

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Karena zaman terus berkembang, semakin banyak perusahaan-perusahaan yang berdiri dan dengan sendirinya peluang kerja semakin banyak. Semakin banyaknya peluang kerja, maka semakin banyak juga peluang kerja untuk semua kalangan dan golongan, termasuk perempuan sampai para ibu yang sudah berkeluarga. Pesatnya perkembangan zaman, terutama dalam sektor ekonomi membuat kebutuhan hidup dari tahun ke tahun meningkat, hal ini menyebabkan tingginya tuntutan wanita untuk bekerja dan membantu perekonomian keluarganya (Maherani, 2008).

Menurut BPS (2019) diketahui sebanyak 55,55 persen tenaga profesional, manajerial dan teknisi itu merupakan perempuan dari keseluruhan 136,18 juta tenaga kerja di Indonesia. Dalam 55,55 persen tersebut sebanyak 51 persen nya sudah berkeluarga. Fenomena ibu bekerja bukan merupakan hal baru di kehidupan bermasyarakat, sejak dulu ibu-ibu rumah tangga sudah bekerja untuk membantu perekonomian rumah tangganya. Banyak dari ibu rumah tangga yang akhirnya memiliki peran ganda yaitu peran mereka baik di dalam rumah tangga dan juga dalam pekerjaan.

Gunarsa (dalam Limbong, 2017) menyebutkan ada beberapa alasan kenapa ibu rumah tangga memilih untuk bekerja yang pertama adalah masalah perekonomian keluarga jika dirasa penghasilan suami masih kurang untuk mencukupi kebutuhan keluarga, kedua adalah karena keinginan diri sendiri dari para ibu, hal ini merupakan bentuk aktualisasi diri ibu jika dirinya memiliki latar

belakang pendidikan yang tinggi, ketiga adalah karena dalam pandangan para ibu-ibu, diri mereka masih ingin menambah pengalaman hidup dan bekerja, hal ini sebagai bentuk para ibu yang ingin untuk menjalin hubungan sosial dengan orang lain,, keempat adalah karena para ibu memiliki keinginan untuk terbebas secara finansial sehingga para ibu tidak sepenuhnya bergantung pada suami. Beberapa alasan yang sudah disebutkan diatas merupakan penyebab para ibu yang bekerja memiliki peran lebih di dalam kehidupannya.

Para ibu yang memilih untuk bekerja ini dengan sendirinya akan memiliki peran ganda di dalam kehidupannya, yaitu sebagai ibu rumah tangga dan juga sebagai pekerja. Pada masa sekarang ini dimana virus Corona sedang terjadi di Indonesia, pemerintah Indonesia mengambil langkah pencegahan yaitu dengan melakukan Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB). Sehingga beberapa pekerja di Indonesia harus bekerja dari rumah atau *work from home* (WFH). Aturan-aturan yang telah ditetapkan ternyata berdampak secara signifikan bagi semua kalangan, terutama pada ibu.

Peran yang sebelumnya dimiliki oleh ibu rumah tangga yang beranggapan bahwa pekerjaan rumah tangga itu merupakan tanggung jawab para ibu, di tengah pandemi seperti ini membuat peran yang dimiliki para ibu menjadi lebih berat. Bahkan para ibu juga harus melakukan hal-hal lain saat berada di rumah seperti mencuci pakaian dan alat-alat makan, memasak makanan untuk keluarga, dan membersihkan rumah. Tentunya beban tersebut akan menjadi lebih berat ketika semua anggota keluarga sedang berada di rumah.

Peneliti telah melakukan wawancara singkat dengan beberapa ibu bekerja di daerah Jakarta dan Tangerang, dan sebagian besar menjawab bahwa peran

sebagai ibu itu bertambah bebannya selama situasi pandemi seperti ini. Bagi para ibu yang bekerja dari rumah juga harus mendampingi anak dan menjadi seorang guru untuk anak selama anak melakukan pembelajaran dari rumah, terutama untuk para ibu yang bekerja di sektor pekerjaan yang formal dimana peran yang ia miliki menjadi lebih berat lagi yaitu harus menjadi pekerja, guru, dan juga ibu pada waktu yang bersamaan.

