

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Globalisasi menimbulkan sejumlah tantangan terkait pengelolaan sumber daya manusia (SDM). Setiap organisasi dapat mempunyai SDM yang berkrakter dan kompetitif untuk mampu memberikan organisasi energi yang diperlukan untuk bersaing dengan pesaing dalam suatu perubahan yang semakin dinamis. Manusia adalah makhluk sosial yang bernyawa, dalam hidup orang membutuhkan penghasilan dan penghasilan berasal dari pekerjaan. Di sebuah bisnis pasti membutuhkan SDM untuk beroperasi, pemilihan SDM harus dipilih secara cermat dan akurat untuk mencapai tujuan yang diharapkan perusahaan. Subbidang manajemen yang dikenal sebagai manajemen sumber daya manusia (MSDM) berfokus pada interaksi dan kontribusi individu dalam organisasi.

MSDM adalah ilmu dan seni mengelola penggunaan SDM untuk mendukung keberhasilan organisasi. Peralatan kompleks yang dimiliki suatu organisasi tidak akan mampu memberikan kontribusi secara maksimal apabila organisasi tersebut tidak mampu melaksanakan pengelolaan SDM secara efektif dan efisien. Oleh karena itu, organisasi perlu fokus pada kemampuan melakukan perencanaan dan mengembangkan SDM yang berkelanjutan.

Untuk dapat bertahan dan bersaing secara efektif dalam iklim bisnis yang penuh kekerasan saat ini, organisasi mengharapkan para pegawai untuk bersikap proaktif dan meningkatkan serta terlibat dengan pekerjaan mereka di tempat kerja dan fokus dalam melakukan pekerjaan sesuai dengan kebutuhan eksklusif. Kebahagiaan di tempat kerja dikenang karena pendekatan ilmu otak positif dan mulai diselidiki secara luas. Kebahagiaan di tempat kerja

menggambarkan kecenderungan yang dimiliki dan dapat terus dimiliki seseorang dalam mengembangkan aset fundamentalnya. Kebahagiaan di tempat kerja dapat dikatakan sebagai sebuah sikap dari pekerjaan yang sangat positif, karena dengan adanya kebahagiaan di tempat kerja pada pegawai, maka pegawai akan lebih produktif dalam melakukan pekerjaan. Penilaian subjektif seseorang terhadap bahagia atau tidaknya aktivitas pekerjaannya merupakan ukuran kebahagiaan dalam bekerja, yang meliputi perasaan positif dan aktivitas positif.

Menurut Nugraha (2021) menyatakan bahwa ada korelasi positif antara kebahagiaan di tempat kerja dalam sebuah pekerjaan. Kebahagiaan di tempat kerja digambarkan dengan cara pandang yang positif terhadap pekerjaan, keinginan untuk berprestasi di tempat kerja, pergaulan positif dengan pimpinannya, kesiapan untuk bekerja dengan orang lain atau di berbagai bidang, dan keinginan untuk meliput atau mengubah rencana seseorang dalam menyelesaikan pekerjaan (Tanadya & Purmaningsih, 2023).

Menurut Agustien dan Soling (2020), kebahagiaan dalam bekerja adalah apa yang terjadi dimana pegawai dapat berkontribusi dalam hal-hal tertentu dan memiliki kinerja yang tinggi dalam organisasi, sehingga kinerja organisasi juga dapat meningkat. Kebahagiaan di tempat kerja merupakan proses kegiatan manajerial, karena kebahagiaan di tempat kerja dapat menjelaskan mengapa seseorang melakukan aktivitas tertentu, dimana kebahagiaan manusia bergantung pada kebutuhan, dengan semakin kuatnya kebahagiaan kerja pada seseorang dalam memenuhi kebutuhan tersebut. Jadi, kebahagiaan di tempat kerja sangat penting dalam mempengaruhi perilaku atau aktivitas dengan tujuan akhir untuk mengatasi masalah, sehingga dengan demikian maka kebahagiaan di tempat kerja itu sangat penting dalam mempengaruhi perilaku

atau sebuah tindakan dalam usaha memenuhi kebutuhan. Ketika kebahagiaan kerja pada pegawai rendah, hal ini secara langsung dapat mempengaruhi kinerja pegawai dan implikasinya juga mempengaruhi pelayanan kepada masyarakat.

Kebahagiaan dalam bekerja merupakan suatu kecenderungan dan tindakan positif yang dialami seseorang dengan sengaja untuk memusatkan perhatian pada pekerjaannya untuk menggarap presentasi dan potensinya. kebahagiaan kerja pada pegawai merupakan perasaan senang dan mensyukuri pekerjaannya yang tercermin dalam semangat kerja, disiplin kerja yang dapat memacu kerja pegawai untuk naik ke jenjang berikutnya.

