

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber Daya Manusia merupakan pilar penting yang dibutuhkan bagi organisasi, baik organisasi swasta maupun pemerintah. Setiap organisasi menginginkan sumber daya manusia yang memiliki potensi dan kemampuan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Kesuksesan sebuah organisasi tergantung dari indikator kinerja seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya untuk mencapai tujuan organisasi.

Selain peranan sumber daya manusia dalam keberhasilan organisasi, tentunya perlu dukungan sumber daya lain untuk kelancaran organisasi seperti perangkat sarana prasarana kerja yang berteknologi tinggi. Meskipun demikian, sarana prasarana yang berteknologi tinggi pun akan menjadi tidak berarti jika sumber daya manusia yang mengoperasikan tidak memiliki keahlian yang kompeten. Begitu pula dengan sumber informasi, betapapun bagus dan lengkapnya tidak akan berarti apa-apa jika kualitas sumber daya manusia yang dimiliki organisasi tidak mampu mengubahnya menjadi informasi yang berguna bagi perkembangan dan kemajuan organisasi. Ini berarti untuk memenuhi kebutuhan masa depan organisasi, setiap orang atau individu harus mampu menjalin kerjasama yang efektif dan efisien agar dapat tercipta lingkungan kerja yang baik untuk mendukung kinerja organisasi yang telah ditetapkan.

Kinerja karyawan merupakan hasil atau prestasi kerja karyawan yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan oleh pihak

perusahaan. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar perusahaan dan mendukung tercapainya tujuan perusahaan. Perusahaan yang baik adalah perusahaan yang berusaha meningkatkan kompetensi dari pada sumber daya manusianya, karena hal tersebut merupakan faktor pendukung utama dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan. Peningkatan kinerja karyawan akan membawa dampak yang luar biasa bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu iklim yang penuh dengan tantangan dan persaingan secara global. Oleh karena itu perlu adanya usaha-usaha dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan menjadi tantangan manajemen yang paling serius, dan wajib dilaksanakan, karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup suatu perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang handal dan profesional (Mulyeni et al., 2023)

Kinerja organisasi dipengaruhi oleh kinerja karyawan atau pegawai dalam menjalankan aktivitas sehari-hari, sehingga sumber daya manusia (SDM) diharapkan dapat memperbaiki kualitas dirinya sendiri yang akan meningkatkan kemampuannya bekerja. Dinamika kerja pada organisasi-organisasi saat ini diperlukan adanya target kerja yang akan menjadi tolak ukur pencapaian kerja setiap pegawai. Hal ini juga telah berlaku pada sistem kerja pegawai Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Kesehatan.

Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Kesehatan sendiri mulai resmi beroperasi pada 1 Januari 2014. Dasar Pendirian Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Kesehatan adalah pada tahun 2004, pemerintah mengeluarkan Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional (SJSN) dan kemudian

pada tahun 2011 pemerintah menetapkan Undang-Undang Nomor 24 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS). PT Askes (Persero) ditunjuk sebagai penyelenggara program jaminan Sosial dibidang kesehatan, sehingga PT. Askes pun bertransformasi menjadi Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Kesehatan sebagai badan hukum publik dalam menyelenggarakan program Jaminan Kesehatan.

Dalam upaya Pemerintah Indonesia berkomitmen memberikan perlindungan hak kesehatan kepada seluruh masyarakat Indonesia, maka pada tahun 2014 Pemerintah Indonesia meluncurkan Program Jaminan Kesehatan Nasional (JKN), sampai saat ini program JKN yang dikelola oleh BPJS Kesehatan telah berjalan memasuki masa satu dekade. Hal ini membuktikan adanya upaya konkrit kerja keras seluruh pegawai BPJS Kesehatan untuk mendukung program pemerintah dengan memberikan kinerja yang terbaik sesuai dengan tujuan organisasi.

