan kerja yang memiliki tekanan yang tinggi dan mereka tidak langsung cepat memiliki keputusan untuk keluar dari perusahaan.

Generasi Z merupakan individu yang lahir dari tahun 1995 hingga 2010, berdasarkan tahun lahirnya dapat disimpulkan saat ini generasi Z adalah individu yang berumur 13 tahun hingga 28 tahun (Mahapatra dkk., 2022) Generasi Z memiliki pandangan dengan mempertimbangkan mengenai bagaimana mereka telah diperlakukan, kedua generasi tersebut menolak gagasan bahwa mereka diharapkan bekerja lembur tanpa kompensasi dan memilih untuk bebas mengejar tujuan pribadi mereka di luar pekerjaan (Harter, 2022).

Berdasarkan dari penelitian yang dilakukan Gallup (dalam Clifton & Harter, 2019) telah membuktikan penyebab dari penurunan komitmen pekerja terletak pada kegagalan pihak manager dan supervisor untuk bertanggung jawab terhadap bawahan mereka. Berbeda dengan individu yang berhenti dari pekerjaan mereka (*re-sign*), individu yang membatasi komitmen pekerjaan mereka kepada organisasi menolak gagasan bahwa hidup mereka harus didominasi oleh pekerjaan. Menurut Kruse (2022) individu yang diminta untuk tampil dengan performa kerja yang maksimal tetapi tidak mendapatkan perlakuan atau imbalan sebagai individu yang dihargai oleh atasannya berdampak pada individu yang menolak untuk memberikan performa kerja dan dedikasi yang maksimal. Sayangnya masih banyak perusahaan yang mengabaikan untuk memperlakukan pekerja dengan baik ketika mereka telah berkomitmen terhadap perusahaan (Cameron, 2021 dalam Mahand & Caldwell, 2023). Ketika individu tidak merasa dihargai saat telah berkomitmen dan berdedikasi pada perusahaan, mereka memilih untuk membatasi komitmen mereka pada pekerjaan (Mayer, 2014 dalam Mahand & Caldwell, 2023).

Fenomena membatasi komitmen kepada pekerjaan ini tentunya harus diperhatikan oleh perusahaan dikarenakan pekerja yang melakukan ini akan memberikan dampak pada keunggulan kompetitif perusahaan. Keunggulan suatu perusahaan dapat tercapai berdasarkan dengan tinggi rendahnya kualitas komitmen tenaga kerja pada perusahaan, semakin tinggi komitmen yang diberikan pekerja pada perusahaan, maka semakin tinggi juga keunggulan dari perusahaan tersebut (Atrizka & Andriki, 2021). Tidak hanya berdampak pada organisasi, fenomena rendahnya tingkat komitmen pekerja kepada organisasi ini juga

memiliki dampak untuk individu yang melakukannya, individu yang memiliki komitmen organisasi yang rendah (membatasi komitmennya) maka akan memiliki kinerja yang cenderung menurun, memiliki keinginan untuk keluar dari organisasi (*re-sign*), dan tidak berusaha semaksimal mungkin untuk efektivitas dan optimalisasi organisasi (Kristianingrum dkk., 2022). Dari pernyataan tersebut dapat disimpulkan bahwa pekerja seharusnya tidak membatasi komitmen yang dimiliki terhadap perusahaan. Jika pekerja tidak membatasi komitmen organisasi yang dimiliki maka hubungannya dengan organisasi akan kuat sehingga dapat meningkatkan perilaku ekstra peran atau *Organizational Citizenship Behaviour* (Maulana, 2020).

Menurut Organ, Podsakoff, dan MacKenzie (2006) *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) adalah perilaku individu yang bebas, tidak diakui secara langsung atau tidak langsung oleh *reward system* perusahaan, dan dalam keseluruhan mempromosikan berfungsinya organisasi secara efisien dan efektif. OCB dapat disimpulkan sebagai pemberian komitmen yang lebih kepada organisasi, dengan kata lain OCB adalah kebalikan dari fenomena pembatasan pemberian komitmen. Berdasarkan dari penjelasan mengenai fenomena pembatasan pemberian komitmen kepada organisasi yang sudah dipaparkan diatas, peneliti tertarik untuk mengetahui apakah benar fenomena tersebut terjadi pada pekerja generasi Z di Indonesia dengan cara meninjau dari perilaku OCB-nya.

