

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pada era pandemi ini cukup banyak perusahaan yang terganggu akibat adanya PPKM (Pemberlakuan Pembatasan Kegiatan Masyarakat). Menurut Badan Pusat Statistik Provinsi Jawa Timur (BPS) pada bulan Februari 2021, PPKM yang diterapkan oleh pemerintah ini menyebabkan sebagian besar perusahaan harus memberikan waktu *work from home* (WFH) bagi pegawainya untuk mengurangi intensitas terjadinya pertemuan tatap muka. Hal ini dilakukan untuk dapat memutus rantai penyebaran dari *coronavirus disease*. Kebijakan ini dibuat bukan untuk mengurangi produktivitas. Namun, pegawai yang bekerja dari rumah justru tidak bisa produktif dalam bekerja dan perusahaan juga kehilangan rasa loyalitas dari pegawai. Hal itu sejalan dengan penelitian dari Ma'rifah (2020), ada beberapa dampak negatif dari *work from home* yaitu adanya multitasking, semangat kerja yang menurun, adanya biaya tambahan, mudah terdistraksi, adanya keterbatasan komunikasi, dan juga adanya rasa tidak percaya antar pihak. *Work from home* ini juga termasuk ke dalam istilah yang akhir-akhir ini sering terdengar yaitu *work from anywhere*. *Work from anywhere* ini mencakup *work from office* dan juga *work from home*. Karyawan diberikan kebebasan untuk dapat bekerja di mana saja, baik itu di rumah, di kantor, di gunung, di pantai, dan lain-lain. *Work from anywhere* sendiri memiliki pengertian yaitu kemampuan karyawan dalam bekerja secara independen di suatu tempat dalam satu tim (Alison Hill dan Darren Hill, 2021).

Organizational citizenship behavior (OCB) sendiri memiliki pengertian yaitu “*Individual behavior that is discretionary, not directly or explicitly recognized by the formal reward system, and that in the aggregate promotes the effective functioning of the organization*” (Organ 1988 dalam Podsakoff, Whiting, Podsakoff, Blume, 2009). Jadi, OCB adalah suatu perilaku yang dapat memberikan bantuan efektif kepada perusahaan dikarenakan perilaku yang bersifat bebas, dan juga tidak adanya penghargaan yang diberikan baik itu secara langsung maupun tidak langsung (Organ 1988 dalam Podsakoff, Whiting, Podsakoff, Blume, 2009). Adapun 5 dimensi dari OCB menurut Organ (1988 dalam Podsakoff, 2009: 123)

yaitu *altruism* (suatu perilaku di mana seorang individu membantu rekan kerja yang sedang menghadapi kesulitan dan merasa tidak enak), *conscientiousness* (suatu perilaku di mana seorang individu memberikan kemampuannya melebihi syarat minimal dari perusahaan seperti bekerja lembur untuk menyelesaikan proyek), *sportmanship* (suatu reaksi positif dari individu terhadap organisasi. Biasanya dilakukan dengan menghargai organisasi itu dan juga memberikan respon positif atas organisasi itu). *Courtesy* (suatu reaksi individu dalam memelihara hubungan positif dengan rekan kerja), dan *civic virtue* (suatu reaksi individu yang mencerminkan rasa tanggung jawab dalam keberlangsungan organisasi).