Penyelenggaraan Program Jaminan Kesehatan Nasional (JKN) tidak hanya mendukung pencapaian Visi Misi Presiden tahun 2020-2024 tetapi juga mendukung target sasaran strategis Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) tahun 2020-2024, salah satu agenda pembangunan yang ingin dicapai yaitu meningkatkan sumber daya manusia yang berkualitas dan berdaya saing melalui beberapa indikator, salah satu indikatornya adalah Peningkatan pelayanan kesehatan menuju Cakupan Kesehatan Semesta sebesar 98% dari jumlah Penduduk Indonesia.

Jaminan Kesehatan Semesta atau yang lebih dikenal dengan istilah UHC atau *Universal Health Coverage* merupakan Upaya Pemerintah untuk menjamin Kesehatan seluruh penduduk Indonesia melalui Program JKN. Adapun keistimewaan UHC yang

diberikan Pemerintah Pusat kepada Pemerintah Daerah dengan memberikan akses pendaftaran JKN langsung aktif tanpa melewati masa tunggu, dengan memenuhi beberapa prasyarat berikut yaitu jumlah penduduk yang terdaftar di program JKN harus tercukupi dengan prosentase cakupan lebih dari 95% dari jumlah penduduk, Tingkat keaktifan kepesertannya lebih dari 75% dari jumlah penduduk yang telah didaftarkan dan tidak terdapat tunggakan iuran JKN yang dibayarkan oleh Pemerintah Daerah.

Target UHC tidak sekedar tercapainya suatu angka sesuai target yang ditentukan namun diperlukan upaya ekstra untuk memastikan Program ini dapat terlaksana dan berjalan optimal sehingga mendukung Optimalisasi Penyelenggaraan Program JKN. Organisasi terus berupaya untuk meningkatkan kualitas penyelenggaraan melalui berbagai perubahan perbaikan. Salah satu perbaikan yang terjadi yaitu pada transformasi struktural melalui perubahan struktur organisasi agar menjadi lebih efektif. Struktur organisasi BPJS Kesehatan diatur dalam Keputusan Direksi Nomor 470 Tahun 2022 . selanjutnya untuk Penetapan Wilayah Kerja dan Klasifikasi Satuan Kerja BPJS Kesehatan diatur dalam Keputusan Direksi Nomor 494 Tahun 2022. Dalam Penetapan Wilayah Kerja dan Klasifikasi Satuan Kerja ditetapkan bahwa BPJS Kesehatan yang berkedudukan diprovinsi Maluku Utara disebut dengan BPJS Kesehatan Kantor Cabang Ternate, yang merupakan salah satu unit kerja Kantor Cabang yang masuk dalam Wilayah Kerja Kantor Kedeputihan Wilayah X yang berkedudukan di Manado Provinsi Sulawesi Utara. Kantor BPJS Kesehatan Cabang Ternate akan membawahi seluruh Kantor Kabupaten/Kota yang ada di Wilayah Maluku Utara.

Transformasi atau perubahan yang terjadi diorganisasi dimaksudkan untuk mengembangkan potensi pegawai, karena potensi pegawai harus dimanfaatkan sebaik baiknya untuk mendapatkan hasil yang optimal. Pegawai dituntut semakin profesional, SDM yang berdaya saing dan mampu bertahan serta mampu menyesuaikan diri dengan perubahan yang sering kali terjadi dengan mengedepankan kode etik. Segala sesuatu yang sifatnya perubahan atau perbaikan tentunya akan menghasilkan hasil yang baik dan positif. Perubahan yang terjadi pada struktur organisasi dilakukan untuk mengatur dan menyusun kembali SDM supaya tercukupi sehingga dapat mendukung kinerja organisasi yang telah ditetapkan.

