

# Hubungan Workplace Mindfulness dengan Organization Citizenship Behavior (OCB) pada Karyawan Kapanlagi.com Malang

Tanaya Hayu Salsabila, Tutut Chusniyah\*, Ike Dwiastuti

Universitas Negeri Malang, Jl. Semarang No. 5 Malang, Jawa Timur, Indonesia

\*Penulis korespondensi, Surel: tutut.chusniyah.fppi@um.ac.id

## Abstract

This study aims to (1) describe the workplace mindfulness to employees kapanlagi.com Malang, (2) describe the organization citizenship behavior (OCB) in Kapanlagi.com Malang employees, (3) determine the relationship between workplace mindfulness with organization citizenship behavior (OCB) in Kapanlagi.com Malang employees. The sample in this study were 91 active employees Kapanlagi.com Malang who has worked for more than one year. Test hypotheses using correlation analysis technique Pearson Product Moment. The results of this study indicate that (1) most of the employees have a workplace mindfulness Kapanlagi.com Malang is low (2) most employees Kapanlagi.com Malang has a low OCB (3) there is a relationship between workplace mindfulness with organization citizenship behavior (OCB) on Kapanlagi.com employees Malang.

**Keywords:** workplace minfulness; organization citizenship behavior (ocb); kapanlagi.com employee

## Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk (1) mengetahui workplace mindfulness pada karyawan kapanlagi.com Malang, (2) mengetahui organization citizenship behavior (OCB) pada karyawan Kapanlagi.com Malang, (3) mengetahui hubungan antara workplace mindfulness dengan organization citizenship behavior (OCB) pada karyawan Kapanlagi.com Malang. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 91 karyawan aktif Kapanlagi.com Malang yang telah bekerja lebih dari satu tahun. Uji hipotesis menggunakan teknik analisis korelasi Pearson Product Moment. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) sebagian besar karyawan Kapanlagi.com Malang memiliki workplace mindfulness yang rendah (2) sebagian besar karyawan Kapanlagi.com Malang memiliki OCB yang rendah (3) terdapat hubungan antara workplace mindfulness dengan organization citizenship behavior (OCB) pada karyawan Kapanlagi.com Malang.

**Kata kunci:** workplace mindfulness; organization citizenship behavior (ocb); karyawan kapanlagi.com

## 1. Pendahuluan

Dalam menciptakan lingkungan kerja yang membangun dan menunjang karyawan untuk pengembangan usaha, perusahaan membutuhkan kinerja karyawan yang tinggi. Faktor terpenting dalam pencapaian keberhasilan perusahaan adalah sumber daya manusia (SDM) sebagai pelaku pelaksana produktifitas perusahaan. Untuk mendapatkan hasil yang optimal, potensi karyawan harus dimanfaatkan sebaik-baiknya. Sistem perusahaan yang baik, sarana prasarana yang memadai, kemampuan SDM yang mumpuni, ketiganya menjadi faktor penunjang dalam ketercapaian tujuan perusahaan.

Salah satu kemampuan yang harus dimiliki karyawan adalah keterampilan interpersonal (Katz, 1964). Hanya karyawan yang peduli dengan rekan kerjanya dan memiliki usaha untuk menampilkan performa terbaik yang dapat memiliki kemampuan interpersonal,

atau dengan kata lain memiliki perilaku extra-role. Perilaku extra-role dapat diartikan sebagai perilaku bekerja di luar deskripsi kerja formal yang dapat meningkatkan efektivitas dan kelangsungan hidup organisasi (Katz, 1964).

Dalam organisasi, perilaku extra role ini dikenal dengan istilah *organizational citizenship behavior (OCB)*. Orang yang menampilkan perilaku OCB disebut sebagai karyawan yang baik (*good citizen*). OCB merupakan sikap membantu secara konstruktif yang ditunjukkan anggota organisasi dan dihargai oleh perusahaan diluar dari produktivitas anggota perusahaan itu sendiri (Organ, 1988). OCB merupakan bentuk perilaku pilihan dan inisiatif individual. Secara agregat OCB meningkatkan efektivitas organisasi meskipun tidak berkaitan dengan sistem reward formal organisasi. Perilaku tersebut tidak termasuk dalam persyaratan kerja atau deskripsi kerja karyawan sehingga jika tidak ditampilkan pun tidak membuat pekerja menjadi salah.