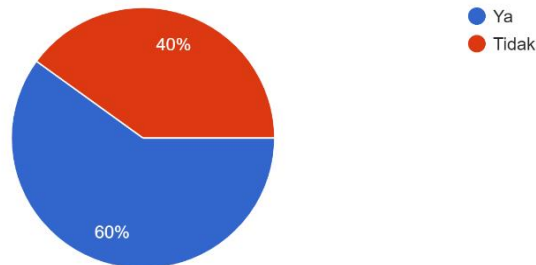
Menurut penelitian dari Saraswati & Susrama (2020), perempuan (ibu) memegang peranan penting dalam keluarga. Perempuan memikul tanggung jawab yang berat dalam mengajari dan mengasuh anak. Banyak perempuan yang bekerja untuk membantu suami dalam mencari nafkah bagi keluarga. Oleh karena itu, perempuan memegang peranan yang sangat penting dalam kelangsungan hidup keluarga. Sebagai orang tua, perempuan memiliki misi penting dalam mendidik anak-anaknya, seperti mengajari anak berjalan, mengajarkan tentang agama yang dianut, tata krama, dan norma sosial, mempersiapkan anak untuk berintegrasi dengan masyarakat, dan menjadikan anak sebagai pribadi yang baik yang dapat berperan dalam kemajuan negara. Hal ini biasanya disebut sebagai *work family conflict*. WFC ini tentunya akan menyebabkan terjadinya perbedaan OCB antara laki-laki dan perempuan. Berdasarkan penelitian dari Jane Floretta Kuswardi dan Kristiana Haryanti (2014) didapatkan hasil bahwa terdapat hubungan yang negatif antara *work family conflict* dengan *organizational citizenship behavior*. Hal ini berarti semakin rendah variabel WFC, maka variabel OCB akan tinggi. Sedangkan, semakin naik tinggi variabel WFC, maka variabel OCB akan rendah. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ratih Purnami Sudrajad dan Hudaniah (2021) yang menunjukkan hasil penelitian yaitu terdapat pengaruh WFC terdapat OCB pada karyawan PT X. Oleh karena itu, akan pengaruh dari WFC ini akan menyebabkan terjadinya perbedaan OCB yang dimiliki oleh laki-laki dan perempuan dikarenakan adanya konflik dalam memilih apakah harus

mementingkan pekerjaan ataukah mementingkan kepentingan keluarga terlebih dahulu.

Menurut hasil penelitian dari Gilang Rahmadani & Ratih Ayu Dwi Arindawati (2020), adanya perbedaan OCB (*Organizational Citizenship Behavior*). Perbedaan ini berdasarkan jenis kelamin dari subyek yaitu laki-laki dan perempuan. Metode yang digunakan adalah *independent sample t-test*. Metode ini dilakukan untuk melihat perbedaan OCB berdasarkan jenis kelamin. Metode ini dilakukan pada anggota DPM dari Fakultas X yang berada di Universitas Negeri Surabaya. Adapun hasil signifikansi yang didapat yaitu sebesar 0,000. Signifikansi ini menandakan bahwa ada perbedaan OCB jika ditinjau dari jenis kelamin. Hasil lainnya juga menunjukkan bahwa OCB yang dimiliki oleh perempuan lebih tinggi daripada OCB yang dimiliki oleh pria. Penelitian ini memiliki perbedaan dengan penelitian terdahulu khususnya pada konteks penelitian. Penelitian terdahulu menerapkan sistem kerja secara *work from office*. Sedangkan, konteks penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti pada karyawan yang mengalami *work from anywhere*.

Berdasarkan hasil dari data awal atau *preliminary* yang ada pada penelitian ini didapatkan sebanyak 15 responden. Sebanyak 53.3% (8 responden) memiliki jenis kelamin laki-laki dan 46.7% (7 responden) memiliki jenis kelamin perempuan. Kelima belas orang responden ini berdomisili di Kota Surabaya. Lima belas orang responden memiliki rentang umur 21-25 dengan rincian 33.33% (5 responden) memiliki umur 21 tahun, 13.3% (2 responden) memiliki umur 22 tahun, 6.7% (1 responden) memiliki umur 23 tahun, 13.3% (1 responden) memiliki umur 24 tahun, dan 26.7% (4 responden) memiliki umur 25 tahun.

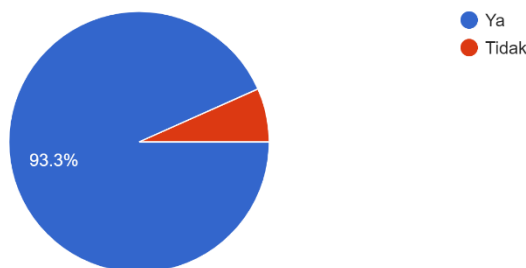
1. Apakah anda mengetahui tentang organizational citizenship behavior?
15 responses



Gambar 1.1 *Pie chart* apakah responden mengetahui mengenai OCB.

Hasil *preliminary* menunjukkan bahwa 60% responden (9 orang) mengetahui apa itu OCB dan sebanyak 40% responden (6 orang) tidak mengetahui apa itu OCB. Rata-rata responden memberi jawaban jika OCB adalah suatu perilaku bekerja yang melebihi *job desc* yang disediakan oleh perusahaan.