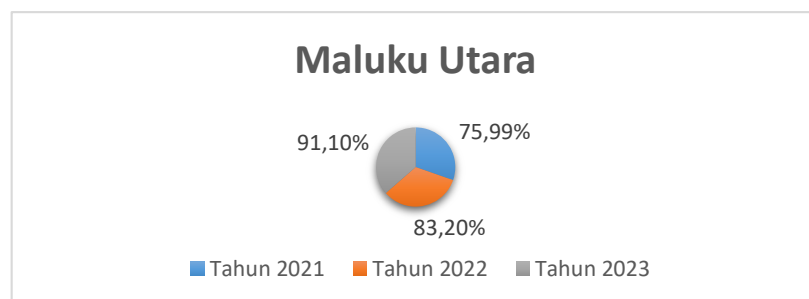
Sumber Daya Manusia di BPJS Kesehatan Kantor Cabang Ternate berjumlah 113 orang dengan rincian yaitu pegawai tetap sebanyak 44 orang, pegawai tidak tetap sebanyak 16 orang dan Tenaga Alih Daya sebanyak 55 orang. Untuk daerah domisili pegawai tetap itu sendiri sangat beragam dengan prosentase sekitar 80% merupakan pegawai tetap yang daerah asal domisilinya diluar Provinsi Maluku Utara. Dan untuk keseluruhan pegawai yang ada di Kabupaten/Kota hampir 90% bukan berdomisili ditempat tugasnya tersebut, karena akibat dari penempatan tugas, mutasi, promosi dan lain sebagainya. Dilihat dari jumlah pegawai yang ada, memang akan terlihat sangat minim atau sedikit, namun hal ini tidak menjadi penghambat bagi pegawai BPJS Kesehatan dalam mendukung kinerja organisasi dalam memberikan pelayanan kepada peserta.

Kebutuhan untuk memberikan pelayanan terbaik ini tentunya harus didukung oleh mental yang kuat, semangat kerja, bersikap peduli, empati, maupun komitmen

untuk memastikan layanan yang mudah, cepat setara agar tercipta implementasi kualitas pelayanan sesuai dengan yang diinginkan serta sesuai dengan elemen fundamental yang membentuk bangunan budaya organisasi di BPJS Kesehatan. Peraturan Direksi Nomor 56 Tahun 2021 tentang Arsitektur Budaya Organisasi, secara umum mengatur banyak hal, terutama terkait perilaku Pegawai BPJS Kesehatan yaitu bersama melayani dengan hati, mengabdikan untuk negeri, Perilaku INISIATIF yang terdiri dari Integritas, Kolaborasi, Pelayanan Prima dan Inovatif serta perilaku inti yang menjadi keyakinan Bersama untuk dijalankan oleh seluruh pegawai BPJS Kesehatan.

Saat ini Pelayanan Kesehatan sangat dibutuhkan dan diminati Masyarakat. Minat ini didorong dari banyaknya masyarakat yang ingin dapat segera terlayani disaat sakit tanpa harus memikirkan biaya yang akan dikeluarkan. Untuk wilayah Maluku Utara jumlah penduduk yang terdaftar di Program JKN dari tahun ke tahun terus meningkat. Peningkatan jumlah peserta JKN ini tidak terlepas dari peran seluruh pegawai BPJS Kesehatan bekerjasama dengan seluruh Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota yang ada di Maluku Utara dan dapat dilihat pada gambar berikut ini:

Gambar 1.1. Pertumbuhan Peserta JKN Maluku Utara



Dari tabel diatas terlihat bahwa cakupan kepesertaan JKN di Maluku Utara terus meningkat dari tahun ke tahun. Pencapaian pada Tahun 2021 sekitar 75,99%, naik

menjadi 91,10% pada september 2023 artinya ada kenaikan sebesar 15,11%. Hal ini tidak terlepas dari berbagai upaya kerja keras dan kerja sama seluruh pegawai BPJS Kesehatan dalam mendukung Program Pemerintah sesuai dengan RPJMN Tahun 2020-2024, cakupan kesehatan semesta (*Universal Health Coverage/UHC*) ditargetkan tercapai pada tahun 2024.

Pencapaian kinerja yang ada diatas menggambarkan realita kondisi lingkungan kerja di BPJS Kesehatan yang dituntut terus mampu memahami perubahan yang terjadi dimanapun dengan situasi apapun, sehingga pegawai BPJS Kesehatan harus bersikap dan berperilaku sesuai dengan elemen budaya organisasi yang dapat mempengaruhi kinerja. Karena hal tersebut dapat tercipta dari adanya peran kinerja Pegawai/individu. Kinerja individu dipengaruhi oleh usaha (*effort*), kemampuan (*ability*) dan situasi lingkungan.

