**HUBUNGAN ANTARA *HAPPINESS AT WORK* DENGAN *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* (*OCB*) KARYAWAN PT. X**

## THE RELATIONSHIP BETWEEN HAPPINESS AT WORK AND ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) EMPLOYEES PT. X

Luh Kadek Aditya Herdiyana, Nina Fitriana Universitas Mercu Buana Yogyakarta [190810153@student.mercubuana-yogya.ac.id](mailto:190810153@student.mercubuana-yogya.ac.id) 082199113322

# Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *happiness at work* dengan *organizational citizenship behavior* karyawan PT. X. Hipotesis yang diajukan pada penelitian ini adalah adanya hubungan postif antara *happiness at work* dengan *organizational citizenship behavior*, subjek dalam penelitian ini adalah 79 karywan bagian produksi yang minimal sudah bekerja 2 tahun di PT.X. Metode pengumpulan data menggunakan skala *organizational citizenship behavior* dari Hiskia (2021) dan skala *happiness at work* dari Fitriana (2022), kedua skala tersebut dimodifikasi berdasarkan subjek penelitian. Teknik analisis data yang digunakan adalah korelasi *product moment* dari *Karl Person*. Berdasarkan hasil analisis data diperoleh koefisien korelasi (rxy)

= 0,861 dengan p = 0,000 (*p<0,005*). Hal ini menunjukan bahwa ada hubungan postif antara *happiness at work* dengan *organizational citizenship behavior*, sehingga hipotesis dalam penelitian ini diterima. Nilai koefisien determinasi (R2) sebesar 0,741 yang berarti bahwa *happiness at work* memberikan sumbang efektif sebesar 74,1% terhadap *organizational citizenship behavior* dan sisanya 25,9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diliti dalam penelitian ini.

**Kata Kunci** : *Happiness at Work, OCB*

## Abstract

*This study aims to determine the relationship between happiness at work and organizational citizenship behavior of employees of PT. X. The hypothesis put forward in this study is that there is a positive relationship between happiness at work and organizational citizenship behavior. The subjects in this study were 79 production employees who had worked for at least 2 years at PT.X. The data collection method uses the organizational citizenship behavior scale from Hiskia (2021) and the happiness at work scale from Fitriana (2022), the two scales are modified based on the research subject. The data analysis technique used is product moment correlation from Karl Person. Based on the results of data analysis, the correlation coefficient (rxy) = 0,861 with p = 0.000 (p*

*<0.005) was obtained. This shows that there is a positive relationship between happiness at work and organizational citizenship behavior, so the hypothesis in this study is accepted. The coefficient of determination (R2) is 0.741, which means that happiness at work contributes 74,1% to organizational citizenship behavior and the remaining 25,9% is influenced by other factors not examined in this study.*

***Keyword :*** *Happiness at Work, OCB*

# PENDAHULUAN

Organisasi adalah bagian sosial yang berisi dua individu atau lebih, bersama-sama memiliki tujuan yang ingin dicapai, sehingga setiap perusahaan membutuhkan sumber daya manusia (Robbins & Judge, 2008). Menurut Wright (2005) sumber daya manusia amatlah vital bagi organisasi karena berperan sebagai penggerak utama organisasi dan berdampak pada sumber daya lain. Dengan demikian, kontribusi sumber daya manusia berperan dalam kinerja organisasi untuk mencapai tujuannya. Bagi Robbins & Judge (2008), karyawan harus selalu dilibatkan untuk mencapai keberhasilan dalam hal apapun demi meningkatkan produktivitas dan kualitas perusahaan. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) didefinisikan menurut Organ,Podsakoff,&MacKenzie yaitu suatu perilaku keikhlasan yang di tunjukan oleh seseorang dalam bekerja untuk meningkatkan keefektivitasnya, serta efesiensinya ketika bekerja di suatu perusahaan. Perilaku ini dianggap sebagai perilaku yang memiliki peran penting bagi organisasi, dikarenakan dapat membantu organisasi perusahaan. Ketika perusahaan dapat memberikan peningkatan perilaku OCB pada tenaga kerja maka perusahaan nantinya bisa mendapatkan keuntungan seperti produktivitas, efisiensi dan efektifitas, serta komitmen pada karyawan dapat meningkat. OCB didefinisikan oleh Greenberg & Baron (2003) sebagai perilaku dimana anggota organisasi melakukan pekerjaan melebihi persyaratan resmi organisasi yang memberikan kontribusi

