

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Penelitian

Generasi Y menduduki populasi dominan yang juga memiliki peran penting dalam dunia industri. Badan Pusat Statistik (2021) menyebutkan pada tahun 2020 jumlah generasi Y di Indonesia mencapai 25,87% dan termasuk dalam usia produktif yang mampu menjadi peluang untuk mempercepat pertumbuhan ekonomi. Menurut Strauss & Howe (2000), Generasi Y merupakan generasi dengan rentang kelahiran antara 1980-2000. Dalam hal bekerja, Generasi Y memiliki karakteristik yang berbeda dengan generasi sebelumnya. Mereka akan mencari pekerjaan yang memiliki *value*, mereka juga akan melihat lingkungan perusahaan seperti budaya dalam perusahaannya, kebebasan dalam berkomunikasi, keseimbangan antara pekerjaan dan kegiatan diluar pekerjaan, serta lebih menyukai atasan yang terbuka dan dapat berdiskusi dengan karyawannya (Studilmu, 2022). Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Brown *et al* (2009) yang menunjukkan bahwa Generasi Y merupakan Generasi yang bersedia untuk berpindah tempat kerja dibandingkan dengan generasi sebelumnya. Alasannya dikarenakan karyawan Generasi Y ingin memiliki lingkungan kerja yang baik. Ketika Generasi Y merasa bahwa lingkungan kerja mereka baik, maka mereka akan menghasilkan kinerja yang baik pula untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut Robbins & Judge (2015), untuk mencapai kesuksesan sebuah organisasi, sangat diperlukan karyawan yang memiliki kinerja yang baik dan

dapat bekerja lebih dari kewajiban yang biasa mereka lakukan. Perilaku ini dalam organisasi disebut dengan *Organizational Citizenship Behavior*. *Organizational Citizenship Behavior* merupakan perilaku karyawan yang bekerja secara sukarela serta bukan bagian dari sistem gaji formal, tetapi dapat membantu meningkatkan efisiensi serta efektivitas perusahaan (Organ, Podsakoff, dan MacKenzie, 2006). Walaupun *Organizational Citizenship Behavior* tidak diwajibkan secara langsung oleh organisasi, namun jika *Organizational Citizenship Behavior* ini dilakukan oleh karyawan, maka diharapkan mampu meningkatkan efektivitas kelompok maupun organisasi (Jex & Britt, 2008). Salah satu faktor yang mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* adalah afek positif. Afek positif ini merupakan perasaan positif yang biasa muncul dari dalam diri karyawan (Jex & Britt, 2008). Salah satu perasaan positif ini biasa disebut dengan perasaan bahagia di tempat kerja (*Happiness At Work*).

*Happiness At Work* merupakan suatu perasaan positif atau pengalaman yang menyenangkan di tempat kerja (Fisher, 2010). Konsep dari *Happiness At Work* sebagai suatu sikap yang bisa membantu karyawan dalam meningkatkan kinerjanya serta mencapai potensi maksimalnya dengan menyadari kemudahan dan kesulitan dalam bekerja baik secara individu maupun bersama-sama. Pryce-Jones (2010) menyatakan bahwa seorang karyawan yang merasa bahagia saat bekerja akan dapat memberikan kontribusi lebih pada pekerjaannya. Karyawan yang merasa bahagia dengan tempat kerjanya akan mendorong dirinya untuk membantu rekan kerjanya yang sedang kesulitan dalam mengerjakan tugasnya. Perilaku ini akan muncul ketika

lingkungan kerja mendukung dan membuat karyawan merasa puas terhadap pekerjaannya (Bukhari, 2019).

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Bestari dan Prasetyo (2019) mengenai *Happiness At Work* dan *Organizational Citizenship Behavior* menunjukkan bahwa terdapat korelasi positif antara keduanya. Dengan *Happiness At Work* yang tinggi, maka akan semakin tinggi juga *Organizational Citizenship Behavior* pada karyawan. Penelitian tersebut, sejalan dengan kondisi di Kota Bandung yang menarik untuk dikaji lebih lanjut. Dimana kondisi Kota Bandung merupakan Kota dengan indeks kebahagiaan yang cukup tinggi khususnya dalam aspek pekerjaan yang mencapai 73,23%. (Badan Pusat Statistik, 2021)