Penekanan Elemen yang menjadi pembentuk budaya organisasi saat ini yaitu perilaku *Emotional Culture*, yang sama-sama dijalankan oleh semua pegawai BPJS Kesehatan yaitu perasaan *Fun* yang berarti menjadi Pegawai BPJS Kesehatan yang aktif mengelola kondisi kerja secara menyenangkan, proaktif, dan berorientasi pada kualitas yang berkelanjutan. Selain itu perilaku *Mindfulness* juga dapat menjadi nilai yang sama dalam mendukung perasaan dan emosi seseorang dalam pencapaian target kinerja.

Penerapan *Fun* dan *Mindfulness* dalam Budaya Organisasi akan memunculkan suatu perbedaan yang jelas dengan organisasi lainnya. Tujuan Penerapan perasaan *Fun* dan *Mindfulness* kepada semua Pegawai BPJS Kesehatan Agar meminimalisir

masalah yang timbul diorganisasi dari sikap-sikap *Emotional Culture*, sehingga tidak ada jarak antara satu dengan lainnya, memiliki perasaan kebersamaan dalam bekerja serta sikap saling mendukung dan memberikan apresiasi dalam bekerja.

Setiap organisasi pasti membutuhkan *Fun At Work* dikarenakan *Fun at work* dibentuk untuk menciptakan kondisi kerja yang nyaman dan menyenangkan bagi pegawai agar dapat meningkatkan kinerjanya. Karena dengan adanya rasa senang dalam bekerja dan dengan didukung oleh kondisi lingkungan yang aman dan nyaman maka seorang pegawai akan melaksanakan pekerjaan dengan tenang dan bersemangat sehingga produktivitas kerja pun akan meningkat. Hal tersebut sesuai dengan pernyataan dari Fluegge-Woolf (2014) menjelaskan bahwa *fun at work* merupakan hal penting yang harus diterapkan dalam perusahaan, karena ketika pegawai merasakan *fun* dalam pekerjaannya maka semangat dan produktivitasnya akan meningkat.

Fun at work juga merupakan salah satu jenis sistem kerja organisasi yang mulai diterapkan di beberapa organisasi/instansi atau perusahaan pada era globalisasi sekarang ini (Yanti, 2013). *Fun at work* ditanamkan dalam lingkungan kerja untuk membuat pegawai berada dalam suatu aktivitas kerja yang menyenangkan, menghibur serta menciptakan suasana kekeluargaan dalam bekerja, sehingga dengan menerapkan *fun at work* akan meningkatkan hubungan antara pegawai yang semakin erat dalam bekerja, pegawai memperoleh pengalaman yang menyenangkan dalam organisasi, dan juga dapat membantu meringankan perasaan stress serta lebih jauh lagi akan meningkatkan kesehatan mental yang kuat, yang dapat mempengaruhi produktivitas kinerja. Hal ini sejalan dengan amatan Plester dan Hutchison (2016: 332-350) bahwa

keberadaan organisasi yang positif dalam hal emosi, kekuatan, dan kondisi tidak bisa dimungkiri mampu meningkatkan kenyamanan dan kebahagiaan ditempat kerja sehingga perspektif dan peran anggota organisasi semakin meningkat pula. Dan juga sesuai dengan pendapat dari (Fluegge, 2008) menjelaskan juga bahwa *fun at work* merupakan keterlibatan individu baik secara sosial maupun interpersonal dalam kegiatan dilingkungan kerja baik yang terkait dengan pekerjaan maupun tidak, namun memberikan suasana yang menghibur dan *full of fun* yang dapat meningkatkan produktivitas kerjanya.

