**HUBUNGAN ANTARA KEBAHAGIAAN DI TEMPAT KERJA DENGAN *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* (OCB) PADA KARYAWAN DI WILAYAH MAGELANG**

***(THE RELATIONSHIP BETWEEN HAPPINESS AT WORK AND ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR AMONG EMPLOYEES IN MAGELANG REGION)***

**Deva Aina Adi¹, Nina Fitriana²**

Universitas Mercu Buana Yogyakarta

18081806@student.mercubuana-yogya.ac.id

089676315151

**ABSTRAK**

Karyawan tidak mengalami bahagia dengan ritme kerja sehingga terkadang terjadinya turnover yang mengakibatkan perilaku OCB tidak dapat dimunculkan pada individu. Penelitian ini bertujuan mengetahui hubungan antara kebahagiaan di tempat kerja dengan OCB pada karyawan di Wilayah Magelang. Koefisien korelasi variabel kebahagiaan di tempat kerja dan OCB 0,476 (*p* = 0,000) Penelitian ini dengan subjek 150 karyawan. Teknik *sampling* yang digunakan adalah *sampling purposive*. Analisa data menggunakan *Pearson Product Moment*, dengan hasil menunjukkan ada hubungan positif yang signifikan antara kebahagiaan di tempat kerja dengan OCB. Semakin tinggi kebahagiaan di tempat kerja maka akan semakin tinggi OCB, begitu pula sebaliknya. Kebahagiaan di tempat kerja memberikan sumbangan efektif sebesar 47,6% dan sisanya sebesar 52,4% ditentukkan oleh variabel lain.

**Kata kunci:** kebahagiaan di tempat kerja, *organizational citizenship behavior,karyawan*

**ABSTRACT**

Happiness is not felt by the employees with the existing work rhythm, so turnover sometimes happens and makes OCB behaviour does not appear in individuals. The aims of this study is to determine the relationship between happiness at work and OCB in employees in Magelang. The correlation coefficient of the happiness variables at work and OCB is 0.476 (p = 0.000). The subject of this study is 150 employees and purposive sampling used as sampling technique. The data analyzed with Pearson Product Moment and the results shown that there is a significant positive relationship between happiness at work and OCB. The higher the happiness at work makes the OCB also high, and the same on the contrary. Happiness at work provides an effective contribution of 47.6% and the remaining 52.4% is determined by other variables.

***Key words:*** *happiness at work, organizational citizenship behavior, employees*

**PENDAHULUAN**

Perusahaan berupaya agar dapat mencapai tujuannya, perusahaan memerlukan manajemen dengan kualitas dan sumber daya manusia (SDM) yang berperilaku baik. Hal itu sejalan dengan Leksono (2018) Keunggulan persaingan dalam suatu perusahaan perlu sumber daya manusia yang mempunyai kualitas dan juga keahlian, serta semangat tinggi akan bekerja, hal itu mendorong karyawan secara tidak langsung untuk bekerja efektif dan efisien, sehingga produktivitas dalam suatu kinerja perusahaan dapat dicapai.

Oleh karena itu, untuk mencapai keunggulan, perusahaan atau organisasi harus mampu meningkatkan kinerja karyawan secara optimal karena kinerja individu dapat berkontribusi pada peningkatan kinerja tim menuju pencapaian perusahaan (Dunlop, 2004). Meningkatkan efektivitas, efisiensi dan kreativitas banyak tergantung pada kesediaan karyawan untuk berkontribusi merespon secara positif terhadap perubahan (Greenberg & Baron, 2000). Kesediaan untuk memberikan kontribusi secara positif bagi pekerja diharapkan tidak terbatas pada kewajiban formal, tetapi idealnya, lebih dari kewajiban formal mereka (Landy, 2004). Maka dari itu menurut Hendrawan, Sucahyawati, Indriyani, (2017) perusahaan sendiri tentunya selalu mengharapkan karyawan bekerja maksimal dan dapat menunjukan perilaku *extra-role* atau sering diketahui dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

Definisi OCB menurut Organ, dkk (2006) adalah serangkaian tindakan yang dilakukan secara tulus oleh karyawan yang tidak secara langsung diakui oleh prosedur penggajian tetapi tindakan tersebut dapat meningkatkan efisiensi organisasi. Lebih lanjut Luthans (2015) *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) merupakan perilaku karyawan atas dasar sukarela (ikhlas) terhadap aktivitas kerja, memberikan bantuan jika terdapat kesulitan sesama rekan kerja dan memberikan umpan balik yang menghasilkan hal positif kepada perusahaan. Menurut Podsakoff, MacKenzie, Paine, dan Bachrach (2000) *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) memberikan kontribusi bagi organisasi berupa peningkatan produktivitas rekan kerja, peningkatan produktivitas manajer, menghemat sumber daya yang dimiliki manajemen dan organisasi secara keseluruhan, membantu memelihara fungsi kelompok, menjadi sangat efektif untuk mengkoordinasikan kegiatan-kegiatan kelompok kerja, meningkatkan kemampuan organisasi untuk menarik dan mempertahankan karyawan terbaik, meningkatkan stabilitas organisasi, meningkatkan kemampuan organisasi untuk beradaptasi dengan perubahan lingkungan.