Dalam Novliadi (2008) disebutkan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi munculnya OCB, diantaranya adalah kepribadian dan suasana hati, masa kerja, budaya organisasi dan jenis kelamin. George dan Brief (dalam Novliadi, 2007) mengemukakan bahwa kesediaan seseorang untuk membantu orang lain dipengaruhi oleh suasana hati positif karena dapat meningkatkan peluang seseorang untuk membantu orang lain. Kepribadian cenderung bersifat tetap, sedangkan mood (suasana hati) cenderung berubah-ubah sesuai dengan situasi yang sedang dialami oleh individu. Suasana hati yang positif akan membangun keinginan seseorang untuk membantu orang lain. Ketika individu sedang mengalami hal yang menyenangkan di tempat bekerja, maka pikiranpun akan menjadi positif sehingga timbul perilaku-perilaku yang positif yang mencerminkan dimensi-dimensi OCB ; Altruism, Courtesy, dan Civic Virtue. Courtesy merupakan perilaku untuk mencegah timbulnya konflik yang berhubungan dengan pekerjaan dengan pekerja lain dengan cara berkonsultasi dan memberikan informasi serta menghargai kebutuhan mereka. Civic virtue merupakan keterlibatan individu kegiatan dan kelangsungan hidup organisasi. Altruism adalah perilaku membantu meringankan pekerjaan sesama individu dalam suatu organisasi (Organ, 1988).

Dijelaskan oleh Hoffman (1981) bahwa untuk menjelaskan mengenai perilaku altruisme, penelitian-penelitian empati sosial telah banyak digunakan. Salah satu faktor yang dapat meningkatkan kepedulian empatik terhadap mitra kerja adalah *Mindfulness* (Block-ler ner et al, 2007). Menurut Dane dan Brummel (2013), *Mindfulness* adalah kesadaran untuk memfokuskan perhatian pada fenomena saat ini. *Mindfulness* banyak dibahas dalam beberapa penelitian kecil dari sudut pandang tempat kerja atau yang disebut juga dengan *workplace mindfulness*. *Workplace mindfulness* menekankan pada kesadaran kerja yang mempengaruhi hasil kerja (Dane dan Brummel, 2013).

Subjek dalam penelitian ini adalah KapanLagi.com Malang. KapanLagi.com adalah situs web Indonesia yang berfokus pada berita infotainment dan mulai beroperasi pada bulan Agustus 2003. Dikembangkan dari layanan SMS alert, kemudian menjadi situs yang memfokuskan ke berita selebritis dan entertainment. Lebih dari 6 juta pembaca setiap bulannya membuka situs web Indonesia ini. Menurut Google Analytics, pada tahun 2009 hampir 40 juta orang membuka KapanLagi.com. Dalam salah satu website review perusahaan yaitu id.jobplanet.com pada tanggal 12 Mei 2016 diperlihatkan bahwa sebanyak 70% karyawan merekomendasikan perusahaan Kapanlagi.com sebagai perusahaan yang bagus untuk mengawali karir dalam bidang jurnalistik media online. Hal tersebut dikarenakan

lingkungan kerja yang terasa asyik, menyenangkan, santai, dan pakaian bekerja bebas bahkan dapat mengeksplorasi gaya berpakaian masing-masing karyawan. Hal itulah yang menjadi salah satu penyebab timbulnya OCB pada karyawan Kapanlagi.com Malang dikarenakan karyawan yang merasa nyaman saat berada di kantor.

Namun pada kenyataannya menurut hasil wawancara dengan karyawan Kapanlagi.com Malang, terdapat beberapa karyawan yang ingin resign dari tempat bekerja. Hal tersebut dikarenakan karyawan merasa jenuh dengan pekerjaannya yang setiap harinya monoton, pekerjaan yang overload, deadline yang diberikan perusahaan yang akhirnya memberikan tekanan di tempat bekerja, ditambah lagi dengan sedikitnya hari libur yang diberikan oleh perusahaan mengakibatkan karyawan merasa tertekan di tempat bekerja. Keinginan karyawan yang ingin resign tentu saja bertolak belakang dengan perilaku OCB. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui workplace mindfulness karyawan Kapanlagi.com Malang, organization citizenship behavior (OCB) pada karyawan Kapanlagi.com Malang, dan hubungan workplace mindfulness dengan organization citizenship behavior (OCB) pada karyawan Kapanlagi.com Malang.