Pada kehidupan nyata peran ganda akan memberikan konsekuensi yang cukup berat bagi rumah tangga seseorang, dimana ibu rumah tangga harus menyeimbangkan antara pekerjaan dan kehidupan pribadinya, seringkali hal ini akan membuat ketidakseimbangan di dalam salah satu bagian hidupnya. Fenomena ini dinamakan sebagai *spillover effect*, dimana adanya kepuasan atau kerugian di dalam salah satu bagian hidup akan menghasilkan kepuasan atau kerugian di bagian hidup lainnya (Xu, 2009).

Dampak buruknya jika ibu-ibu bekerja ini tidak bisa menyeimbangkan tugas dan kewajiban dari setiap peran yang ada itu dinamakan *negative spillover from work to family* dan *negative spillover from family to work* (Grzywacz & Marks, 2000). *Negative spillover from work to family* adalah kondisi dimana seseorang mendapat pengaruh yang buruk di dalam pekerjaan dan masalah itu mempengaruhi perannya dalam rumah tangga (Grzywacz & Marks, 2000). Sedangkan *negative spillover from family to work* adalah kebalikannya. Pada penelitian ini peneliti melakukan wawancara singkat kepada beberapa ibu rumah tangga yang bekerja di Jakarta dan Tangerang, beberapa dari mereka mengatakan bahwa dirinya pernah mengalami fenomena *spillover effect*. Para ibu ini pernah mengalami masalah dalam pekerjaannya dan mempengaruhi rumah tangganya, dan mereka juga pernah

mengalami masalah di dalam rumah tangganya dan hal tersebut mempengaruhi pekerjaannya.

Berdasarkan kutipan wawancara peneliti dengan salah satu ibu bekerja di Jakarta, menyatakan sebagai berikut:

“Ya, karena meskipun mencoba tetap profesional, terkadang tanpa disadari masalah yang terjadi dalam rumah tangga mengganggu pekerjaan. Mulai dari mood yang buruk, tidak semangat, dan malas komunikasi.”
(Wawancara subjek LS, 26 Oktober 2020).

Subjek LS mengatakan bahwa permasalahan yang dialami di dalam keluarga dapat berdampak terhadap performa kerja di dalam pekerjaannya. Hal tersebut membuktikan bahwa apa yang dirasakan dan dialami oleh para ibu bekerja ini dapat mempengaruhi kinerja pekerjaannya.

Sumber daya manusia merupakan komponen terpenting dalam sebuah organisasi. Hal ini dikarenakan sumber daya manusia merupakan pembuat rencana, sistem, pelaksana sistem, hingga mencapai tujuan yang ditetapkan oleh organisasi. Dengan kata lain, tanpa adanya sumber daya manusia maka tujuan yang dimiliki oleh organisasi akan sulit tercapai. Maka dari itu demi tercapainya sebuah tujuan di dalam organisasi dibutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas. Dengan adanya sumber daya manusia yang berkualitas akan dengan sendirinya membantu sebuah organisasi atau perusahaan untuk dapat berjalan dengan baik dan efektif.

Organizational citizenship behavior merupakan perilaku individu yang melaksanakan tugasnya melebihi apa yang tertulis pada deskripsi pekerjaannya yang meningkatkan fungsi perusahaan atau organisasi (Spector, 2006). Perilaku OCB yang biasanya dilakukan oleh karyawan bukan karena tuntutan pekerjaan melainkan dari kerelaan hatinya sendiri (Spector, 2006). Perilaku OCB ditunjukkan oleh karyawan dengan perilaku membantu sesama orang lain yang sedang

mengalami beban berlebih dari pekerjaannya, bersedia bertukar hari libur, bersikap sportif satu sama lain dan saling menghormati, serta sikap-sikap positif lainnya (Spector, 2006). OCB terbukti memberikan dampak yang positif terhadap kinerja karyawan dan efektifitas kerja di dalam sebuah perusahaan atau organisasi (Podsakoff, 2000). Dampak positif yang diberikan jika karyawan melakukan perilaku OCB meliputi peningkatan produktivitas rekan kerja dan atasan (Podsakoff, 2000).