terhadap keberhasilan organisasi. Menurut Organ (2006) OCB merupakan perilaku yang fleksibel dan biasanya tidak terlihat baik antara tenaga kerja lain dan organisasi, yang dimana manfaat yang diberikan untuk perusahaan dapat lebih, dan tetapi biasanya kurang mendapatkan secara langsung dari sistem penghargaan dan fungsi organisasi. Organ, Podsakoff, & MacKenzie (2006) menyatakan bahwa ada 5(lima) aspek yang terdapat pada *Organizational Citizenship Behavior* yaitu : *altruisme, courtesy, conciscientiousness, sportmanship dan civic virtue*.

Berdasarkan penelitian, diperoleh hasil data dari Saputra (2019) yang didapatkan dari tenaga kerja dalam pelaksanaan teknis pendidikan yang ada di Yogyakarta yang menunjukan kategorisasi OCB pada tenaga kerja yang berada dalam kategori tinggi ada 3,3

%,sedang 86,7%,rendah 10%. Selanjutnya untuk penelitian yang dilakukan oleh Putri (2018) menunjukan presentase kategori OCB tinggi ada 23%,sedang 46%,rendah 31% dari 60 tenaga kerja. Untuk peneliti selanjutnya yang dilakukan oleh Yuniasanti (2014) dari hasil data penelitian OCB untuk presentase kategori tinggi berada di 3%, sedang 63%, rendah 3%. Hal ini dapat diartikan bahwa tingkat OCB yang masih sedang pada karyawan harus ditingkatkan lagi agar karyawan dapat membantu efektivitas dan efisiensi organisasi dalam mencapai tujuannya, namun sebaliknya jika OCB pada karyawan rendah justru akan menurunkan efektivitas organisasi.

Menurut Organ, Podsakoff, & MacKenzie (2006) menjelaskan bahwa suasana hati (*mood*) adalah suatu bentuk dari sebuah

karakteristik yang dimana karkateristik tersebut dapat berubah-ubah, jika suasana hati postif maka dampak yang dimunculkan nantinya keinginan dalam melakukan perilaku menolong rekan lain atau kepada kelompok dapat muncul. Menurut Fathiyah (2020) menjelaskan bahwa afek adalah sebuah konsep yang mencakup mood dan emosi yang dimana dimensi valensinya bersifat dua arah yang mengarah pada emosi postif maupun emosi negatif dan dibedakan dari bagaimana tingkat aktivasinya. Afek positif merefleksikan keadaan aktif,siaga,dan memiliki energi yang tinggi. Seseorang yang memiliki afek positif tinggi pada suatu aktivitas cenderung senang,fokus,penuh semangat terkait dengan aktivitas yang dilakukan. Sebaliknya, afek negatif menunjukkan intensitas emosi yang tidak menyenangkan, misalnya cemas,lelah,lesu,takut,memusuhi,menyemooh, dan benci. Menurut Jex & Brit (dalam Basid, 2020) menjelaskan bahwa ketertarikan yang diinginkan dalam munculkan perilaku menolong kepada seseorang dan sikap postifnya muncul dari suasana hati yang dirasakan postif nantinya dapat sigap dan kecatan dalam membantu seseorang. Begitu juga saat seseorang memperkuat perilakunya untuk melakukan perilaku kebaikan dikarenakan pada kondisi perasaan yang baik maupun senang dalam memberikan kontribusi bagi orang lain dan organisasi. Menurut Prakoso & Listiara (2017) dalam penelitiannya menjelaskan bahwa faktor suasana hati (*mood*) atau perasaan *happiness at work* ialah salah satu wujud dari perasaan positif, dan perasaan positif merupakan salah satu faktor yang

membentuk OCB, dengan kata lain *happiness at work* dapat menjadi salah satu bentuk pendorong OCB pada karyawan.