## **2. Metode**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif untuk menguji hipotesis yang telah disusun. Jenis penelitian yang digunakan yaitu penelitian korelasional yang dilakukan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Subjek penelitian berjumlah 91 karyawan Kapanlagi.com Malang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik Purposive Sampling, yaitu suatu metode pengambilan sampel berdasarkan ciri-ciri atau sifat tertentu yang mempunyai hubungan dengan penelitian serta ciri-ciri atau sifat-sifatnya sudah diketahui sebelumnya (Sugiyono, 2013). Variabel dalam penelitian yaitu hubungan antara workplace mindfulness dengan organization citizenship behavior (OCB).

Penelitian ini tergolong penelitian deskriptif korelasional. Rancangan penelitian deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan variabel workplace mindfulness dan variabel OCB. Penelitian korelasional digunakan untuk mengetahui arah hubungan antara workplace mindfulness dengan OCB, serta ada atau tidaknya hubungan workplace mindfulness dengan OCB. Untuk mengetahui hubungan workplace mindfulness dengan OCB menggunakan teknik korelasi Product Moment Pearson. Alat ukur penelitian ini menggunakan skala sebagai instrumen penelitian, yaitu: Skala Workplace Mindfulness dan Skala OCB. Kedua skala tersebut penyusunannya menggunakan skala likert. Skala Workplace Mindfulness diadaptasi dari skala mindfulness yang disusun oleh Brown dan Ryan (2003) dengan 22 pernyataan dan pada setiap pernyataan terdapat 4 opsi jawaban. Skala OCB diadaptasi dari skala OCB yang disusun oleh Konovsky dan Organ (1995), skala OCB terdiri dari 17 aitem valid.

Reliabilitas skala workplace mindfulness sebesar 0,772. Sedangkan koefisien reliabilitas skala OCB sebesar 0.726. Prosedur penelitian dimulai dengan menyusun definisi operasional dan membuat blue print, setelah itu menulis aitem-aitem pernyataan sesuai dengan blue print dan dikonsultasikan kepada dosen pembimbing. Kemudian menyebarkan instrumen yang telah dibuat kepada subjek try out, setelah itu menghitung validitas dan reliabilitas skala workplace mindfulness dan skala OCB. Setelah mengetahui validitas dan reliabilitas instrumen, peneliti menyebarkan instrumen kepada subjek penelitian. Langkah terakhir adalah melakukan analisis data.

### 3. Hasil dan Pembahasan

Secara deskriptif hasil penelitian terhadap workplace mindfulness dan OCB dilakukan kategorisasi. Untuk workplace mindfulness dikategorikan menjadi dua kategori, dan OCB dikategorikan menjadi dua kategori pula. Hasil kategorisasi workplace mindfulness dan OCB dijabarkan seperti pada tabel 1:

**Tabel 1. Kategorisasi Workplace Mindfulness dan OCB**

Workplace Mindfulness			
Skor T	Kategori	Frekuensi	Persentase
51 -71	Tinggi	42	46,15%
11-50	Rendah	49	53,84%
	Total	91	100%
OCB			
Skor T	Kategori	Frekuensi	Persentase
51-86	Tinggi	41	45,05%
18-50	Rendah	50	54,94%
	Total	91	100%

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa 46,15% subjek memiliki workplace mindfulness tinggi, 53,84% memiliki workplace mindfulness rendah. Sedangkan pada OCB diketahui bahwa dari 91 karyawan lebih banyak (54,94%) memiliki OCB rendah dan sebagian kecil (45,05%) memiliki OCB yang tinggi. Pada uji normalitas diketahui pada variabel workplace mindfulness memiliki nilai signifikansi sebesar 0,61, dan variabel OCB memiliki nilai signifikansi sebesar 0,18. Nilai signifikansi kedua variabel tersebut lebih dari 0,05 yang berarti bahwa kedua variabel berdistribusi normal. Hasil uji linieritas pada variabel workplace mindfulness dengan OCB dengan signifikansi sebesar 0,004 maka dinyatakan linier. Uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan teknik korelasi product moment pearson.