3. Apakah anda pernah menolong teman kerja anda ketika mengalami kesulitan walaupun tidak mendapatkan imbalan?
15 responses



Gambar 1.2 *Pie chart* menolong teman kerja ketika mengalami kesulitan walau tidak mendapat imbalan.

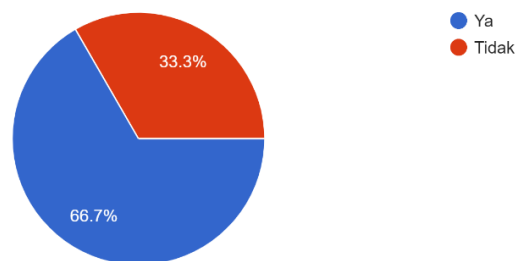
Sebanyak 93.3% responden (14 orang) menyatakan bahwa mereka pernah menolong teman kerja ketika sedang mengalami kesulitan dan juga sebanyak 6.7% responden (1 orang) menyatakan bahwa mereka tidak pernah menolong teman kerja yang sedang mengalami kesulitan. Berdasarkan pertanyaan terbuka dari kuesioner

ada beberapa alasan mengapa mereka menolong teman kerja ketika sedang kesulitan yaitu

1. Dapat memudahkan divisi.
2. Adanya kewajiban untuk membantu.
3. Untuk menjaga hubungan baik.
4. Adanya rasa simpati dan empati.
5. Adanya rasa balas budi.
6. Adanya rasa iba.
7. Adanya rasa ingin menolong.
8. Agar kerja tim terlihat baik di mata atasan.
9. Adanya permintaan dari rekan kerja.
10. Mendukung perkembangan perusahaan.
11. Menolong adalah perbuatan yang baik.

5. Apakah anda pernah memberikan waktu lebih bagi perusahaan?

15 responses



Gambar 1.3 *Pie chart* memberikan waktu lebih bagi perusahaan.

Terdapat 66.7% responden (10 orang) yang memilih pernah memberikan waktu lebih bagi perusahaan. Sementara itu, 33.3% responden (5 orang) memilih tidak pernah memberikan waktu lebih bagi perusahaan. Dari 66.7% responden, 7 orang di antaranya adalah laki-laki dan 3 orang sisanya adalah perempuan. Dari 33.3% responden, 4 orang di antaranya adalah perempuan dan 1 orang sisanya adalah laki-laki. Berdasarkan pertanyaan terbuka dari kuesioner ada beberapa alasan mengapa mereka mau memberikan waktu lebih bagi perusahaan yaitu:

1. Mendapatkan pengalaman dan dapat mewujudkan visi-misi perusahaan.

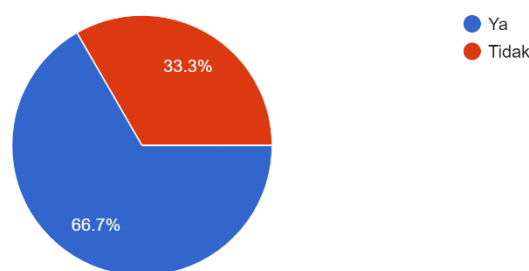
2. Karena sudah menjadi *job desc* dari pekerjaan.
3. Karena kewajiban.
4. Sebagai tanda loyalitas.
5. Karena responden yakin bahwa kemajuan organisasi akan mendatangkan keuntungan bagi responden.
6. Karena perusahaan memberikan kelonggaran ketika ada urusan penting.
7. Karena ada tugas yang harus diselesaikan.
8. Kontribusi untuk perusahaan.

Berdasarkan pertanyaan terbuka dari kuesioner ada juga beberapa alasan mengapa mereka tidak mau memberikan waktu lebih bagi perusahaan yaitu

1. Karena sudah ada *job desc* sehingga responden tidak mau bekerja melebihi *job desc* yang ada.
2. Upah tidak sesuai dengan *job desc* sehingga responden tidak ingin memberikan *effort* lebih.
3. Tidak sesuai dengan ketentuan awal sehingga akan mengakibatkan beban yang terlalu banyak sehingga dapat menyebabkan stress.

7. Apakah anda pernah mengajukan keberatan ketika diberi tugas lebih oleh atasan?

15 responses



Gambar 1.4 *Pie chart* keberatan ketika diberi tugas lebih oleh atasan.