Hasil penelitian Hasani, Boroujerdi, dan Sheikh Esmaeili (2013) menunjukkan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dapat mempengaruhi peningkatan komitmen organisasi staf atau karyawan, yang juga dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi kegiatan organisasi. Karyawan yang memiliki komitmen tinggi terhadap perusahaan dapat membantu perusahaan mencapai tujuannya dengan lebih cepat, begitu juga sebaliknya. Menurut Jex & Britt (2008) bahwa ada tiga faktor yang dapat mempengaruhi OCB, yaitu afek (emosi) positif, disposisi, dan penilaian kognitif. Maka dari itu menurut Jex & Britt (2008) perilaku OCB dapat muncul ketika seseorang mendapatkan afek positif di dalam dirinya yaitu kebahagiaan.

Menurut Fisher (2010) kebahagiaan di tempat kerja adalah kondisi yang mencerminkan perilaku positif seseorang di tempat kerja diantaranya sikap individu yang dinilai positif, hingga emosi individu yang juga positif. Lebih lanjut menurut Pryce-Jones (2010) kebahagiaan di tempat kerja itu sendiri adalah perasaan positif yang dialami individu setiap kali bekerja karena individu memahami, mengelola dan mempengaruhi dunia kerja sehingga dapat memaksimalkan berperilaku dan memberikan perasaan puas saat bekerja. Oleh karena itu, jika karyawan senang bekerja, karyawan akan lebih mudah untuk dipromosikan, mendapatkan lebih banyak dukungan, menghasilkan ide-ide yang baik dan kreatif, mencapai tujuan lebih cepat, berinteraksi lebih baik dengan atasan dan rekan kerja, belajar lebih banyak, mencapai kesuksesan yang lebih besar serta lebih sehat (Pryce-Jones, 2010).

Salah satu caranya yaitu bisa memberikan dukungan organisasi (POS) untuk menciptakan kebahagiaan di tempat kerja. Menurut McGonagle (2015), ada hubungan positif antara POS (keadilan interaksional dan prosedural, superior dan dukungan pekerjaan dan penghargaan) dan komitmen emosional, emosi positif, kepuasan kerja, keinginan bertahan hidup, keinginan untuk tidak berpindah dan kemampuan beradaptasi.

 Menurut beberapa karyawan yang bekerja di Wilayah Magelang setelah dilakukan wawancara peneliti menemukan hasil karyawan acuh dengan rekan kerjanya hanya sibuk dengan pekerjaan masing-masing, menunda menyelesaikan pekerjaan karena *deadline* masih panjang, ketika terdapat masalah dikantor hanya sebagian kecil yang akan berani untuk berbicara dan menyelesaikannya, komunikasi yang dilakukan dikantor hanya dengan orang terdekat, dan hanya sedikit karyawan yang berpartisipasi dalam kegiatan organisasi.

Uraian di atas yang membuat peneliti tertarik dengan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara kebahagiaan di tempat kerja dengan OCB pada karyawan di Wilayah Magelang.

**METODE**

Metode yang digunakan yaitu *non-probability sampling*, teknik ini digunakan untuk memberikan kesempatan kepada populasi untuk menjadi anggota sampel sesuai dengan ketentuan. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di Wilayah Magelang dengan jumlah 150 orang dengan subjek penelitian adalah pegawai yang sudah bekerja selama lebih dari satu tahun. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *purposive sampling*, yaitu teknik pengambilan sampel berdasarkan populasi memenuhi kriteria yang dipenuhi oleh peneliti dan bersedia menjadi subjek survei sampel. Subjek penelitian adalah 150 karyawan (L=65, P=85) dengan rentang usia 21-29, dengan masa kerja berkisar antara 1 tahun ke atas. Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Work Happiness Scale* menurut Fisher (Fitriana, 2022) (16 item = 0,906) berdasarkan berbagai aspek menurut Fisher (Salas-Vallina & Alegre, 2018) kebahagiaan di tempat kerja terdiri dari tiga dimensi yaitu: kepuasan kerja *(job satisfaction)*, komitmen organisasional *(organizational commitment),* dan keterlibatan kerja *(work engagement),* sedangkan skala OCB (21 item = 0,800) disusun berdasarkan aspek-aspek menurut Organ, Podsakoff, & Mackenzie (2006) dengan lima dimensi-dimensi OCB yaitu : *altruisme, conscientiousness, sportsmanship, courtesy, civic virtue.* Metode analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis penelitian adalah dengan *Analisis Regresi Sederhana* menggunakan *SPPS Windows 25*.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