Berkaitan dengan temuan peneliti sebelumnya yang menunjukkan tentang karakteristik kerja generasi Y, hasil wawancara yang dilakukan peneliti menunjukkan bahwa, banyak dari mereka yang menyukai pekerjaannya. Beberapa alasannya adalah bekerja sesuai *passion* serta fleksibel. Seperti pada penelitian yang dilakukan oleh Prasetyo (2017) mengenai hubungan *Happiness At Work* dengan *Organizational Citizenship Behavior*, yang menunjukkan hasil korelasi positif antara *Happiness At Work* dengan *Organizational Citizenship Behavior*, yang mana semakin karyawannya merasa bahagia di tempat kerja maka *Organizational Citizenship Behavior* pada karyawannya pun akan tinggi. Namun, dalam hal bekerja mereka hanya berfokus pada tugasnya sendiri dan jarang membantu rekan kerja yang sedang kesulitan. Mereka hanya mau membantu rekan kerjanya yang sedang kesulitan atau berhalangan hadir hanya karena takut pekerjaan menjadi lama atau target

tidak tercapai. Selain itu juga, mereka sering mengeluh mengenai beberapa hal, seperti merasa tidak berkembang di tempat kerja, konflik dengan rekan kerja, dan juga *sallary* yang tidak sesuai dengan pekerjaan yang di lakukan.

Berdasarkan dengan uraian diatas, terlihat bahwa indeks kebahagiaan dalam aspek pekerjaan di Kota Bandung cukup tinggi yang menjadikan hal tersebut perlu diteliti kaitannya dengan generasi Y yang saat ini ada dalam usia produktif kerja serta memiliki karakteristik yang unik dan berbeda dengan generasi sebelumnya seperti bersedia berpindah tempat kerja, tidak suka dengan atasan yang suka memerintah dan mengontrol, selalu memikirkan bagaimana caranya untuk berkembang ditempat kerja daripada memperbaiki kesalahannya, dan lebih mengharapkan kemungkinan berkembangnya *skill* mereka dalam bekerja. Dengan adanya hal tersebut, peneliti ingin melihat bagaimana **Hubungan Antara *Happiness At Work* dengan *Organizational Citizenship Behavior* Pada Karyawan Generasi Y di Kota Bandung.**

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Pada saat ini Generasi Y merupakan generasi dengan populasi dominan dengan jumlah usia produktif sebesar 25,87%. Dengan jumlah yang cukup besar, generasi Y memiliki peran penting dalam pembangunan industri dan percepatan pertumbuhan ekonomi. Hal ini menjadi tantangan bagi banyak perusahaan dalam menghadapi perilaku generasi Y dalam bekerja. Dalam bekerja, generasi Y memiliki karakterisitik yang berbeda dengan generasi sebelumnya. Generasi Y mengharapkan lingkungan kerja yang baik untuk meningkatkan kinerja mereka dalam bekerja. Menurut Robbins & Judge (2015), dalam sebuah organisasi yang sukses, sangat diperlukan karyawan

yang memiliki kinerja yang baik dan dapat bekerja lebih dari kewajiban yang biasa mereka lakukan. Perilaku ini dalam organisasi disebut dengan *Organizational Citizenship Behavior*.

*Organizational Citizenship Behavior* dapat di terapkan pada karyawan generasi Y dengan cara memperhatikan salah satu faktor yang dapat menumbuhkan *Organizational Citizenship Behavior* itu sendiri, yaitu afeksi positif. Menurut Jex & Britt (2008) afek positif ialah perasaan positif yang biasa muncul dari dalam diri karyawan. Perasaan positif ini dapat muncul karena lingkungan kerja yang baik. Salah satunya adalah dapat diperoleh dari keseimbangan kehidupan pribadi dan pekerjaan. Salah satu dari afek positif ini adalah *Happiness At Work*.

*Happiness At Work* merupakan perasaan positif yang muncul akibat pengalaman bekerja yang menyenangkan (Fisher, 2010). Dengan jumlah usia produktif yang mencapai 25,87% dan tingkat kebahagiaan dalam aspek pekerjaan yang tinggi maka penelitian ini dilakukan. Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Prakoso dan Listiara (2017) menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara *Happiness At Work* dan *Organizational Citizenship Behavior*, dimana semakin tinggi kebahagiaan di tempat kerja maka akan semakin tinggi pula *Organizational Citizenship Behavior* pada karyawan.

### **1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian**

Berdasarkan fenomena yang telah diuraikan diatas, penelitian ini memiliki maksud dan tujuan untuk mengetahui bagaimana hubungan antara *Happiness*

*At Work dan Organizational Citizenship Behavior* pada karyawan Generasi Y di Kota Bandung.

#### **1.4 Kegunaan Penelitian**

##### **1.4.1 Aspek Teoritis**

- a. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi keilmuan dalam bidang psikologi, khususnya bidang Psikologi Industri dan Organisasi.
- b. Hasil dari penelitian ini juga diharapkan dapat dijadikan tambahan referensi dalam kajian mengenai *Happiness At Work* dan *Organizational Citizenship Behavior*.

##### **1.4.2 Aspek Praktis**

- a. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi organisasi atau perusahaan, dan juga para karyawan yang bekerja di Kota Bandung untuk dapat lebih memperhatikan *Happiness At Work* dan *Organizational Citizenship Behavior* supaya dapat mencapai tujuan organisasi secara maksimal.