Dalam penelitian ini memperoleh nilai korelasi sebesar 0,300 dengan signifikansi 0,004 yang berarti bahwa ada hubungan antara workplace mindfulness dengan OCB pada karyawan Kapanlagi.com Malang. Berdasarkan penelitian ini diketahui bahwa sebagian besar Karyawan Kapanlagi.com Malang mempunyai workplace mindfulness yang rendah. Banyaknya karyawan yang memiliki workplace mindfulness rendah karena menurut beberapa karyawan Kapanlagi.com Malang beberapa karyawan ingin resign dari tempat bekerja dikarenakan merasa jenuh dengan pekerjaannya. Hal tersebut menyebabkan karyawan tidak memiliki kesadaran yang penuh terhadap pekerjaannya yang mengakibatkan turunnya produktifitas karyawan. Selain itu diketahui bahwa lebih banyak karyawan yang memiliki OCB yang rendah. OCB yang rendah menunjukkan bahwa indikator Altruism, Courtesy, Sportsmanship, civic virtue, dan Conscientiousness yang dimiliki oleh karyawan Kapanlagi.com Malang masih rendah juga. Karyawan dalam bekerja sehari-hari di kantor masih kurang dalam saling tolong menolong antar karyawan. Karyawan juga kurang mencegah timbulnya konflik antar karyawan yang berhubungan dengan pekerjaan.

Kondisi tempat bekerja juga belum ditoleransi pada saat karyawan beradadalam situasi yang kurang ideal. Karyawan juga belum memperlihatkan perilaku yang aktif atau terlibat dalam kegiatan-kegiatan yang diadakan oleh pihak perusahaan. Hal-hal yang menguntungkan perusahaan seperti kepatuhan karyawan terhadap peraturan yang ada di perusahaan juga kurang diterapkan oleh karyawan. Berdasarkan analisis data yang telah dilakukan, diketahui

bahwa ada hubungan antara workplace mindfulness dengan OCB pada karyawan Kapanlagi.com Malang. Dalam hal ini berarti workplace mindfulness merupakan faktor yang mempengaruhi OCB pada karyawan Kapanlagi.com Malang. Terbukti dari workplace mindfulness karyawan Kapanlagi.com yang rendah mempengaruhi OCB pada karyawan yang menjadi rendah pula.

Karyawan yang memiliki tingkat workplace mindfulness yang rendah maka akan memiliki tingkat OCB yang rendah. Hal ini menyebabkan karyawan akan mudah merasa jenuh pada pekerjaannya. Dari rasa jenuh tersebut dapat mempengaruhi absensi karyawan. Karyawan yang merasa jenuh pada pekerjaannya akan sering melakukan absen, lalu berakhir dengan turnover. Karyawan juga akan menjadi saling individualis satu sama lain karena merasa tidak nyaman pada lingkungan pekerjaannya. Untuk menghindari jenuhnya para karyawan dalam bekerja pihak perusahaan dapat memberikan pelatihan untuk meningkatkan workplace mindfulness.

Pihak perusahaan juga dapat menambahkan peraturan dalam perusahaan yang dapat memberikan dampak positif bagi karyawan seperti misalnya menambah jam makan siang atau mengadakan outbond diluar kantor. Hal tersebut dapat memberikan efek refresh pada diri karyawan sehingga pada saat bekerja di kantor karyawan terhindarkan dari rasa jenuh. Pekerjaan dan deadline yang menumpuk ditambah dengan sedikitnya hari libur yang diberikan oleh karyawan menjadi salah satu penyebab rasa jenuhnya beberapa karyawan sehingga memiliki workplace mindfulness yang rendah.

Ratarata dalam seharusnya karyawan harus membuat minimal 12 berita dalam sehari, apabila karyawan tidak memenuhi target tersebut maka akan dihitung hutang oleh pihak perusahaan sehingga karyawan harus tetap memenuhi target tersebut. Terdapat juga target viewers yang harus didapat yaitu 3 juta lebih viewers dalam satu bulan. Menurut karyawan juga pekerjaan yang monoton seperti hanya mencari berita dan membuat berita yang menjadi timbulnya rasa jenuh pada karyawan.

Menurut Schaufenbuel (2014) terdapat cara-cara untuk meningkatkan workplace mindfulness, yaitu 'Waspada'. Karyawan dapat menyisihkan waktu sebanyak 15 menit sebelum bekerja disetiap harinya untuk duduk dan menyadari sensasi nafas dan tubuhnya. Hal tersebut berguna untuk memfokuskan pikiran kembali ketika pikiran sedang dalam keadaan kacau. Cara selanjutnya adalah 'Berhenti'. Latih karyawan untuk menggunakan teknik berhenti setiap kali merasa tertekan, seperti menghentikan kegiatan yang sedang dijalani, lalu mengambil nafas panjang secara sadar, merasakan sensasi tubuh dan perhatikan apa yang sedang dipikirkan, kemudian ulangi kembali sampai merasa tenang. Cara selanjutnya adalah melakukan satu hal pada satu waktu. Latih karyawan untuk mengembalikan pikirannya pada saat itu dan fokus kembali pada satu pekerjaan ketika pikiran karyawan sedang bercabang, atau sedang melakukan hal lain diluar pekerjaan. Cara yang lain adalah meluangkan waktu istirahat. Dorong karyawan untuk mengambil istirahat pendek (1-5 menit) setiap 90 menit untuk 120 menit. Ingatkan karyawan untuk meregangkan kesadaran,