Menurut Fisher (2010) mendefinisikan *happiness at work* sebagai perasaan positif mengenai organisasi secara keseluruhan, fitur pekerjaan, sikap tertentu di tempat kerja, dan pekerjaan itu sendiri. Menurut Pryce-Jones (2010) mendefinisikan *happines at work* adalah perasaan dari sikap positif di tempat kerja dapat membantu orang bekerja lebih baik dalam pekerjaan mereka dan mencapai potensi penuh mereka dengan membantu mereka melihat tantangan dan manfaat bekerja baik sendiri maupun bersama orang lain. Ketika orang terlibat dalam tugas yang berhubungan dengan pekerjaan, mereka harus merasakan emosi positif dan melakukan perilaku positif untuk menilai apakah mereka senang atau tidak. Menurut Fisher (2010) menyatakan *happiness at work* memiliki tiga dimensi yaitu *engagement, job satisfaction, dan affective organizational commitment.*

Fisher (2010) menyatakan *mekanisme happiness at work* berpengaruh pada OCB dapat dilihat dari karyawan yang merasa bahagia saat bekerja akan dapat memberikan kontribusi yang lebih pada pekerjaanya. Konteks ini menggambarkan *happiness at work* berdampak pada peningkatan kontribusi bagi perusahaan dalam bentuk OCB, datang tepat waktu, dan retensi (Bestari dan Prasetyo, 2019). Menurut Pryce-Jones (2010) menjelaskan mengenai konsep *happiness at work* sebagai sikap yang dapat membantu individu dalam meningkatkan performa kerja dan mencapai potensi diri yang maksimal dengan cara

menyadari akan adanya kesulitan dan kemudahan dalam bekerja baik secara individu maupun bersama-sama. Karyawan yang merasa bahagia akan pekerjaannya dapat memberikan kontribusi yang besar bagi organisasinya. Hal ini dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi *happiness at work* maka semakin tinggi pula *organizational citizenship behavior* pada karyawan. Begitupun sebaliknya, semakin rendah *happiness at work* maka semakin rendah pula *organizational citizenship behavior* pada karyawan. Berdasarkan uraian di atas, tujuan penelitian ini untuk mengetahui apakah ada hubungan antara *happiness at work* dengan *organizational citizenship behavior* pada karyawan PT.X.

# METODE

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode skala. Skala adalah kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur, sehingga alat ukur tersebut bila digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan data kuantitatif (Sugiyono, 2018). Metode skala digunakan karena data yang diungkap berupa konstruk psikologis yang menggambarkan aspek kepribadian dan pernyataan pada skala adalah stimulus yang tertuju pada indikator perilaku serta bertujuan untuk merangsang subjek agar dapat mengungkapkan keadaan dirinya. Skala ini berisikan seperangkat pernyataan yang merupakan pendapat dari subyek penelitian. Sebagian dari pernyataan ini memperlihatkan pendapat yang positif (*favorable*) maupun negatif (*unfavorable*).

Pengujian hipotesis pada penelitian ini menggunakan analisis *product moment* yang dikembangkan oleh *Karl Pearson* untuk menguji hubungan antara *happiness at work* terhadap *organizational citizenship behavior* pada karyawan. Peneliti menggunakan teknik analisis ini, karena analisis *product moment* sesuai untuk menguji hipotesis mengenai hubungan antara 2 variabel. Analisis data dilakukan dengan menggunakan bantuan program *IBM SPSS 25.*

# HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian yang dilakukan dengan menggunakan skala OCB dan *happiness at work* yang disebar kepada 79 karyawan di PT. X ditemukan hasil analisis *product moment* menujukan koefisien korelasi sebesar (rxy) = 0,741 dengan p = 0,000 (p<0,005). Berdasarkan hasil analisis yang telah peneliti lakukan, ditemukan bahwa terdapat hubungan postif yang signifikan antara *happiness at work* terhadap *organizational citizenship behavior* pada karyawan di PT. X. Semakin tinggi *happiness at work* maka semakin tinggi pula *organizational citizenship behavior* pada karyawan di PT X. Begitupun sebaliknya, semakin rendah *happiness at work* maka semakin rendah pula *organizational citizenship behavior* pada karyawan di PT. X.