Adapun manfaat yang bisa didapatkan dari OCB seperti peningkatan produktivitas bagi pekerja, mengeratkan hubungan antar pekerja, dapat mempertahankan pekerja yang memiliki kinerja baik di perusahaan, serta meningkatkan modal sosial Organ, Podsakoff, dan MacKenzie (2006). Walaupun organisasi atau perusahaan tidak mewajibkan OCB secara langsung tetapi pekerja yang memiliki OCB dipercaya dapat meningkatkan efektivitas organisasi atau perusahaan (Jex & Britt, 2008).

Peneliti melakukan *preliminary research* yang dilakukan untuk menggali data awal mengenai perilaku *organizational citizenship behaviour* pada generasi Z. Total jumlah responden yang berhasil peneliti dapatkan adalah 43 responden

yang didapatkan melalui google form yang disebarakan dengan media sosial seperti *Whatsapp*, *Instagram*, dan *Twitter*. Berdasarkan dari *preliminary research* didapatkan data responden yang mendominasi data populasi adalah 22 tahun yakni sebesar 25,6% (11 responden). Sedangkan untuk data level jabatan didapatkan hasil yang mendominasi populasi adalah level jabatan staff yakni sebesar 69,8% (30 responden).

Pertanyaan *preliminary research* memiliki 5 item yang telah disusun sesuai dengan aspek OCB yaitu *altruism*, *conscientiousness*, *sportsmanship*, *courtesy*, dan *civic virtue*. Pertanyaan pertama adalah ‘Bagaimana tanggapan Anda ketika melihat rekan kerja yang mengalami kesulitan dalam masalah pekerjaan?’ yang mewakili aspek *altruism*, beberapa responden menunjukkan perilaku tidak *altruism*, hal ini terlihat pada jawaban responden seperti ‘*ngasih semangat aja karena beban kerja kita sama-sama banyak dan sulit*’; ‘menegurnya’; ‘merasa kasian’; ‘menurut saya kesulitan dalam bekerja *shouldn't exist in the first place* apalagi jika sebelumnya semua karyawan telah mendapat training. karena jika rekan kerja tidak kompeten, dan harus selalu kita bantu dalam menyelesaikan masalah pekerjaanya, akan sangat menambah beban bagi rekan lainnya dan bisa jadi rekan tersebut akan bergantung pada rekannya yg lain tanpa ingin belajar lagi’. Jawaban tersebut tidak sejalan dengan pengertian *altruism* yaitu suatu perilaku individu secara sukarela membantu orang lain dalam masalah pekerjaan.

Pertanyaan kedua yaitu ‘Bagaimana cara Anda untuk memberikan upaya / usaha yang lebih bagi perusahaan?’ yang mewakili aspek OCB yang ke-dua yaitu *conscientiousness*, didapatkan hasil dari jawaban responden yang tidak menunjukkan perilaku *conscientiousness*, hal ini terlihat dari beberapa jawaban seperti ‘hanya bersedia bekerja sesuai dengan *jobdesc*’; ‘hanya mengerjakan pekerjaan sesuai *jobdesk*, disiplin, tidak membuat banyak kesalahan. Saya bekerja sesuai dengan porsinya’; ‘menyelesaikan *jobdesc* dengan baik’ yang tidak sejalan dengan pengertian dari *conscientiousness*, yaitu tindakan individu untuk memberikan kemampuannya melebihi kualifikasi minimal dari perusahaan,

seperti bekerja melebihi dari waktu yang seharusnya (lembur) untuk menyelesaikan pekerjaan atau datang lebih awal pada pertemuan.