Pada masa sekarang ini dimana di Indonesia sedang mengalami masa pandemi *covid-19*. Dampak yang dirasakan dari pandemi ini adalah adanya perubahan sistem kerja di Indonesia dimana mengharuskan pekerjanya untuk bekerja secara *online* atau *work from home* (WFH). Oleh sebab itu para pekerja diminta untuk lebih adaptif dan konsisten dalam bekerja untuk tetap mencapai tujuan organisasi dengan menunjukkan perilaku saling menolong dan salah satunya adalah OCB (Indrawan & Karyani, 2020).

Keberhasilan maupun kemajuan perusahaan akan menjadi lebih mudah untuk diwujudkan jika karyawan-karyawan di dalam perusahaan tersebut melakukan OCB, dan salah satu alasan kenapa karyawan melakukan OCB adalah karena mereka lebih banyak merasakan afek positif dibandingkan negatif (Jex & Britt, 2008; dalam Purwito, Nurtjahjanti & Ariati, 2012). Perilaku membantu sesama karyawan maupun orang lain merupakan perilaku yang distimulasi karena suasana hati yang sedang dirasakan itu positif atau senang. Sama halnya ketika seseorang individu melakukan kebaikan atau menolong sesamanya dalam sebuah perusahaan, perilakunya tersebut akan menyebabkan individu tersebut merasa lebih senang (Jex & Britt, 2008; dalam Purwito, Nurtjahjanti & Ariati, 2012).

Begitupun sebaliknya jika sebuah perusahaan tidak memiliki karyawan yang melakukan OCB, maka perusahaan tersebut akan sulit untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan tersebut. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Fauziridwan, Adawiyah dan Ahmad (2018) menyatakan bahwa karyawan yang memiliki OCB yang rendah itu dapat meningkatkan *turnover* seorang karyawan, hasil dari penelitian ini mengungkapkan bahwa pengaruh dari OCB terhadap *turnover intention* ditemukan adanya hubungan negatif yang berarti jika karyawan lebih sering melakukan perilaku OCB maka kemungkinan dia melakukan *turnover* itu rendah. Tidak hanya *turnover* saja namun juga OCB mempengaruhi performa kerja yang ditunjukkan oleh karyawannya, studi yang dilakukan oleh Podsakoff, Ahearne, dan MacKenzie (1997; dalam Spector, 2006) ditemukan bahwa tingginya tingkat OCB dalam satu kelompok kerja itu disertai dengan tingginya produktivitas kerja yang ditunjukkan. OCB rendah juga dikaitkan dengan perilaku withdrawal lainnya seperti *actual turnover* dan *absenteeism* (Podsakoff, Whitting, Podsakoff & Blume, 2009).

Sebagai sebuah perilaku, tentunya ada beberapa faktor yang menjadi alasan kenapa seseorang melakukan perilaku OCB, seperti keinginan untuk berafiliasi atau memiliki hubungan yang positif dengan orang lain dan juga keinginan untuk menunjukkan sikap loyalitas terhadap perusahaan atau organisasi (Organ, 2006). Individu yang melakukan perilaku OCB dengan sendirinya akan menunjukkan performa kerja yang tinggi, seperti perilaku membantu sesama karyawan akan membuat pekerjaan yang sedang dikerjakan menjadi lebih mudah dan cepat selesai (Podsakoff, Whitting, Podsakoff & Blume, 2009). Faktor lainnya adalah perasaan yang positif atau bahagia, ketika seseorang sedang merasakan perasaan bahagia atau

senang, maka orang tersebut akan cenderung membantu orang lain yang membutuhkan. Faktor tersebut merupakan salah satu pengertian dari *well-being*.