mengambil nafas panjang, atau berjalan selama istirahat. Kemudian makan siang di tempat lain. Sarankan karyawan untuk mencari tempat makan siang yang jauh dari komputernya. Ajarkan karyawan untuk mengambil beberapa nafas panjang dan merasakan seberapa lapar yang dirasakan saat itu dan merasakan seberapa enak makanan yang dibawa. Cara berikutnya adalah mendengarkan. Dorong karyawan untuk berlatih sadar saat

mendengarkan selama meeting dengan cara sepenuhnya memperhatikan siapapun yang sedang berbicara. Dorong karyawan untuk membuat catatan dan mencatat dengan sadar apa yang telah dicapai.

#### 4. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat disimpulkan karyawan Kapanlagi.com Malang yang menjadi responden dalam penelitian menyatakan bahwa banyak karyawan yang memiliki workplace mindfulness yang rendah. Karyawan Kapanlagi.com Malang yang menjadi responden dalam penelitian menyatakan bahwa banyak karyawan yang memiliki OCB yang rendah. Terdapat hubungan positif antara workplace mindfulness terhadap OCB pada karyawan di Kapanlagi.com Malang, artinya semakin tinggi workplace mindfulness pada karyawan, semakin tinggi pula OCB pada karyawan.

#### Daftar Rujukan

- Baer, R. A., Smith, G. T., Hopkins, J., Krietemeyer, J., & Toney, L. (2006). Using self-report assessment methods to explore facets of mindfulness. *Assessment, 13*(1), 27-45.
- Bishop, S. R., Lau, M., Shapiro, S., Carlson, L., Anderson, N. D., Carmody, J., ... & Devins, G. (2004). Mindfulness: a proposed operational definition. *Clinical psychology: Science and practice, 11*(3), 230.
- Brown, K. W., & Ryan, R. M. (2003). The benefits of being present: mindfulness and its role in psychological well-being. *Journal of personality and social psychology, 84*(4), 822.
- Dane, E., & Brummel, B. J. (2014). Examining workplace mindfulness and its relations to job performance and turnover intention. *Human relations, 67*(1), 105-128. Diakses tanggal 21 Maret 2016, dari Sagepub ([www.sagepub.com](http://www.sagepub.com))
- Goldstein, J. (2007). *A Heart Full of Peace*. Boston, diakses tanggal 18 Mei 2016, dari MA: Wisdom, ([www.wisdompubs.org](http://www.wisdompubs.org)).
- Katz, D. (1964). The motivational basis of organizational behavior. *Behavioral science, 9*(2), 131-146.
- Konovsky, M. A., & D. W. O. (1995). Dispositional and contextual determinants of organizational citizenship behaviour In press, *Journal of Organizational Behavior*. Diakses dari [www.freepatentsonline.com](http://www.freepatentsonline.com)
- Organ, D. W. (1988). *Organizational citizenship behavior: The good soldier syndrome*. Lexington Books/DC Heath and Com.
- Purba, D. E., & Seniati, A. N. L. (2004). Pengaruh kepribadian dan komitmen organisasi terhadap organizational citizenship behavior. *Makara Human Behavior Studies in Asia, 8*(3), 105-111. Robbins, S.P. (2001). *Organizational Behavior (9th ed)*. New Jersey: Prentice-Hall.
- Schaufenbuel, K. (2014). Bringing mindfulness to the workplace. *UNC Kenan-Flagler Business School, 1-13*. Diakses tanggal 18 Mei 2016, dari Program Director : UNC Executive Development, ([www.kenanflagler.unc.edu](http://www.kenanflagler.unc.edu)).
- Sugiyono, S. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: AFABETA, cv.
- Amirin, T. M. (2010). *Skala Likert: Penggunaannya dan Analisis Datanya*. Yogyakarta: PUSTAKA PELAJAR
- Williams, R. (2014). *Why reflection and "doing nothing" are critical for productivity*. Diakses tanggal 18 Mei 2016, dari Financial Post. (<http://business.financialpost.com/>).