Gagasan tentang *organizational citizenship behaviour* (OCB) berpotensi meningkatkan kinerja kerja seseorang. Hal ini disebabkan karena OCB lebih menekankan pada perilaku seseorang dalam menjalankan pekerjaan berdasarkan nilai keikhlasan dibandingkan tujuan yang menekankan pada nilai materi. OCB sering disinggung sebagai cara berperilaku ekstra saat bekerja di suatu organisasi, meski kegiatan ini bukan merupakan komitmen kerja pegawai namun memberikan manfaat yang berharga dan bermanfaat bagi organisasi.

Menurut Putri *et al.* (2023) OCB merupakan sikap kesukarelaan seseorang di luar tugas dan tanggung jawab profesi dengan tidak mempunyai ketentuan resmi. OCB dalam suatu organisasi memperhatikan beberapa faktor yaitu dengan membantu orang lain dan berusaha keras dalam menyelesaikan pekerjaan yang bermakna dapat membangun sosok organisasi dari segi kapasitas gaji dan tujuan hierarki dengan semangat keikhlasan yang ditunjukkan oleh pegawai yang bekerja diluar profesinya (Sari & Kurniawan, 2023:541).

OCB adalah perilaku individu pegawai yang memberikan kontribusi dengan melebihi tanggung jawab yang diharapkan. Pegawai yang bekerja secara

sukarela terhadap pihak lain baik itu rekan kerja, kelompok kerja maupun organisasi tempat pegawai bekerja. Perilaku ini pada umumnya akan memandang individu (pegawai) sebagai makhluk sosial, dibandingkan dengan makhluk individual yang mementingkan diri sendiri. Fahmi *et al.* (2020) mengatakan bahwa OCB adalah cara berperilaku yang sangat membantu namun tidak dimasukkan dalam data kerja formal bagi pegawai. OCB dicirikan sebagai cara berperilaku yang dapat memperluas suatu nilai dalam iklim sosial yang menjunjung tinggi hasil kerja yang representatif (Supriadi *et al.*, 2020).

Sistem OCB yang dilaksanakan oleh organisasi mengantisipasi bahwa pegawai harus dapat mencapai lebih dari apa yang diberikan, selalu siap untuk menerima pekerjaan tambahan, setuju dengan standar yang ada dan dapat membantu rekan kerja. Pegawai merasa senang dengan pekerjaannya atau pegawai berkomitmen pada organisasi, diberikan kerja ekstra dengan hasil yang baik dan pegawai memiliki inspirasi yang tinggi. Pegawai harus melakukan apa yang secara formal diantisipasi oleh para pekerja, dengan asumsi bahwa pegawai tersebut mempunyai pemimpin yang tetap.

Youn dan Kim (2022) Mengatakan bahwa OCB merupakan suatu cara tambahan berperilaku dari seorang individu yang berharga bagi orang yang bersangkutan untuk suatu organisasi. OCB didefinisikan sebagai sukarela, kebiasaan dan diakui oleh sistem penghargaan yang tidak berhubungan langsung dengan pekerjaan. Lebih jauh lagi, itu hanya mewakili sebagian kecil dari tugas pekerjaan seseorang. Hasilnya diketahui bahwa OCB meningkatkan kinerja, efisiensi, dan efektivitas organisasi (Setyorini *et al.*, 2022). OCB dapat menyinggung cara berperilaku yang dilakukan oleh pegawai dalam memberikan

komitmen positif terhadap kemajuan organisasi secara keseluruhan (Angelica *et al.*, 2022).

OCB merupakan suatu kualitas perilaku yang disengaja dan representatif dalam pekerjaan yang mereka lakukan dan tidak termasuk dalam daftar tugas, cara berperilaku yang tidak dibatasi tanpa bimbingan atau perintah luar biasa yang diberikan kepada mereka, sehingga dapat dikatakan bahwa OCB adalah perilaku yang dapat mencerminkan kewajiban pegawai terhadap orang lain. Organisasi dan perilaku ini jelas dapat menghasilkan partisipasi yang besar antar kelompok dan majmaen yang dapat menumbuhkan tempat kerja yang positif dan menyenangkan. Lebih lanjut OCB yang tinggi akan memberikan sebuah kontribusi yang signifikan terhadap keberhasilan pada sebuah organisasi, misalnya waktu penyelesaian pekerjaan yang lebih cepat serta biaya operasionalnya rendah. Sementara itu, OCB juga memberikan konsekuensi yang positif terhadap *employee engagement* dan organisasi seperti komitmen yang representatif akhir-akhir ini menjadi suatu kebutuhan yang menjadi fokus dalam suatu organisasi karena para pekerja yang ikut serta dalam pekerjaannya menghasilkan efisiensi, pengembangan dan eksekusi yang lebih baik.