Pertanyaan ke-tiga yaitu ‘Bagaimana respon Anda ketika mendapatkan tugas tambahan dari atasan Anda?’ yang mewakili aspek OCB yang ketiga yaitu *sportsmanship* didapatkan hasil jawaban responden yang tidak menunjukkan perilaku *sportsmanship*. Hal tersebut terlihat pada jawaban responden seperti ‘agak mengeluh’; ‘Jika tugas tambahan diluar jam pekerjaan mungkin sedikit keberatan jika di jam kerja mungkin masih di maklumi’; ‘mengeluh tetapi tetap mengerjakan’; ‘agak menjengkelkan’ yang tidak sejalan dengan pengertian dari aspek *sportsmanship* yaitu suatu reaksi positif individu pada organisasi ia bekerja, dapat dilakukan dengan memandang organisasi dengan respon positif.

Pertanyaan ke-empat yaitu ‘Bagaimana cara Anda membangun hubungan yang positif dengan rekan kerja Anda?’ yang mewakili aspek *courtesy* didapatkan hasil jawaban responden yang tidak menunjukkan perilaku *courtesy*, hal tersebut ditunjukkan dengan jawaban responden seperti ‘saya hanya bersosialisasi sewajarnya’ dan ‘hanya saat mengikuti meeting/perkumpulan antar marketing’; yang tidak sejalan dengan pengertian dari aspek *courtesy* yaitu respon individu dalam menjaga hubungan positif dengan rekan kerjanya. Sedangkan untuk pertanyaan ke-lima yaitu ‘Bagaimana cara Anda untuk berkontribusi bagi perusahaan Anda?’ yang mewakili aspek *civic virtue* didapatkan hasil semua jawaban responden yang menunjukkan perilaku *civic virtue*, hal ini ditunjukkan dengan jawaban responden yaitu ‘selalu *achieve target*’; ‘menaikan penjualan dari sebelumnya’; ‘terus berinovasi’; ‘komitmen terhadap tanggung jawab yang diemban hingga akhir’ yang sejalan dengan pengertian dari aspek *civic virtue* yaitu suatu respon individu yang menggambarkan rasa tanggung jawab untuk keberlangsungan organisasi.

Dari hasil *preliminary research* dapat disimpulkan dari 5 aspek OCB hanya 1 aspek saja yang terpenuhi yaitu aspek *civic virtue*, sedangkan aspek yang lainnya tidak terpenuhi. Aspek *civic virtue* dikatakan terpenuhi karena semua jawaban dari responden menunjukkan adanya perilaku yang menunjukkan adanya tanggung jawab terhadap keberlangsungan organisasi. Sedangkan ke-empat aspek

lainnya dikatakan tidak terpenuhi dikarenakan terdapat jawaban responden yang tidak menunjukkan perilaku dari masing-masing aspek, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa OCB dari pekerja gen Z masih tergolong rendah.

Tidak terpenuhinya ke-empat aspek *organizational citizenship behavior* tersebut tidak sejalan dengan konsep *organizational citizenship behavior*, dan ditinjau dari tidak terpenuhinya aspek-aspek tersebut dapat disimpulkan bahwa generasi Z membatasi komitmennya pada perusahaan, pernyataan tersebut sejalan dengan pernyataan Harter (2022) mengenai karakteristik generasi z yang memiliki pandangan dan mempertimbangkan mengenai bagaimana telah diperlakukan, generasi Z menolak gagasan bahwa pekerja diharapkan bekerja lembur tanpa kompensasi dan memilih untuk bebas mengejar tujuan pribadi diluar pekerjaan.

Selain menggali data melalui kuesioner, peneliti juga melakukan penggalian data menggunakan metode wawancara kepada dua responden sebagai data penunjang dari yang sudah didapatkan diatas. Wawancara menggunakan metode *chat* via aplikasi *Whatsapp*, kedua responden merupakan pekerja di level staff, berikut hasil wawancara yang peneliti lakukan:

*“Kerja baru mau ke 3 bulan sih nanti tanggal 20. Jobdesc ku sih memantau penjualan dari semua dealer, menganalisa permasalahan dealer, membuat aturan-aturan dan promosi untuk dealer, membantu dealer yang minta unit, menjadi jembatan dari HPM ke dealer dalam bagian penjualan or sales. Iyaa bersedia membantu, karena ya dalam tim FO diterapkan positif vibe yang dimana satu sama lain selalu membantu ketika ada masalah, kita aja kayak kalau satu belum pulang karena belum selesai or dipanggil direktur kita biasanya tungguin”.*