Sebanyak 66.7% responden (10 orang) memilih pernah mengajukan keberatan ketika diberi tugas lebih oleh atasan. Sedangkan, 33.3% responden (5 orang) memilih tidak pernah mengajukan keberatan ketika diberi tugas lebih oleh atasan. Dari 66.7% responden terdapat 4 laki-laki dan 6 perempuan. 33.3% sisanya

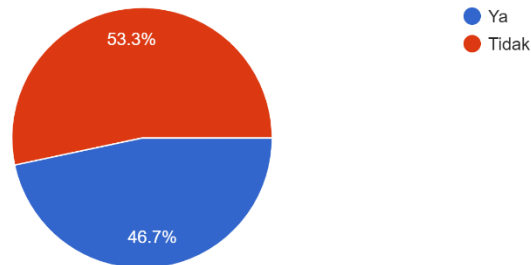
terdiri dari 4 laki-laki dan 1 perempuan. Berdasarkan pertanyaan terbuka dari kuesioner ada beberapa alasan mengapa mereka memilih mengajukan keberatan ketika diberi tugas lebih oleh atasan yaitu:

1. Karena melampaui *job desc* dan beban pekerjaan yang tidak mampu untuk diatasi.
2. Tugas berlebihan sehingga membuat waktu responden tersita dalam jumlah banyak.
3. Responden tidak dapat beraktivitas hal yang lain.
4. Responden tidak nyaman.
5. Responden tidak dibayar untuk menjalankan tugas yang dibebankan pada responden.
6. Responden merasa bahwa responden harus bekerja sesuai *job desc* karena gaji yang diberikan sesuai dengan *job desc*.
7. Karena responden hanya ingin memberikan *effort* sesuai dengan gaji yang diberikan oleh perusahaan.
8. Karena tugas tambahan itu bukan merupakan kewajiban dari responden.

Ada juga beberapa alasan mengapa mereka tidak mengajukan keberatan ketika diberi tugas lebih oleh atasan yaitu:

1. Responden bekerja sesuai dengan *job desc* yang diberikan kepada responden (Asalkan tugas lebih ini masih termasuk ke dalam *job desc*).
2. Karena responden ingin berkembang tanpa mengeluh dan yakin bahwa segala tugas yang diberikan maupun di luar kemampuan responden berarti ada kepercayaan yang diberikan oleh perusahaan dan harus dilakukan dengan kesungguhan yang ada.
3. Karena merupakan bentuk kepercayaan dari atasan.

9. Apakah anda pernah terlibat masalah dengan rekan kerja anda?
15 responses

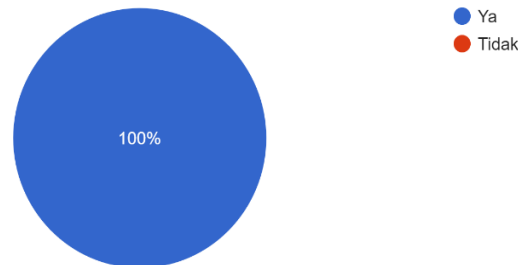


Gambar 1.5 *Pie chart* terlibat masalah dengan rekan kerja.

Lalu terdapat 46.7% responden (7 orang) memilih bahwa mereka pernah terlibat masalah dengan rekan kerja. Sebanyak 53.3% responden (8 orang) memilih bahwa mereka tidak pernah terlibat masalah dengan rekan kerja. Dari 46.7% responden ada 5 laki-laki dan 2 perempuan. Lalu, dari 53.3% responden terdapat 3 laki-laki dan 5 perempuan. Berdasarkan pertanyaan terbuka yang berasal dari kuesioner ada beberapa masalah yang biasanya terjadi dengan rekan kerja yaitu

1. Adanya masalah komunikasi dan pembagian tugas yang sering *overlap*.
2. Rekan kerja yang tidak kunjung menyelesaikan tugas.
3. Responden yang tidak pandai berbicara sehingga sering mengeluarkan kata-kata yang kurang nyaman di hati rekan kerja.
4. Adanya ketidakcocokan dalam pendapat.
5. *Miss communication*.
6. Adanya perbedaan pendapat dengan rekan kerja.

11. Apakah anda bertanggungjawab atas hasil kerja yang anda buat?
15 responses



Gambar 1.6 *Pie chart* tanggung jawab atas hasil kerja

Untuk pertanyaan terakhir, terdapat 100% responden (15 orang) yang bertanggung jawab atas hasil kerja yang telah dibuat dan terdapat 0% responden (0 orang) yang tidak bertanggung jawab atas hasil kerja yang telah dibuat.