Employee engagement sering kali didefinisikan sebagai tingkat komitmen dan keterikatan seorang pegawai terhadap organisasinya, ketika seorang pegawai terikat mereka akan bertanggung jawab atas tujuan perusahaan dan memotivasi rekan-rekan mereka untuk sukses dalam organisasi. *Employee engagement* adalah salah satu topik yang hangat dibahas dalam tinjauan MSDM. Banyak orang mengatakan bahwa *employee engagement* dapat memprediksi hasil kerja pegawai serta keberhasilan suatu organisasi. *Employee engagement* secara umum diartikan sebagai perilaku positif pegawai terhadap organisasi.

Prilaku positif tersebut diwujudkan dalam sikap emosional, motivasional, dan keyakinan pegawai bahwa pegawai mampu melakukan pekerjaannya serta kejelasan terhadap visi organisasi dan perannya dalam visi tersebut. Untuk mencapai kondisi tersebut, perusahaan harus menerapkan *employee engagement* yang membantu pegawai merasa puas terhadap pekerjaannya dan perusahaan, sehingga terlibat dalam semangat kerja untuk mendukung tujuan organisasi.

Menurut Nienaber dan Martins (2020) mengatakan bahwa konsep dari *employee engagement* merupakan sesuatu yang mengacu pada sebuah pegawai dengan sangat cenderung dalam mengabdikan dirinya pada pekerjaan. Beberapa faktor yang dapat berkontribusi atau memberi energi pada hubungan yang baik dalam komitmen *employee engagement* yaitu pegawai yang merasa terlibat dalam pengambilan keputusan, memiliki peluang untuk mengembangkan kariernya, mendapat dukungan dari atasan dan tempat kerja yang baik (Na-Nan *et al.*, 2021).

Hasil penelitian Maulidya (2021) menunjukkan bahwa *employee engagement* berpengaruh positif terhadap kebahagiaan dalam bekerja. Artinya yang dapat menjadikan pegawai yang terlibat dalam pergaulan adalah perasaan nyaman dengan rekannya, sehingga rekan kerja yang baik dapat memberikan kenyamanan dan rasa gembira dalam lingkungan kerja. Selain merasa baik-baik saja dengan rekan kerja, perlu adanya pengawasan dari atasan yang mementingkan urusan pribadi sehingga membuat pegawai merasa terhubung dengan organisasi yang mendukung komitmen pekerja karena memberikan perbedaan besar bagi pegawai dan tetap bekerja di dalam organisasi.

Direktur RSUD Jailolo harus memperhatikan, mempertahankan dan mengembangkan SDM secara profesional sebagai instansi pelayanan terhadap masyarakat dan SDM akan tercerminkan dalam kinerja pegawai secara optimal. Jika tujuan organisasi dapat dicapai, hubungan yang baik akan diciptakan antara pemimpin dan para pegawai. Sebagai bentuk perilaku dari persosialan di dalam RSUD Jailolo, perilaku OCB merupakan dasar penting dari setiap MSDM yang ada, OCB pada pegawai RSUD Jailolo sangat berkontribusi penuh dalam keberhasilan pada organisasi dalam melakukan pelayanan kepada masyarakat dan di era masyarakat, pegawai menghadapi berbagai tantangan serta kemajuan teknologi dalam berkomunikasi dan perubahan masyarakat yang mengharuskan pegawai dapat menunjukkan OCB yang tinggi, karena pegawai memiliki peran penting dalam organisasi di saat melakukan pelayanan terhadap masyarakat. OCB sangat penting dalam sebuah organisasi yang ada di rumah sakit karena OCB dari pegawai telah ditunjukkan melalui perilaku bermanfaat kepada sesama rekan kerjanya.