*“Dari 1-10 mungkin 9 ya karena senang kayak membantu membagi informasi dan bisa pulang cepet juga. Karena spv maupun chief saya ringan tangan dan gak pernah capek buat ngajarin bilangin kalau salah, hoo iyaa dari lingkungan yang seperti itu membuat menjadi contoh panutan gitu makanya aku kan staff cuma berdua kita saling back up satu sama lain jadi kompetitif yang salah (kek senggol"an) gak di terrapin, jadi*

*menjadi inspirasi gitu atau budaya dalam tim sales. Dengan senang hati aku akan membantu karena juga kan bikin laporan kalau dia lagi sibuk aku kosong ya why not gitu”.*

*“Iyaaa pernah, jadi di tempatku bekerja sebenarnya cukup fokus dipenjualan tapi karena kita garda terdepan hal ini membuat kita sesekali harus mengetahui bahkan membantu tugas dari cco, dd, dan markom. Iyaa menerima kan masih anak baru juga, tapi yaaa ngeluh dikit tapi ya tetep dikerjain dan aku cukup bisa menerimanya, kayak aku berpikir mungkin salahku juga kurang insiatif or masih banyak salah. Iyaa sometime overtime dan ga dapet insentif, kek dikasih kerja e jam set 5 kan kampret gitu ya wkwk atau kek ini lo jobdes nya cco kenapa kita harus analisa, tapi ya ga pernah nolak, karena saya masih baru dan juga itu sebenarnya mempengaruhi hasil penjualan dan juga perintah atasan saya tidak terlalu banyak kuasa namun ya gak apa juga sih kerjain supaya lebih pinter juga. Tempat nya menarik masih fresh gitu masih banyak yang muda dan bisa buat nyaman, dari 1-10 milih 8 sih, soalnya masih nyaman dan seniornya membantu banget dan vibe nya positif”.*

*“Saya bersedia, karena menurut saya acara'nya seru apalagi ketika harus visit ke Bali atau lombok yang dimana itu merupakan dealer yang saya pegang belum lagi nanti ada kontes dan juga giias”.*

*“Sejauh ini masih baik” saja sih selalu back up dan belum ada masalah, iyaa ketika aku kemarin kan disuruh rekapan banyak aku minta bantuan ke temen kerjaku dan dia mau membantu dan belum ada kejadian yang buat tengkar atau semacamnya. Sejauh ini sih mungkin sama atasan, jadi lebih aku mbatin sih, tapi gak sampe masalah. Kan di kantor ku tuh struktur nya GM - Mananger - chift – spv, kan mananger belum ada jadi e koor e langsung ke GM nah GM nih background nya Markom yang dimana itu harus ada data fix sedangkan di FO itu lebih ke data kualitatif*

*karena tentatif nah itu, kadang bikin kita harus lembur untuk hal baru itu dan pernah juga dia main pulang gitu, kadang itu sih yang bikin mbatin, untung e spv dan chief kek mereka kesel tapi mereka berusaha maklum karena ya adaptasi kan, aku ya dibilangin ya ngerti paling itu doang wkwk gtw Isa masuk ta gak. Endak ada sih peraturannya disini kasih makanan aja”.*

*“Aku sih tipe orang yang ceplas ceplos jadi nya kemarin sempet dibilangin sama spv dan chief ku, ya aku menerimanya kayak masuk akal disuruh sabar dengan politik kantor, aku mendapat perlindungan gitu di tim ku akhirnya aku bisa nerima, dan selesai, berarti lebih ke diskusi?”.*

*“Lebih ke budaya kerja ku sih, Kek di tim sales ya ada kadang momen sambat bareng di tangga wkwkw dan vibe nya positif gitu, Spv chief ku sabar” vibe e positif kepala dingin, menjadi value tim sales sih itu makanya ke jaga. Iyaa aku seneng, seperti membuatku lebih pengertian lagi dan dapat mengendalikan diri lagi, karena aku tetep diperbolehkan sambat di tim FO itu”.*

*“Dengan menerima dan menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dan selalu mau belajar, kayak aku kan berurusan sama mananger” dealer untuk di mintai data jadi kalau butuh aku chat bahkan langsung telpon, begitu pula sebaliknya jika dimintai bantuan di luar jam kerja aku bersedia membantu”.*