Selain *fun at work* atau kesenangan dalam bekerja, *mindfulness at work* juga diharapkan dapat mendukung proses pelaksanaan pencapaian kinerja suatu organisasi. sejumlah hal juga mempengaruhi kinerja karyawan dan mampu mengganggu pikiran karyawan saat bekerja, seperti jauhnya jarak dengan keluarga akibat dari mutasi kerja yang mana pegawai tidak mengikutsertakan keluarga dalam perpindahan mutasi tempat kerja, perkataan rekan kerja yang kurang baik, rekan kerja yang iri terhadap jabatan, tim yang sulit diajak bekerja sama, tuntutan tujuan perusahaan yang harus terealisasi. Hal tersebut sejalan dengan penjelasan dari Brown dan Ryan (2010) menganggap *mindfulness* sebagai keadaan penuh perhatian dan sadar akan apa yang terjadi dimasa kini. Deskripsi lain lebih menekankan pada sifat-sifat perhatian tertentu yang dibawa pada pengalaman saat ini, seperti penerimaan dan penilaian. Disisi lain, Brown dan Ryan (dalam Singh et al, 2016) mengonseptualisasi *mindfulness* sebagai konstruk unidimensional saat faktor-faktor penuh perhatian dan emotif tidak dapat dibedakan.

Oleh karena itu, dapat dikutip bahwa perhatian menyiratkan perasaan berada dimasa kini, kesadaran yang jelas akan pengalaman inderawi dan mental dari proses otomatis.

Kemampuan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan sangat memerlukan pikiran yang fokus dalam bekerja. Karena di era globalisasi saat ini tuntutan rutinitas kerja semakin tinggi dan juga melibatkan interaksi dengan orang lain saat bekerja, sehingga menyebabkan seseorang itu harus benar-benar fokus dalam bekerja, supaya sesuatu yang buruk akibat dari tidak fokus dalam bekerja dapat dihindari, karena akan berdampak pada hasil kerja dan menyebabkan penurunan capaian kinerja yang telah ditetapkan organisasi. Hal ini sesuai dengan pendapat menurut Sudhamek (2020) *mindfulness* adalah suatu karakteristik/kecenderungan/kondisi individu untuk memusatkan perhatian secara sadar pada keadaan internal dalam dirinya dan lingkungan diluar dirinya dalam pengalaman keberadaannya disini saat ini, menerima setiap pikiran, perasaan, atau sensasi yang muncul tanpa memberikan penilaian

Mindfulness melibatkan individu untuk ‘mengingat’, namun tidak berkuat pada ingatan, melainkan untuk mengarahkan kembali perhatian dan kesadaran kita kepada pengalaman saat ini dengan cara yang tulus dan penuh penerimaan, serta membutuhkan niat untuk memisahkan lamunan individu dan berusaha merasakan momen itu sepenuhnya (Germer, 2004). Dan juga sejalan dengan penjelasan dari Dane dan Brummel (2013), menjelaskan *Mindfulness* adalah kesadaran dimana perhatian difokuskan pada fenomena saat ini atau yang sedang dilakukan saat itu.

Mindfulness telah banyak memberikan manfaat pada sejumlah penelitian, beberapa penelitian, meneliti *mindfulness* dari sudut pandang tempat kerja yang disebut

dengan *mindfulness at work*. *Mindfulness at work* disini lebih menekankan pada kesadaran kerja yang mempengaruhi hasil kerja.

Dengan demikian, peneliti menganggap pentingnya meneliti *fun at work* dan *mindfulness at work* yang memiliki hubungan terhadap keberlangsungan organisasi karena *fun at work* dan *mindfulness at work* disebutkan dapat mempengaruhi hasil kerja pegawai menjadi lebih baik, pegawai dapat sepenuhnya fokus atau berkonsentrasi tinggi terhadap pekerjaan yang sedang dikerjakan, dan lebih peka pada pekerjaannya, agar dapat meminimalisir kesalahan yang ada. Selain itu pegawai diharapkan dapat menumbuhkan rasa saling peduli antar pegawai, saling membantu dengan sukarela atau dengan kata lain pegawai akan saling berkolaborasi memberikan yang terbaik bagi organisasi atau yang dikenal dengan istilah *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Menurut Organ dalam (Fluegge, 2008) menjelaskan bahwa OCB merupakan perilaku sukarela individu di luar deskripsi pekerjaan yang secara tidak langsung atau eksplisit diakui dalam sistem reward formal dan secara agregat perilaku tersebut dapat meningkatkan fungsi efektivitas organisasi.