Untuk pertanyaan nomor 3 mencerminkan aspek OCB yang pertama yaitu *altruism*. Untuk pertanyaan nomor 5 mencerminkan aspek OCB yang kedua yaitu *conscientiousness*. Pertanyaan nomor 7 mencerminkan aspek OCB yang ketiga yaitu *sportsmanship*. Lalu, pertanyaan nomor 9 mencerminkan aspek OCB keempat yaitu *courtesy*. Terakhir pertanyaan nomor 11 mencerminkan aspek OCB yang terakhir yaitu *civic virtue*. Berdasarkan beberapa pertanyaan itu terdapat 2 aspek di mana laki-laki memiliki jumlah yang lebih unggul dibandingkan dengan perempuan yaitu aspek *conscientiousness* dan juga *sportsmanship*. Laki-laki lebih unggul dalam *conscientiousness* dan juga *sportsmanship*. Hal ini menunjukkan bahwa laki-laki lebih ingin memberikan kemampuannya melebihi syarat minimal dari perusahaan dan juga lebih memberikan reaksi positif terhadap perusahaan.

Berdasarkan hasil *preliminary*, dapat dilihat bahwa tingkat OCB pria lebih tinggi daripada wanita. Hal ini tentunya berbanding terbalik dengan penelitian dari Gilang Rahmadani & Ratih Ayu Dwi Arindawati (2020), yang mana mendapatkan hasil bahwa OCB yang dimiliki oleh perempuan lebih tinggi daripada OCB yang dimiliki oleh pria. Menurut Konrad (2000 dalam Gilang Rahmadani & Ratih Ayu Dwi Arindawati, 2020), dalam lingkup organisasi, individu yang feminis dalam dimensi afiliasi dan pengasuhan akan memiliki peluang untuk berteman,

berpeluang untuk membantu anggota lain dan mudah bekerjasama dengan orang lain dalam lingkup organisasi sedangkan seseorang yang maskulin akan cenderung otonom, suka tantangan, dan mencari keuntungan. Hal tersebut menunjukkan bahwa individu yang feminis seperti anggota organisasi perempuan cenderung memiliki sikap membantu dan peduli pada lingkup organisasi. Ada juga penelitian lainnya dari Konrad (Dalam Rahmawati, 2000) yang menunjukkan bahwa terdapat perilaku kerja yang lebih menonjol pada perempuan yaitu membantu orang lain dan juga berteman dengan rekan kerja. Berdasarkan hal itu, peneliti memiliki rasa ingin tahu untuk melihat apakah ada perbedaan OCB berdasarkan jenis kelamin pada karyawan yang mengalami *work from home* karena OCB ini adalah perilaku yang wajib untuk dimiliki oleh para karyawan WFH sehingga dapat bekerja secara maksimal. Penelitian ini memiliki perbedaan dengan penelitian dari Gilang Rahmadani & Ratih Ayu Dwi Arindawati yaitu penelitian sebelumnya lebih berfokus di satu daerah yaitu di Surabaya. Sedangkan, penelitian yang akan peneliti lakukan memiliki lingkup yang lebih luas karena tidak terpaku di satu daerah saja. Untuk itu, pentingnya penelitian ini agar peneliti dapat melihat perbedaan OCB antara karyawan pria dan karyawan wanita yang mengalami wfh secara luas. Hal ini akan membuat perusahaan-perusahaan dapat memperkerjakan karyawan secara efektif sehingga perusahaan dapat mempertahankan kinerja secara optimal. Penelitian yang akan dilakukan ini memiliki perbedaan dengan penelitian terdahulu khususnya pada konteks penelitian. Penelitian terdahulu memiliki konteks penelitian pada para pekerja *work from office*. Sedangkan, penelitian yang akan peneliti lakukan ini lebih berkonteks pada *work from anywhere*.