E-22 tahun

Staff field operation

Perusahaan Otomotif X di Surabaya

*“Saya bekerja sudah 2 tahun dengan system WFH. Bersedia, tp tergantung kondisi juga soalnya sya kan juga di sini kuliah sambil kerja jd kadang juga sibuk. Kalau free baru saya bantu, tp kalau lgi sibuk ya sya gak bisa bantu. Dari 1-10 mungkin 4, lebih banyak sibuknya, jdi jarang*

*bisa bantu. Trs rekan kerja jg biasanya tau sya sibuk, jd mereka jg jrg minol kecuali kyk dari jauh2 hri deadlinenya. Mungkin kyk bangga ya (?) kyk seneng/puas bisa bantu org lain walaupun lagi sibuk. Sama kalau hasil yg didapat (output kerjanya) pas setelah saya bantu jd bagus, itu sya juga bangga gt. Tergantung mood si, kdg kalau lg hectic2 nya udh bnyk kerjaan/tgs kuliah trs dimintai tolong yaa agak sebel, tapi gimana lagi kan ya namanya kerja jg. Tapi kalau lagi free ya seneng2 aja”.*

*“Desain konten poster yang buat postingan ig, story juga. Sama apapun yg berkaitan sm graphic design kyk bikin desain buat promo2 yg ditaruk di halaman dpn online store nya. Pernah, biasanya sering dimintai tolong edit video buat reels instagram soalnya kekurangan org yg bisa edit video. Kalau slama dlm konteks desain/edit2 gt ya biasa/fine2 aja si soalnya emg udh kebiasa, kekurangan org juga kan jdi ya bisa dimaklumi”.*

*“Saya memandang perusahaan saya ini masih kurang maju krn mreka msih kekurangan SDM jadi kdg karyawan2 di sina kerjanya tdk sesuai jobdesc (ngerangkap2). Bagian accountingnya juga prllu banyak diperbaiki. Dari 1-10 ada di 6, satu sisi kerja di situ pressurenya rendah, trs kalau izin2 gampang jd kerjanya fleksibel. Tpi tata kelola perusahaannya kurang bagus jadi kyk gajelas gt kdg SOP perusahaan itu gimn. Kdg kalau ngelakuin ssuatu, kdg boleh kdg engga jd gajelas aja standardnya gimn, jdi kadang jd bete kyk ga ada aturan yg jls (sama jg soal desain)”.*

*“Bersedia2 saja, ya sama kyk tdi, udh kebiasa gt kyk disuruh2 diluar jobdesc, jadi ya bagi saya gak masalah. Tapi biasanya si atasan kyk nanya dlu, kosong ga pas itu, kalau ternyata tabrakan sm kelas dll biasanya dioper ke org lain. Jujur mager si kak, kyk terpaksa jg. Soalnya kan kalau mewakili2 gt sbenernya ada divisi lain bag humas. Soalnya kalau kerja dikit/kerja banyak gajinya jg sama aja. Kdg krn dimintai tolong kan*

*jadinya overworking tp ga dpt insentif, ini mangkanya sya bilang SOP perusahaan tidak jelas”.*

*“Baik2 saja si, cuma gak trrlalu akrab, kontak kalau ada mslh kerjaan aja. Pernah, biasanya gara2 yg kasik job desain gak jls kasik instruksi, kyk ga dirinci spesifik mau kyk gimana, trs akhirnya salah2 suruh revisi trs pdhl ya dianya yg udh sya tanyain mau req desain kyk gimn tp bilang terserah. Giliran dibikin tp ngomel2 krn gak sesuai. Ngalah si, jd ya minta maaf aja, biar ga panjang masalahnya. Banyak sabar, banyak ngalah. Kalau rekannya lg badmood atau ngomel2 diemin dlu jgn ikut digas soalnya pasti malah gede mslhnya. Tunggu reda, ngalah trs ya ngobrol aja kyk biasa lg. Efektif sih, sebenarnya tergantung orangnya. Kalau yang biasa tengkar ini orangnya keras, sbnrnya sya ya keras, tp kalau keras sm keras nanti ga slsai2 mslhnya, jd gak ada slhnya ngalah, drpd gk slsai2 mslhnya tmbah ganggu, jd ya brusaha bodo amat si agaknya, ga dibawak trs. Awalnya psti mangkel ya, tp kalau udh direnungkan kyk : yaudah lah drpd panjang mslhnya, ya jadi lega soalnya kan udh minta maaf. Jdi dr sudut pandangku kayak udh selesai, ak sdh minta maaf, terserah dia responnya gimn, mau dia pendem amarahnya atau gimn, pkoknya aku sdh tenang”.*