Penelitian ini bertujuan untuk menguji secara empiris hubungan antara kebahagiaan di tempat kerja dengan OCB. Setelah melalui proses pengumpulan data dan pengujian hipotesis berdasarkan data yang diperoleh, hasilnya bahwa kebahagiaan di tempat kerja karyawan di Wilayah Magelang memiliki hubungan positif yang signifikan dengan OCB. Berdasarkan uji hipotesis dengan menggunakan teknik analisis regresi sederhana diperoleh nilai *koefisien korelasi Pearson* sebesar OCB sebesar 0,476 dengan signifikansi 0,000. Nilai signifikansi yang diperoleh menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara kedua variabel, seperti p-value < 0,05. Nilai koefisien korelasi juga tidak menunjukkan tanda negatif (-), yang berarti hubungan antara variabel kesejahteraan kerja dengan OCB adalah positif (+). Maka dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi kebahagiaan di tempat kerja pada karyawan maka semakin tinggi pula OCB yang ditunjukkan karyawan, begitu pula sebaliknya. Oleh karena itu, hipotesis yang diajukan peneliti pada awal penelitian, bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara kebahagiaan di tempat kerja denganOCB, dapat diterima.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan sebelumnya oleh Bestari & Prasetyo, 2019 bahwa terdapat hubungan yang positif antara *happiness at work* dengan OCB pada Karyawan PT. Telkom Witel Semarang. Perusahaan memiliki kebijakan yang meningkatkan produktivitas karyawan sambil mendukung kesejahteraan mereka. Karyawan yang bahagia di tempat kerja akan menunjukkan perilaku OCB dengan sendirinya.

Sedangkan karyawan dalam penelitian ini memiliki kebahagiaan di tempat kerja yang berkategori tinggi karena karyawan dalam penelitian ini memiliki keterampilan, pengalaman, dan kemampuan yang berbeda-beda. Hal lain yang muncul dari penelitian ini yaitu merasakan puas saat bekerja baik dengan atasan ataupun rekan kerja, mempunyai komitmen organisasi yang baik dengan di tunjukkan dengan tidak ada yang absen ketika bekerja jika memang bukan keperluan yang penting, dan memiliki semangat serta antusias yang tinggi ketika akan melakukan pekerjaan. Hal ini didukung dengan penelitian Didukung oleh karakteristik individu yang memiliki kebahagiaan menurut Seligman (2002) terdapat enam nilai keutamaan yaitu : *Virtue of wisdom and knowledge* berkaitan dengan kemampuan kognitif individu menggunakan pengetahuan demi kebaikan misalnya : tidak terburu-buru dalam memutuskan suatu tindakan, selalu berpikir cara baru untuk mencapai suatu tujuan dengan kreatif, selalu mengambil pelajaran hidup untuk diri sendiri maupun orang lain. *Virtue of courage* berkaitan keberanian misalnya : mengenai keputusan yang dibuat, motivasi. *Valor and bravery* berani ketika muncul tantangan, dan keberanian dalam mengambil sikap misalnya : individu semangat dalam menyelesaikan tugasnya, tidak banyak mengeluh, selalu mengedepankan kebenaran, memulai semangat menjalani hari baru, dsb. Selanjutnya, *virtue of humanity and love* selalu menolong, bersikap dengan baik, menghargai orang lain, menerima kehadiran orang lain. *Virtue of justice* mencakup pada hubungan interpersonal misalnya : berkewajiban pada kepentingan bersama. *Virtue of temperance* misalnya : mengedepankan emosi positif ketika menghadapi suatu hal yang tidak sesuai, selalu berhati-hati dan penuh pertimbangan melakukan suatu hal, dan memiliki kerendahan hati dan kebersahajaan.

Pryce-Jones (2010) menafsirkan konsep kebahagiaan di tempat kerja sebagai sikap yang membantu individu meningkatkan kinerja dan mencapai potensi diri terbesar mereka dengan menyadari kesulitan dan kenyamanan bekerja sendiri dan bersama-sama. Karyawan yang bahagia dengan pekerjaannya dapat memberikan kontribusi yang besar bagi organisasinya. Fisher (2010) percaya bahwa kesejahteraan kerja penting tidak hanya bagi individu tetapi juga bagi organisasi. Didukung oleh Pryce-Jones (2010), seorang karyawan yang senang bekerja akan dapat memberikan kontribusi lebih untuk pekerjaannya. Menurut Fisher (2010), salah satu manfaat kebahagiaan di tempat kerja adalah peningkatan kontribusi terhadap perusahaan. Bentuk peningkatan kontribusi yang dimaksud salah satunya OCB. Secara lebih spesifik kebahagiaan di tempat kerja mempengaruhi OCB, karena dengan adanya kebahagiaan kerja suatu perusahaan dapat menciptakan karyawan yang unggul serta dapat membantu perusahaan mencapai tujuannya dengan cepat (Bestari & Prasetyo, 2019).