Salah satu faktor yang dipercaya mempengaruhi perilaku OCB adalah *well-being*. *Well-being* merupakan sebuah kondisi dimana individu merasa bahwa hidupnya berfungsi secara baik dan sering merasakan perasaan yang positif (Compton & Hoffman, 2019). Penelitian sebelumnya menemukan bahwa *well-being* yang buruk di dalam konteks pekerjaan itu dipengaruhi karena lingkungan kerja yang tidak kondusif, memiliki sebuah ekspektasi yang tinggi dalam bekerja, tidak mendapatkan *social support* dari rekan kerja dan atasan, jam kerja yang tidak teratur (Chang & Lu, 2007). Hal tersebut dipengaruhi oleh situasi dimana individu tersebut lebih sering merasakan emosi yang negatif dibandingkan yang positif.

Well-being sendiri terbagi kedalam dua bagian yaitu *psychological well-being* dan *subjective well-being* (Compton & Hoffman, 2019). *Psychological well-being* merupakan penilaian individu bahwa kondisi psikologis yang dimiliki individu tersebut merupakan yang diinginkannya atau baik (Compton & Hoffman, 2019). Sedangkan *subjective well-being* merupakan penilaian subjektif individu bahwa kehidupan yang sedang dijalani merupakan yang individu inginkan, individu merasakan perasaan yang positif lebih banyak dari perasaan yang negatif (Compton & Hoffman, 2019). SWB sendiri merupakan sebuah evaluasi yang dilakukan oleh individu terhadap dirinya sendiri (Diener & Ryan, 2009).

Ditemukan bahwa individu yang memiliki *subjective well-being* yang tinggi merupakan individu yang merasa sangat senang, sangat puas dengan kehidupannya, dan yang mempunyai level yang rendah pada *neuroticism* (Compton & Hoffman, 2019). Individu melakukan evaluasi secara kognitif dan afektif, bentuk dari evaluasi

kognitif adalah penilaian terhadap kepuasan yang menyeluruh di segala aspek kehidupannya, sedangkan evaluasi afektif dapat dinilai dari seringnya individu merasakan emosi positif seperti rasa senang dan lebih sedikit merasakan emosi-emosi negatif seperti kesedihan dan kemarahan (Diener & Pavot, 2003). Evaluasi ini juga merupakan penilaian emosional terhadap kejadian-kejadian yang dialami oleh individu yang sejalan dengan penilaian kognitif terhadap kepuasan hidupnya (Eid & Larsen, 2008).

Jika *subjective well-being* seseorang rendah atau buruk, akan berdampak terhadap beberapa aspek di dalam kehidupannya, salah satu contohnya akan berdampak terhadap kinerja dan sikap dari individu tersebut ke perusahaan dimana ia bekerja bahkan akan berdampak terhadap *organizational citizenship behavior*-nya. Pernyataan diatas didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Elfariani (2019) yang menemukan bahwa *subjective well-being* berpengaruh secara positif pada tingkat *organizational citizenship behavior* pada karyawan *Team Lab Future Park* Jakarta.

Beberapa studi terdahulu mengasumsikan bahwa OCB dapat dihubungkan dengan perilaku prososial atau keinginan untuk membantu orang lain (Organ, dalam; Meesala & Rao, 2013). Pandangan ini terbentuk dari teori *social exchange* dimana keputusan para karyawan mengenai jumlah usaha yang mereka akan tunjukkan untuk perusahaan atau organisasi mereka itu tergantung dari bagaimana perusahaan atau organisasi tersebut dapat menjaga *well-being* mereka (Eisenberger et al, dalam; Meesala & Rao, 2013). Hal tersebut dapat disimpulkan jika perusahaan atau organisasi memperlakukan karyawannya dengan adil maka para karyawan juga akan menunjukkan perilaku OCB.

Subjective well-being lebih menilai individu secara keseluruhan dan penjelasannya ini dapat dikaitkan ke dalam definisi *organizational citizenship behavior* dimana individu akan melakukan perilaku OCB saat individu tersebut merasakan afek positif lebih banyak dibandingkan afek negatif dan cenderung merasa puas dengan kehidupannya. Dalam melakukan OCB juga dijelaskan, ketika individu melakukan hal baik atau menolong individu lainnya, maka mereka akan lebih merasa senang karena dapat membantu sesama mereka. Munculnya perilaku OCB pada diri seseorang dipengaruhi oleh banyak hal, salah satunya adalah *subjective well-being*.