Berdasarkan hasil perhitungan koefisien determinasi (R2) sebesar 0,741 yang menggambarkan sumbangan *happiness at work* terhadaap OCB sebesar 74,1% dan 25,9% dipengaruhi oleh variabel lain. Sedangkan dari hasil data empirik, diketahui pada variabel OCB ini dikategorisasikan menjadi 3 yaitu

tinggi, sedang, dan rendah. Hasil kategorisasi berdasarkan rerata dan standar deviasi secara hipotetik diperoleh hasil yaitu kategorisasi tinggi sebesar 7,5% (6 subjek), kategori sedang sebesar 85% (67 subjek), dan kategori rendah 7,5% (6 subjek). Sehingga dapat disimpulkan bahwa pada OCB pada penelitian ini cenderung sedang.

Selajuntnya pada variabel HAW ini dikategorisasikan menjadi 3 yaitu tinggi, sedang, dan rendah. Hasil kategorisasi berdasarkan rerata dan standar deviasi secara hipotetik diperoleh hasil yaitu kategorisasi tinggi sebesar 6% (5 subjek), kategori sedang sebesar 61% (48 subjek), dan kategori rendah 33% (26 subjek). Sehingga dapat disimpulkan bahwa pada *happiness at work* pada penelitian ini cenderung sedang

# KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara *happiness at work* dengan *organizational citizenship behavior* pada karyawan bagian produksi PT.X. Artinya semakin tinggi *happiness at work* maka semakin tinggi *organizational citizenship behavior*. Sebaliknya, semakin rendah *happiness at work* maka semakin rendah *organizational citizenship behavior* pada karyawan. Sedangkan dari hasil kategorisasi dapat diketahui bahwa sebagian besar karyawan karyawan bagian produksi PT.X memiliki *organizational citizenship behavior* dan *happiness at work* yang sedang. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel

*happiness at work* menunjukkan kontribusi terhadap *organizational citizenship behavior* dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain, sehingga peneliti selanjutnya dapat meneliti faktor-faktor lain yang mempengaruhi OCB.

**DAFTAR PUSTAKA**

Agustina, Permanar, Nurhayati, Ahman, dan Febrian (2020). Happiness at Work and Organizational Citizenship Behavior in Krakatau Steel. *Dinasti International Journal of Digital Business Management* 5(1), 911-920.

Alif, A. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja, Pengembangan Karir Dan Lingkungan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Perusahaan Terminal Lpg. *MIX: Jurnal Ilmiah Manajemen*, *5*(2), 152573.

Atmaja, H. E., & Ratnawati, S. (2019). Peran Komitmen Afektif Dan Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja SDM. *Jurnal Akuntansi & Bisnis,* 5(01).

Ayuningsih, A. M. (2021). Work Engagement, Komitmen Organisasi, Dan Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan Puskesmas. *Jurnal Psikologi Volume*, *14*(1).

Azwar, S. (2017). *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.

Azwar, S. (2018). *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.

Bestari dan Prasetyo (2019). Hubungan antara Happiness at Work dengan Organizational Citizenship Behavior pada Karyawan PT. Telkom Witel Semarang. *Jurnal Empati* 8(1), 33-39.

Bolino, M. C., et al. (2006). The impact of impression management tactics on supervisor ratings of organizational citizenship behavior. *Journal of Organizational Behavior* 27(3), 281-

297.

Budiasih, B. M. E. (2017). *Hubungan Masa Kerja Dengan Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan Perusahaan Jasa Perkapalan “X” Di Surabaya* (Doctoral dissertation, University of Muhammadiyah Malang).

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

Fisher,C.D. (2010). Happiness at work . *International journal of management reviews*, 2(4), 384-412.

Greenberg, J. & Baron, A. R. (2003). *Organizational Behavior in Organization. Understanding and*

*managing the human side of work*. Canada: Prentice Hall.

Hermawan, A. (2021). *Peningkatan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Guru.* Bogor: Bukit Mas Mulia.

Januwarsono, S. (2015). Analytical of factors Determinants of Happiness at Work case Study on PT. PLN (Persero) region Suluttenggo, Sulawesi Selatan, Indonesia.*European Journal of Business and Management*, 7(8), 10-17.

King, Laura A. (2017). *Psikologi Umum: sebuah pandangan apresiatif (3th ed*). Jakarta: Salemba Humanika.

Kurniawan, A. (2015). Pengaruh komitmen organisasi terhadap organizational citizenship behavior (OCB) PT X Bandung. *Jurnal Manajemen Maranatha*, *15*(1).