Alasan diperlukan penelitian ini karena penulis melakukan observasi dan wawancara kepada pegawai non-ASN di RSUD Jailolo ditemukan bahwa tingkat kebahagiaan pegawai rendah. Hal ini disebabkan oleh ketidaksesuaian antara gaji yang diterima per bulan dengan jam kerja yang dilakukan, terutama bagi pegawai yang bekerja lebih dari 6 jam per hari. Selain itu, ada masalah dengan penambahan jam kerja tanpa gaji tambahan, keterlambatan dalam pembayaran gaji, beban kerja yang tinggi, dan kurangnya dukungan sosial di lingkungan kerja. Masalah ini berkontribusi pada ketidakpuasan dan seringkali memicu konflik antara rekan kerja. Adapun alasan mengapa pegawai tetap bekerja di RSUD Jailolo karena pegawai membutuhkan pekerjaan dan ingin bekerja sesuai

dengan profesinya. Terbukti dari pengamatan dan wawancara yang dilakukan pada tanggal 8 Desember 2023 dengan para pegawai RSUD Jailolo Kabupaten Halmahera Barat yang sudah bekerja selama, 9 tahun, 8 tahun, 3 tahun dan 2 tahun.

Sementara itu ada alasan lain penelitian ini harus dilakukan karena terdapat hasil penelitian menunjukkan ketidakkonsistenan, berdasarkan kajian terdahulu yang dilakukan oleh Tumbol *et al.* (2022) yang menunjukkan bahwa kebahagiaan di tempat kerja berpengaruh dan signifikan terhadap OCB, sedangkan hasil penelitian dari Hatidja *et al.* (2022:2) menunjukkan bahwa hasil yang berbeda yaitu OCB berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kebahagiaan di tempat kerja. Selain itu, hasil penelitian dari Tjiabrata (2021), didukung oleh Agustina (2020) yang menunjukkan bahwa kebahagiaan di tempat kerja berpengaruh signifikan terhadap keterikatan pegawai. Hasil penelitian dari Vidian (2023) yang didukung oleh Zulkarnain *et al.* (2024) yang mengungkapkan bahwa *employee engagement* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap OCB. Berbeda dengan penelitian tersebut pada Zuanda (2019) mengungkapkan bahwa *employee engagement* berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap OCB. Dari berbagai hasil penelitian ini maka, peneliti menambahkan OCB sebagai variabel mediasi dengan dugaan sementara bahwa OCB dapat memicu terjadinya pengaruh *employee engagement* terhadap kebahagiaan di tempat kerja pada pegawai.

Berdasarkan konseptual dan kesenjangan dari riset-riset terdahulu, maka penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh *Employee Engagement* terhadap Kebahagiaan di Tempat Kerja dengan

Organizational Citizenship Behaviour sebagai Variabel Mediasi (Studi pada Pegawai RSUD Jailolo Halmahera Barat)”).

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah *employee engagement* berpengaruh terhadap OCB pada pegawai RSUD Jailolo Halmahera Barat?
2. Apakah *employee engagement* berpengaruh terhadap kebahagiaan di tempat kerja pada pegawai RSUD Jailolo Halmahera Barat?
3. Apakah OCB berpengaruh terhadap kebahagiaan di tempat kerja pada pegawai RSUD Jailolo Halmahera Barat?
4. Apakah OCB memediasi *employee engagement* terhadap kebahagiaan di tempat kerja pada pegawai RSUD Jailolo Halmahera Barat?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh *employee engagement* terhadap OCB pada pegawai RSUD Jailolo Halmahera Barat.
2. Untuk mengetahui pengaruh *employee engagement* terhadap kebahagiaan di tempat kerja pada pegawai RSUD Jailolo Halmahera Barat.
3. Untuk mengetahui OCB pengaruh terhadap kebahagiaan di tempat kerja pada pegawai RSUD Jailolo Halmahera Barat

4. Untuk mengetahui apakah OCB memediasi *employee engagement* terhadap kebahagiaan di tempat kerja pada pegawai RSUD Jailolo Halmahera Barat.

1.4 Manfaat Penelitian

Penulis berharap agar penelitian ini dapat memperoleh hasil yang bermanfaat bagi orang banyak. Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Tujuan dari kesimpulan penelitian ini adalah untuk memajukan pemahaman kita tentang manajemen sumber daya manusia, khususnya yang berkaitan dengan isu-isu *employee engagement* terhadap kebahagiaan di tempat kerja dengan *organizational citizenship behaviour* sebagai variabel pemediasi.

2. Manfaat Praktis

Menambah informasi dan sebagai bahan masukan bagi pihak RSUD Jailolo dalam masalah yang berkaitan dengan *employee engagement*, kebahagiaan di tempat kerja dan OCB.

3. Manfaat Bagi Peneliti

Semoga penelitian ini dapat dijadikan sumber bacaan yang bermanfaat sebagai referensi atau bahan pustaka bagi para peneliti berikutnya