Penelitian yang dilakukan oleh Ramdhani, Ancok dan Adrianson (2017) menemukan bahwa OCB dipengaruhi secara signifikan oleh faktor SWB yaitu *affectivity*, yang didalamnya ada dua yaitu *positive affectivity* dan *negative affectivity*. Begitu juga dalam penelitian yang dilakukan oleh Liqwiyanti dan Jangkung (2016) menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang sangat signifikan dalam aspek kepuasan hidup dan OCB. Jika dilihat dalam pengertian SWB sendiri, aspek kepuasan hidup termasuk di dalam aspek-aspek SWB (Diener & Ryan, 2012).

Penelitian-penelitian yang telah dilakukan sebelumnya itu sudah banyak untuk kedua variabel ini, tetapi belum ada yang mengambil subjek ke ibu bekerja. Berdasarkan penelitian terdahulu, subjek ibu bekerja belum pernah dijadikan subjek tetap di dalam penelitian dua variabel ini di Indonesia. Penting untuk penelitian ini dilakukan karena akan melihat pengaruh SWB terhadap OCB khususnya pada ibu bekerja di Indonesia dan terlebih lagi melihat fenomena yang ada dimana peran ganda yang dimiliki oleh seorang ibu bekerja ini tidak terhindarkan.

Penelitian ini akan mengambil subjek ibu bekerja di Jabodetabek, Jakarta sendiri merupakan ibu kota negara Indonesia dan disebut sebagai kota metropolitan yang merupakan kawasan perkotaan yang paling besar di Indonesia (Vioya, 2010). Sebagai kota metropolitan, Jakarta dari tahun ke tahun mengalami peningkatan yang cukup signifikan dalam jumlah penduduk, hal ini yang mendorong pertumbuhan perekonomian di Jakarta juga cukup pesat (Vioya, 2010). Selain itu Kota Jakarta diapit oleh kota-kota besar lainnya yaitu Bogor, Depok, Tangerang, dan Bekasi sehingga pertumbuhan dalam sektor perekonomian juga berkembang secara pesat dalam kota yang mengapit Jakarta. Statistik jumlah pekerja wanita yang sudah peneliti paparkan diatas juga mendukung bahwa perkembangan sektor perekonomian di daerah perkotaan sangat tinggi sehingga memerlukan banyaknya sumber daya manusia. Melihat fenomena dimana pekerja perempuan di Indonesia itu meningkat terutama di dalam perkotaan. Maka dari itu peneliti ingin melihat pengaruh dari *subjective well-being* terhadap *organizational citizenship behavior* khususnya pada ibu bekerja di Jabodetabek.

1.2 Rumusan Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang sudah dijelaskan, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh dari *life satisfaction* terhadap *organizational citizenship behavior* ibu bekerja di Jabodetabek?
2. Apakah terdapat pengaruh dari *positive affect* terhadap *organizational citizenship behavior* ibu bekerja di Jabodetabek?
3. Apakah terdapat pengaruh dari *negative affect* terhadap *organizational citizenship behavior* ibu bekerja di Jabodetabek?

4. Apakah terdapat pengaruh secara simultan dari *subjective well-being* terhadap *organizational citizenship behavior* ibu bekerja di Jabodetabek?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh dari masing-masing dimensi *subjective well-being* terhadap *organizational citizenship behavior* ibu bekerja di Jabodetabek.

1.4 Manfaat Penelitian

1.3.1 Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pengembangan dalam bidang psikologi positif, dan psikologi industri dan organisasi.

1.3.2 Manfaat Praktis

Bagi perusahaan dan organisasi, hasil dari penelitian ini diharapkan mampu memberikan masukan bagi para perusahaan untuk menyadari betapa pentingnya menjaga *subjective well-being* karyawan-karyawan mereka, terutama untuk para wanita yang sudah memiliki rumah tangganya masing-masing untuk mendorong karyawannya melakukan OCB.

Bagi ibu bekerja, hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan kesadaran serta pemahaman akan adanya pengaruh dari *subjective well-being* terhadap *organizational citizenship behavior* pada ibu bekerja.