Dari aktivitas *Fun at Work* dan *Mindfulness at Work* yang mempengaruhi kinerja pegawai, ini juga dapat menimbulkan pengaruh perilaku adanya sikap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Menurut Al-Mahasneh (2015) OCB adalah sikap atau perilaku para pekerja, yang mana karyawan berperilaku sukarela dan tanpa adanya rasa paksaan dari siapapun, dari perilaku tersebut karyawan tidak mengharapkan pemberian imbalan apapun yang akan diberikan oleh perusahaan atau organisasi terhadap perilaku mereka. Perilaku OCB ini muncul disebabkan karena rasa setia kawan dan kerelaan

yang tulus dan ikhlas untuk membantu teman yang kewalahan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan oleh organisasi. Perilaku yang ditimbulkan oleh pegawai ini yang memunculkan suasana nyaman ditempat kerja, adanya rasa senang dan semakin fokus dalam menyelesaikan kerjaan

OCB sangat bermanfaat bagi setiap organisasi, karena *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) merupakan perilaku individu yang positif, karyawan yang melakukan pekerjaan secara sukarela, berkontribusi disetiap kegiatan organisasi. Hal ini akan menunjukkan suatu keberhasilan di organisasi. Pernyataan ini didukung oleh penelitian Ambarwati (2019) yang mengatakan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) memberikan hubungan secara langsung dan signifikan terhadap kinerja karyawan. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) ini merupakan perilaku yang tidak diatur oleh organisasi. Namun perilaku yang secara efektivitas dan efisien dalam fungsi organisasi secara keseluruhan. Seperti penelitian Shandika, Sobandi (2018) mengatakan bahwa hasil analisis *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan kinerja pegawai cukup baik, dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) memiliki pengaruh positif pada kinerja pegawai.

Karyawan yang memiliki perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) akan bertanggung jawab lebih terhadap pekerjaannya dan menunjukkan kinerja diatas harapan perusahaan. Karyawan tersebut disebut dengan karyawan yang baik (*good citizen*). Contoh perilaku yang termasuk *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) antara lain membantu rekan kerja, sukarela melakukan pekerjaan ekstra ditempat kerja diluar deskripsi pekerjaannya, menghindari konflik dengan rekan kerja, menghargai

dan menghormati peraturan, serta bertoleransi atas pembebanan dan gangguan pekerjaan sewaktu-waktu (Robbins dan Judge, 2015). Perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yang ditunjukkan oleh karyawan akan meningkatkan efektivitas organisasi.

Peran *fun at work* dan *mindfulness at work* yang di mediasi oleh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap kinerja cukup penting dimana *fun at work* menempatkan tempat kerja difungsikan sebagai sarana pegawai untuk *recharge* diri dan mengembangkan diri yang bisa berdampak pada peningkatan hasil kinerja. Sedangkan *Mindfulness at work* menjelaskan kondisi pikiran seseorang agar tetap fokus dalam menjalankan aktifitas kerjanya sehingga dapat mempengaruhi capaian Kinerja pegawai yang telah ditetapkan. Brown dan Ryan, dalam Ilyas dan Khattak, (2021) menjelaskan *mindfulness* sebagai suatu kondisi ketika pikiran seseorang fokus dengan aktifitas yang dilakukan saat ini. Selain itu *mindfulness at work* juga sangatlah berhubungan erat dengan kinerja

Terdapat banyak hal yang mampu mengganggu karyawan saat bekerja, sehingga dapat mempengaruhi kinerja organisasi. Pada penelitian ini penulis memasukkan variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sebagai variabel mediasi dikarenakan peneliti menganggap pentingnya meneliti *fun at work* dan *mindfulness at work* yang memiliki hubungan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dikarenakan *fun at work* dan *mindfulness at work* disebutkan dapat mempengaruhi hasil kerja karyawan menjadi lebih baik dari berbagai kegiatan yang dilakukan ditempat kerja.