*“Biasanya di perusahaan saya itu ada kalender pembagian job desain. Ya saya kerjain h-3 sblm hr H postnya biar ga telat”*

G-20 tahun

Staff graphic designer (remote working)

PT X di Jakarta

Berdasarkan dari hasil wawancara terhadap dua responden diatas didapatkan hasil bahwa keduanya memenuhi beberapa aspek dari OCB. Pada narasumber E semua aspek OCB dengan catatan pada aspek *conscientiousness*

narasumber E mengaku sedikit mengeluh jika mendapatkan tugas diluar *jobdesc* dari atasan, hal tersebut dikarenakan terkadang membuat narasumber E bekerja *overtime* dengan tidak mendapatkan insentif.

Sedangkan pada Narasumber G aspek yang terpenuhi adalah aspek *altruism, conscientiousness, courtesy, dan civic virtue*. Untuk aspek yang tidak terpenuhi adalah aspek *sportsmanship* yang ditunjukkan dengan kalimat “*Saya memandang perusahaan saya ini masih kurang maju krn mreka msih kekurangan SDM jadi kdg karyawan2 di sina kerjaannya tdk sesuai jobdesc (ngerangkap2). Bagian accountingnya juga prllu banyak diperbaiki. Dari 1-10 ada di 6, satu sisi kerja di situ pressurennya rendah, trs kalau izin2 gampang jd kerjaannya fleksibel. Tpi tata kelola perusahaannya kurang bagus jadi kyk gajelas gt kdg SOP perusahaan itu gimn. Kdg kalau ngelakuin ssuatu, kdg boleh kdg engga jd gajelas aja standardnya gimn, jdi kadang jd bete kyk ga ada aturan yg jls (sama jg soal desain)*”. Dimana jawaban narasumber G tersebut tidak sejalan dengan pengertian aspek *sportsmanship* yaitu suatu reaksi positif individu pada organisasi ia bekerja, dapat dilakukan dengan memandang organisasi dengan respon positif.

Pada narasumber G juga mengalami hal yang sama dengan narasumber E terkait tugas diluar *jobdesc*, dimana keduanya mengalami kerja *overwork* dan *overtime* tanpa mendapatkan insentif. Tentunya kedua hal tersebut perlu mendapatkan perhatian khusus dari perusahaan tempat mereka bekerja karena tertulis dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 35 Tahun 2021 Pasal 1 yang berbunyi upah kerja lembur adalah upah yang dibayarkan oleh pengusaha kepada pekerja/buruh yang melaksanakan pekerjaan dalam waktu kerja lembur. Bekerja lembur tanpa insentif ini tentunya juga dapat menjadi pemicu munculnya perilaku rendahnya tingkat OCB atau pembatasan komitmen, ketika individu berada di tempat kerja yang memiliki tekanan yang tinggi serta tidak diperlakukan dengan baik oleh perusahaan akan menyebabkan mereka membatasi komitmen kepada organisasi.

Penelitian milik Consorte (2022) menunjukkan bahwa 41% pekerja yang membatasi komitmen mereka kepada organisasi memilih mencari pekerjaan baru dan berhenti dari pekerjaannya dalam rentang satu tahun. Generasi Z memiliki

karakteristik yang tidak sama seperti generasi sebelum-sebelumnya yang memiliki sikap loyal terhadap perusahaan, generasi Z lebih menyukai berpindah-pindah pekerjaan ketika merasa tidak nyaman (Backman, 2018 dalam Nabahani & Riyanto, 2020). Pernyataan tersebut didukung oleh hasil penelitian milik Nabahani & Riyanto (2020) yang menyatakan bahwa ditinjau dari komitmen organisasinya generasi z lebih menyukai berpindah-pindah pekerjaan daripada menetap di satu pekerjaan dalam waktu yang lama.