Banyaknya perusahaan yang terguncang akibat adanya kebijakan PSBB dan juga PPKM dari pemerintah menyebabkan kinerja perusahaan yang menurun sehingga dibutuhkan OCB agar perusahaan dapat segera bangkit dan juga kembali seperti biasa. Hal itu sejalan dengan penelitian dari Maisyura & Heriyana (2021) yang mengatakan masa sulit akibat adanya pandemi Covid-19 ini dapat dihadapi dikarenakan adanya OCB. Perubahan lingkungan dan budaya kerja yang terjadi akan menuntut perusahaan untuk dapat menyesuaikan dengan segala perubahan yang sedang terjadi. Hal ini tentunya membutuhkan pekerja-pekerja

dengan sikap yang mendukung organisasi tersebut. Menurut hasil penelitian dari Podsakoff dkk (2000, dalam Kusumajati 2014), adanya manfaat dari OCB yaitu untuk meningkatkan produktivitas, penghematan sumber daya, untuk mengkoordinasi kegiatan yang ada di kelompok kerja, menciptakan kinerja organisasi yang stabil, membuat organisasi dapat beradaptasi ketika dihadapkan pada perubahan yang drastis.

Perubahan ini dapat berdampak pada lingkup pekerjaan, pola kerja WFH dan WFO yang terjadi saat pandemi, dapat menjadi model kerja ke depan. Bekerja dapat dijalankan secara *hybrid* yang berarti pekerjaan dapat dilakukan dengan cara *work from home* dan juga dengan cara *work from office*. Kemampuan beradaptasi ini akan dibutuhkan mengingat bahwa kini masuk pada *new normal* dikarenakan pandemi yang telah menurun dan berubah menjadi endemi. Perubahan ini menyebabkan terciptanya istilah baru yang beredar di masyarakat yaitu *work from anywhere*. *Work from anywhere* adalah kemampuan karyawan dalam bekerja secara independen di suatu tempat dalam satu tim. Definisi ini dapat merujuk pada karyawan yang berada jauh dari kantor dan juga karyawan yang mungkin berada di rumah. Berdasarkan hal itu, *work from anywhere* ini mencakup dua istilah yang sering kita dengar yaitu *work from office* dan juga *work from home*. Dikarenakan terjadinya perubahan ini, diperlukannya penelitian untuk melihat OCB yang dimiliki oleh karyawan terutama perbedaan OCB antara laki-laki dan perempuan dikarenakan adanya *work family conflict* yang dialami oleh perempuan.

1.2 Batasan Masalah

Ada 3 batasan masalah dari penelitian ini yaitu :

- a. *Organizational Citizenship Behavior* sebagai variabel bebas dan jenis kelamin sebagai variabel tergantung.
- b. Partisipan dalam penelitian ini adalah karyawan yang mengalami *work from anywhere* pada berbagai perusahaan yang ada.
- c. Penelitian ini berfokus pada uji perbedaan pada variabel Y (OCB) yang ditinjau dari variabel X (Jenis kelamin).

1.3 Rumusan Masalah

Apakah ada perbedaan tingkat *organizational citizenship behavior* berdasarkan jenis kelamin (Laki-laki dan perempuan) pada karyawan yang mengalami *work from anywhere*.

1.4 Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui apakah ada perbedaan tingkat OCB (*Organizational Citizenship Behavior*) berdasarkan jenis kelamin (laki-laki dan perempuan) pada karyawan yang mengalami *work from anywhere*.

1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1 Manfaat teoretis

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan untuk membagikan pengetahuan dalam bidang psikologi khususnya pada bidang minat industri dan organisasi mengenai OCB pada karyawan yang mengalami *work from anywhere*.

1.5.2 Manfaat praktis

a. Untuk karyawan *work from anywhere*

Hasil penelitian ini dapat memberikan informasi kepada para karyawan yang mengalami *work from anywhere* terkait peran jenis kelamin pada OCB yang dimiliki oleh karyawan yang mengalami *work from anywhere*. Para karyawan diharapkan dapat memahami tentang pentingnya memunculkan *organizational citizenship behavior* (OCB) dalam dunia kerja sehingga dapat menjadi karyawan yang berkualitas.

b. Untuk perusahaan :

Hasil penelitian ini dapat dijadikan pertimbangan untuk perusahaan dalam mengevaluasi hasil OCB dari karyawan yang mengalami *work from anywhere* di perusahaan itu dan juga dapat mengembangkan OCB dari karyawan tersebut.

c. Untuk penelitian selanjutnya :

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi untuk penelitian selanjutnya mengenai perbedaan OCB berdasarkan jenis kelamin pada karyawan yang mengalami *work from anywhere*