Selain itu, *Organizational citizenship behavior* (OCB) merupakan perilaku baik yang dimiliki pegawai dengan sukarela dan spontanitas. Perilaku ini timbul diluar dari tugas, peran, dan deskripsi pekerjaan yang dimilikinya disuatu perusahaan. Individu yang memiliki perilaku OCB cenderung tidak mengharapkan sebuah penghargaan dari apa yang dilakukannya diluar pekerjaan yang diberikan perusahaan kepadanya. Perilaku-perilaku OCB tanpa disadari memiliki peranan penting dalam peningkatan efektivitas perusahaan jauh lebih baik tanpa adanya sebuah paksaan dalam pelaksanaannya (Prabowo, 2014). Berdasarkan penelitian Podskaoff, Mackenzie, Paine, dan Bachrach, (2000), OCB juga berkaitan dengan tingkat absensi dan turn over yang rendah, akan tetapi pada tingkatan organisasi, OCB mampu untuk mengoptimalkan kepuasan pelanggan, produktivitas, efisiensi, serta mengurangi biaya-biaya yang harus dikeluarkan organisasi. Robbins dan Judge (2008) memaparkan sebuah organisasi yang hebat membutuhkan pegawai yang bersedia melakukan lebih dari suatu tanggung jawab pekerjaan yang diberikan pada mereka dan bersedia melakukan tugas yang bukan seharusnya mereka kerjakan, dengan begitu mereka akan memberikan kinerja melebihi harapan organisasi.

Organizational citizenship behavior (OCB) juga membantu sebuah organisasi dalam peningkatan kinerja dan mendapatkan keunggulan kompetitif. Di keadaan yang begitu kompleks saat ini dengan keadaan bisnis yang sangat variatif dan kompetitif, OCB atau kegiatan *extra-role* sangat diharapkan dan dibutuhkan oleh suatu perusahaan dikarenakan kegiatan *extra-role* pada pegawai dapat mengubah kinerja perusahaan. Mempengaruhi perilaku seseorang dalam organisasi tidaklah mudah, begitu pula yang

terjadi dalam tubuh BPJS (Badan Penyelenggara Jaminan Sosial) Kesehatan Cabang Ternate sehingga dengan sifat OCB tersebut peneliti berkesimpulan untuk memakai OCB sebagai variabel mediasi pada penelitian ini dikarenakan juga menurut Asiedu et al. (2014) bahwa keberadaan OCB pada karyawan akan menjadikan karyawan merasa puas sehingga dapat mencapai kinerja yang maksimal

Adapun gambaran beberapa kegiatan yang didukung oleh organisasi untuk memberikan kebebasan dan menambah penyemangat pegawai dalam beraktivitas, yaitu dengan membentuk berbagai kegiatan komunitas pegawai BPJS Kesehatan seperti grup komunitas online untuk menampung hobi atau kesenangan pegawai. Berikut beberapa grup yang dibuat yaitu *grup Healthy Happy Cooking Club*, *Sobat ATE (Ask The Expert)*, *cycling community*, BPJS Kesehatan Runner, Komunitas jurnalistik, barisan photographer (BPJS Motret), Music Community, Korean Community, Komunitas BATMAN (Batu dan Mancing) dan lain sebagainya. Dengan dibukanya ruang untuk menampung berbagai kegiatan tersebut, maka penguatan keberlangsungan organisasi yang ditanamkan kepada pegawai diharapkan bukan hanya menjadi jargon simbol semata. Namun akan menjadi dasar perilaku yang pada akhirnya dapat dilihat bahkan dirasakan oleh orang lain diluar organisasi sebagai nilai-nilai yang tersampaikan untuk menambah semangat *fun* dan *mindfulness* yang menjadi bawaan individu yang ada di dalam organisasi tersebut atau dapat berorientasi pada keunggulan kompetitif organisasi yang ingin dicapai.