Tentunya permasalahan diatas perlu diatasi agar kedepannya tidak terjadi tingkat *turnover* yang tinggi pada perusahaan. Menurut Robbins dan Judge (2012 dalam Bestari & Prasetyo, 2019) jika perusahaan ingin sukses maka membutuhkan pekerja dengan kinerja yang baik dan memberikan kinerja yang lebih dari kewajiban utama mereka (OCB), untuk memiliki OCB yang tinggi dapat ditinjau dari faktor yang mempengaruhinya. Menurut Jex & Britt (2008) OCB memiliki tiga faktor yang dapat mempengaruhi OCB yaitu pengaruh positif, disposisi, dan evaluasi kognitif. Pada faktor pengaruh positif dijelaskan (Jex & Britt, 2008) bahwa faktor ini lebih dominan dari dua faktor lainnya dan memiliki kaitan dengan *job satisfaction*.

Faktor pengaruh positif ditinjau dari tersebut ditinjau dari individu bukan dari organisasi. OCB memiliki dua kategori, yang pertama adalah OCB-I dimana perilaku-perilaku yang ada secara langsung memberikan dampak positif kepada individu yang lain dan secara tidak langsung dapat berpengaruh pada pemberian kontribusi pada perusahaan, seperti membantu rekan kerja yang tidak dapat untuk bekerja. Sedangkan OCB-O adalah perilaku-perilaku yang memberikan dampak positif bagi perusahaan, seperti hadir di tempat kerja lebih awal dari jam masuk dan mentaati peraturan tidak tertulis demi memelihara ketertiban dalam tempat kerja (Williams & Anderson (1991).

Pengaruh positif banyak macam bentuknya, salah satunya adalah emosi dan suasana hati yang positif. Menurut Jex dan Britt (2008) individu yang memiliki suasana hati yang positif dapat membuat individu tersebut meningkatkan frekuensi membantu orang lain (aspek *altruism*) dan termasuk dari bentuk lain dari perilaku prososial spontan. Selain itu, suasana hati yang positif dan perilaku

membantu dapat meningkatkan kebahagiaan individu, keduanya memiliki keterkaitan yang saling menguatkan, membantu orang lain dapat memberikan rasa senang bagi orang yang menolong. Salah satu bentuk emosi positif adalah perasaan bahagia (*happiness*).

Menurut Warr (2007) kebahagiaan merupakan suatu keadaan dimana individu dapat merasakan hal positif. Kebahagiaan dapat berasal dari pengalaman yang dirasakan (subjektif) dan dari apa yang dilakukan (objektif) oleh individu. Kebahagiaan dalam bentuk subjektif dapat diartikan sebagai perasaan positif (*positive feelings*) dan lebih besar daripada perasaan negatif (*negative feelings*), sedangkan dalam bentuk objektif kebahagiaan dapat diartikan dengan pencapaian yang berarti bagi individu tersebut. Individu yang merasa bahagia dapat meningkatkan intensitas komitmen di tempat kerja, kebahagiaan di tempat kerja atau *happiness at work* merupakan bagaimana individu memiliki perasaan yang positif pada saat bekerja, individu yang memiliki *happiness at work* dapat tahu bagaimana ia mengelola kinerjanya sehingga mampu untuk memberikan usaha yang maksimal serta mencapai kepuasan dalam bekerja (Pryce-Jones, 2010).

Pryce-Jones (2010) menyatakan bahwa konsep kebahagiaan dalam bekerja atau yang dikenal *happiness at work* adalah perilaku yang dapat membantu individu untuk meningkatkan performa kinerjanya. Jika karyawan dapat merasa bahagia dalam bekerja maka dapat memberikan kontribusi dan komitmen yang lebih (*growth*) kepada perusahaan. Diharapkannya dengan individu yang memiliki perilaku *happiness at work* dapat pula mencapai perilaku *organizational citizenship behavior*. Pernyataan tersebut didukung oleh hasil penelitian milik Bestari & Prasetyo (2019) yang menyatakan bahwa ada hubungan yang positif antara *happiness at work* dengan *organizational citizenship behavior*.