Manurung, Lubis, dan Effendy (2020). Hubungan Senioritas Dan Budaya Kerja Dengan Organizational Citizenship Behaviour Pada Personel Satuan Brigade Mobile Polisi Daerah Sumatera Utara. Tabularasa: *Jurnal Ilmiah Magister Psikologi* 3(2), 123-133.

Mustofa & Prasetyo. (2020). Hubungan Antara Kebahagiaan Di Tempat Kerja Pada Perawat Bagian Rawat Inap Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang. *Jurnal Empati*, 8(4), 11-17.

Organ, D., W., Podsakoff, P., M., MacKenzie, S., B. (2006). *Organizational citizenship behaviors: Its nature, antecendents, and consequences*. California: Sage Publications.

Pohan, R. O., Pio, R. J., & Tatimu, V. (2021). Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior. *Productivity*, *2*(5), 403-407.

Prakoso dan Listiara (2017). Hubungan Antara Happiness At Work Dengan Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Tengah Dan Daerah Istimewa Yogyakarta Dan PT. PLN (Persero) Apj Magelang. *Jurnal Empati*, 6(1), 173-180.

Pratama, Sari, dan Widiana. (2022). Keseimbangan Kehidupan-Kerja dan Kebahagiaan di Tempat Kerja, Bagaimana Dampaknya terhadap Organizational Citizenship Behaviour (OCB). *Psycho Ides* 20(1), 74-84.

Pratiwi, Indhira. (2013). *Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Keadilan Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening*. Skripsi Universitas Diponegoro.

Pryce-Jones, J. (2010). *Happiness at work: Maximazing your psychological capital for success.* West Sussex: John Wiley & Sons, Ltd. Psikologi, 58.

Putra, I. P. A. K., & Sudibya, I. G. A. (2018). *Pengaruh kepuasan kerja, komitmen organisasional dan motivasi kerja terhadap organizational citizenship behavior* (Doctoral dissertation, Udayana University).

Robbins, S., P., & Judge, T., A. (2008) *Perilaku organisasi*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.

Saifuddin, A. (2020). *Penyusunan Skala Psikologi*. Jakarta: Kencana

Salas-Vallina et. al (2017). Happiness at Work and Organisational Citizenship Behaviour. *International Journal of Manpower* 38(3),470-488.

Saputra, Y. A., (2019) Hubungan antara iklim organisasi dengan organizational citizenship behavior pegawai pada sebuah unit pelaksana teknis pendidikan di Yogyakarta. *Naskah Pubikasi Program studi Psikologi*.

Setyawan dan Sahrah. (2012). Peningkatan Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan Melalui Pelatihan Kerjasama. *Insight* 10(1), 17-36.

Sofiah, Hartono, dan Sinambela (2022). Peran Work Engagement Pada Hubungan Kepemimpinan Transformasional Dengan Organizational Citizenship Behavior Dosen Milenial. *Jurnal Psikologi Teori dan Terapan* 13(2), 180-

194.

Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian. Bandung*: Alfabeta.

Tentama, F., Subardjo. (2018). *Pengujian Validitas dan Reliabilitas Konstruk Pada Organizational Citizenship Behavior.* Humanitas, 15(1), 62-71.

Wright, P., Gardner, T., Moynihan, L. & Allen,

M. (2005). *Hubungan antara Praktek SDM dan Kinerja Perusahaan: Memeriksa Urutan Kausal*. Personil.

Wulandari dan Widyastuti (2014). Faktor- Faktor Kebahagiaan di Tempat Kerja. *Jurnal Psikologi*, 10(1), 49-60.

Yuniasanti, R. (2014). Organizational Citizenship Behavior (OCB) Ditinjau dari Persepsi Karyawan Tetap Instansi Pemerintah terhadap Gaya Kepemimpinan Transformasional Atasan. *Jurnal Psikologi Tabularasa*, 9(2), 86-98.

Zain, Nazwirman, dan Utami. (2017). Faktor- Faktor Organizational Citizenship Behaviour (Studi Kementerian Sekretariat Negara Republik Indonesia).

*Journal of Economics and Business Azeanomics* (JEBA), 2(2), 193-220