Berdasarkan uraian diatas, Riset Gap pada penelitian *Fun At Work* terhadap Kinerja ditunjukkan berdasarkan studi kasus yang dilakukan oleh beberapa peneliti

sebelumnya seperti Septiana (2017) menunjukkan bahwa *Fun at Work* berpengaruh positif pada kinerja kreatif karyawan perusahaan diindustri entertainment. Selain itu terdapat juga penelitian dari Hastuti (2022), yang menunjukkan bahwa semakin tinggi *workplace fun* atau kesenangan ditempat kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja. Sedangkan penelitian terdahulu yang menguraikan pengaruh *mindfulness at work* terhadap kinerja terlihat pada beberapa studi kasus penelitian terdahulu seperti penelitian dari Rahmatullah (2023) yang menunjukkan *mindfulness* memiliki pengaruh signifikan terhadap karyawan perbankan disurabaya. Selain itu Sulistyowati (2023), juga menunjukkan bahwa *mindfulness* berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Hastuti (2022) ini juga menunjukkan *workplace fun* terhadap kinerja dimediasi oleh *Organizational Citizenship Behavior* menunjukkan terdapat pengaruh positif terhadap peningkatan kinerja. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Cristiana (2017) menunjukkan bahwa *Mindfulness* pada OCB mempunyai pengaruh positif karyawan.

Dapat dilihat bahwa dari penelitian diatas yang telah dilakukan oleh para peneliti, menunjukkan bahwa *fun at work* memberikan pengaruh positif terhadap kinerja dimediasi oleh OCB pada profesi guru, akan tetapi belum ada penelitian lebih lanjut yang melibatkan organisasi publik di bidang kesehatan yang memiliki ruang yang luas dalam menjalankan tugasnya mengikuti perubahan era globalisasi yang seringkali terjadi perubahan. Sedangkan pada *mindfulness at work* menunjukkan pengaruh positif terhadap kinerja namun terhadap OCB pengaruh ini tidak ditunjukkan secara langsung,

sehingga peneliti menganggap perlunya melakukan penelitian selanjutnya tentang pengaruh *mindfulness at work* terhadap kinerja dengan adanya variabel pendukung yaitu *Organizational Citizenship Behavior*.

Berdasarkan pernyataan diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dan mengangkat judul: **“Dampak *fun at work* dan *mindfulness at work* terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Kesehatan Kantor Cabang Ternate”**.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang diatas, maka rumusan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui dampak *fun at work* dan *mindfulness at work* terhadap kinerja pegawai secara langsung maupun tidak langsung melalui *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sebagai variabel mediasi, sehingga dapat dirumuskan masalah penelitian sebagai berikut :

1. Apakah *Fun at Work* berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.
2. Apakah *Mindfulness at work* berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai
3. Apakah *Fun at Work* berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)
4. Apakah *Mindfulness at work* berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)
5. Apakah *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) berpengaruh terhadap kinerja pegawai

6. Apakah *Fun at Work* berpengaruh pada Kinerja Pegawai melalui *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)
7. Apakah *Mindfulness at work* berpengaruh pada Kinerja Pegawai melalui *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah diatas, berikut tujuan penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Untuk menguji dan menganalisis dampak *Fun at Work* terhadap Kinerja Pegawai
2. Untuk menguji dan menganalisis dampak *Mindfulness at Work* terhadap Kinerja Pegawai
3. Untuk menguji dan menganalisis dampak langsung *Fun at Work* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)
4. Untuk menguji dan menganalisis dampak langsung *Mindfulness at Work* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)
5. Untuk menguji dan menganalisis dampak *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap Kinerja Pegawai
6. Untuk menguji dan menganalisis dampak tidak langsung *Fun at Work* terhadap Kinerja Pegawai melalui *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)
7. Untuk menguji dan menganalisis dampak tidak langsung *Mindfulness at Work* terhadap Kinerja Pegawai melalui *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

1.3 Manfaat Penelitian

Merujuk pada tujuan penelitian diatas diharapkan akan dapat memberikan kegunaan, yaitu :

a. Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi atau bahan masukan tambahan bagi instansi dalam upaya mengambil langkah-langkah yang diperlukan demi meningkatkan kinerja pegawai seperti timbulnya perilaku OCB serta mengetahui pentingnya perilaku pegawai yang didapatkan dari kegiatan *Fun at work* dan *Mindfulness at work* bagi efektivitas perusahaan.

b. Akademisi

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan referensi rekan-rekan mahasiswa sebagai bahan penelitian dengan objek yang sama dan subyek yang berbeda ataupun perancangan yang berbeda dari penelitian ini sebagai eksperimen yang akan di kembangkan.