Berdasarkan dari data yang dipaparkan diatas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai seberapa besar pengaruh *happiness at work* terhadap *organizational citizenship behavior* pada pekerja generasi Z. Penelitian-penelitian terdahulu belum banyak yang meneliti mengenai pengaruh *happiness at work* terhadap *organizational citizenship behavior* terkhususnya pada pekerja generasi Z. Berdasarkan dari studi literatur peneliti hanya menemukan satu skripsi

yang membahas mengenai pengaruh *happiness at work* terhadap *organizational citizenship behavior* tetapi bukan kepada pekerja generasi Z melainkan Ditlantas Polda Metro DIY dengan variabel tambahan yaitu *organizational learning capability* sebagai variabel mediasi. Peneliti ingin memfokuskan penelitian kepada seberapa besar pengaruh *happiness at work* terhadap *organizational citizenship behavior*, dan yang menjadi daya pembeda dari penelitian terdahulu adalah pada penelitian ini berdasarkan fenomena yang sedang marak terjadi pada pekerja generasi Z yaitu fenomena pembatasan pemberian komitmen kepada organisasi. Peneliti juga ingin berfokus terhadap populasi yang ingin dituju yaitu pekerja generasi Z pada *level staff*. Alasan peneliti memilih data spesifik pada pekerja generasi Z pada *level staff* didasari oleh data yang sebelumnya didapatkan saat melakukan *preliminary research* dimana populasi data yang paling mendominasi berada pada *level jabatan staff*, hal tersebut dapat terjadi karena generasi Z yang sudah bekerja umumnya memulai karir pada level ini. Alasan peneliti memilih berfokus pada populasi diatas dikarenakan pada penelitian terdahulu belum ditemukan yang meneliti mengenai *organizational citizenship behavior* pada generasi Z, terkhususnya pada pekerja *level staff*.

## **1.2. Batasan Masalah**

Berikut batasan masalah yang ditetapkan pada penelitian ini:

- a. Variabel yang digunakan pada penelitian ini adalah *happiness at work* sebagai variabel bebas dan *organizational citizenship behavior* sebagai variabel tergantung.
- b. Pada penelitian ini berfokus kepada bagaimana *organizational citizenship behavior* pada populasi yaitu pekerja generasi Z.
- c. Penelitian ini juga berfokus untuk melihat seberapa besar pengaruh *happiness at work* terhadap *organizational citizenship behavior*.

### 1.3. Rumusan Masalah

Berdasarkan fenomena yang telah dijelaskan pada latar belakang masalah, penelitian ini merumuskan rumusan masalah, yaitu “Seberapa besar pengaruh *happiness at work* terhadap *organizational citizenship behavior* pada pekerja generasi Z?”

### 1.4. Tujuan Penelitian

Pada penelitian ini memiliki tujuan yaitu untuk mengetahui seberapa besar pengaruh *happiness at work* terhadap *organizational citizenship behavior* pada pekerja generasi Z.

### 1.5. Manfaat Penelitian

Adanya penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat:

#### 1.5.1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan literasi dan pengetahuan dalam bidang Psikologi terkhususnya pada bidang minat Psikologi industri dan organisasi mengenai *happiness at work* dan *organizational citizenship behavior*.

#### 1.5.2. Manfaat Praktis

##### a. Bagi pekerja generasi Z di Indonesia

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan wawasan baru bagi pekerja generasi Z mengenai pengaruh *happiness at work* terhadap *organizational citizenship behavior*. Peneliti juga berharap dengan adanya penelitian ini pekerja generasi Z dapat memiliki perilaku *organizational citizenship behavior* dalam bekerja.

##### b. Bagi management perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi tambahan untuk perusahaan mengenai pentingnya merancang sistem kerja di dalam perusahaan agar menunjang peningkatan perilaku *organizational citizenship behavior* sebagai upaya untuk menghindari turnover yang tinggi.

c. Bagi peneliti selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat berguna sebagai sumber literasi tambahan mengenai topik pengaruh *happiness at work* terhadap *organizational citizenship behavior*.