Hal ini senada dengan pendapat Jex & Britt (2008) dimana salah satu faktor munculnya OCB adalah afek positif. Salah satu bentuk afek positif yang dapat dirasakan ditempat kerja adalah kebahagiaan di tempat kerja. Pada penelitian ini Kebahagiaan di tempat kerja memberikan sumbangan efektif sebesar 47,6% dan sisanya sebesar 52,4% ditentukkan oleh variabel lain. Secara keseluruhan, karyawan di Wilayah Magelang memiliki tingkat kebahagiaan di tempat kerja dan OCB dengan kategori yang tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa adanya hubungan timbal balik yang positif antara kebijakan yang dimiliki perusahaan dengan karyawannya melalui kinerja yang diberikan karyawan untuk perusahaan.

**KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil yang didapatkan, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara kebahagiaan di tempat kerjadengan *OCB* pada karyawan di Wilayah Magelang. Hal tersebut menunjukkan bahwa, semakin besar kebahagiaan di tempat kerja yang dirasakan, maka semakin tinggi pula OCB yang ditunjukkan oleh karyawan. Begitupula sebaliknya, semakin kecil kebahagiaan di tempat kerja yang dirasakan, maka semakin rendah pula OCB yang ditunjukkan. Kebahagiaan di tempat kerja dalam penelitian ini, memberikan sumbangan efektif sebesar 47,6% terhadap OCB pada karyawan di Wilayah Magelang.

**DAFTAR PUSTAKA**

Bestari, D., & Prasetyo, A. R. (2019). Hubungan Antara Happiness At Work dengan Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan PT. Telkom Witel Semarang. *Jurnal Empati*, Vol. 8 No. 1.

Dunlop, P. D., & Lee, K. (2004). Workplace deviance, organizational citizenship behavior, and business unit performance: The bad apples do spoil the whole barrel. *Journal of Organizational Behavior,* 25 (1).

Fitriana, N., Hutagalung, F. D., Awang, Z., & Zaid, S. M. (2022). Happiness at work : A cross-cultural validation of happiness at work scale. *Journals Plos One*.

Fisher, C. D. (2010). Happiness At Work. International *Journal of Management Reviews*: Diunduh dari <https://doi.org/10.1111/j.1468-2370.2009.00270.x>.

Greenberg, J., & Baron, R. A. 2000. *Behavior in Organizations: Understanding and Managing the Human Side of Work*. New Jersey, USA: Prentice – Hall International, Inc.

Hasani, K., Boroujerdi, S. S., & Sheikhesmaeili, S. (2013). *The effect of organizational citizenship behavior on organizational commitment.* Global Business Perspectives 1,452-470: <https://doi.org/10.1007/s40196-013-0026-3>.

Hendrawan, A., Sucahyawati, H., & Indriyani. (2017). Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Karyawan Akademi Maritim Nusantara. jurnal unimus.

Jex, S. M., & Britt, T. W. (2008). *Organizational psychology: A scientific-practitioner approach.* New Jersey: John Wiley and Sons, Inc.

Landy, F. J., & Conte, J. M. (2004). *Work in the 21st century: An Introduction to industrial and organizational psychology*. New York: McGraw-Hill.

Leksono, L. A. (2018). Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan Quality Of Work Life (QWL) terhadap Kinerja Karyawan. Skripsi.

Luthans, F. (2015). *Perilaku Organisasi : Edisi 10.* Yogyakarta: Penerbit ANDI.

Mcgonagle, C. (2015). Happiness In The Workplace : An Appreciative Inquiry  In The Workplace: An Appreciative Inquiry. Tesis Publikasi diunduh dari <https://doras.dcu.ic/20788/1/Catherine_McGonagle_2.15.pdf>.

Organ, D. W., Podsakoff, P. M., & MacKenzie, S. B. (2006). *Organizational citizenship behavior: Its nature, antecedents, and consequences.* California: Sage Publication.

Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Paine, J. B., & Bachrach, D. G. (2000). Organizational Citizenship Behaviors: A Critical Review of Theoretical and Empirical Literature and Suggestions for Future Research. *Journal of Management*, 26(3), 513-563.

Pryce-Jones, J. (2010). *Happiness at Work: Maximizing Your Psychological Capital for Success.* West Sussex: John Wiley & Sons, Ltd.

Salas-Vallina, A., & Alegre, J. (2018). Happiness at work: Developing a shorter measure. *Journal of Management & Organization*, 1-21.

Seligman, M. (2002). *Authentic happiness: Using the new positive psychology to realize your potential for lasting fulfillment*. New York: Free Press.