**HUBUNGAN ANTARA *HAPPINESS AT WORK* DENGAN *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIPBEHAVIOR* PADAPARA KARYAWAN YANG BERSTATUS SEBAGAI MAHASISWA DI YOGYAKARTA**

***THE RELATIONSHIP BETWEEN HAPPINESS AT WORK AND ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR IN EMPLOYEES WHO HAVE STUDENT STATUS IN YOGYAKARTA***

# Jeny Asmery Purwanengsih

Universitas Mercu Buana Yogyakarta [200810117@student.mercubuaanaa-yogy.ac.id](mailto:200810117@student.mercubuaanaa-yogy.ac.id)

200810117

# ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *Happiness At Work* dengan *Organizational Citizenship Behavior* Pada Para Karyawan Yang Berstatus Sebagai Mahasiswa Di Yogyakarta. Hipotesis dalam penelitian ini adalah terdapat hubungan yang positif antara *happiness at work* dengan *organizational citizenship behavior* pada para karyawan yang berstatus sebagai mahasiswa di yogyakarta. Subjek dalam penelitian ini adalah karyawan yang berstatus mahasiswaa di Yogyaakarta dengan rentan usia 18-25 tahun baik laki-laki maupun perempuan. Jumlah subjek dalam penelitian ini sebanyak 154 subjek. Pengambilan data pada penelitian ini menggunakan *purposive sampling* dengan menggunakan skala *Happiness At Work* dan *Organizational Citizenship Behavior* . Teknik analisis data menggunakan *product moment* dengan menggunakan aplikasi *Jamovi versi 2.3.28.* Hasil dari analisis *product moment* nilai *R* = 0.758 dengan p = < 001. Dari hasil yang di dapatkan menunjukkan bahwa terdapat korelasi positif yang signifikan antara variabel *happiness at work* dengan *organizational citizenship behavior,* sehingga hipotesis dalam penelitian terbukti. Dari hasil uji beda dengan menggunakan dari hasil *Man-Whitney U-Test* pada variabel *organizational citizenship behavior* diperoleh 0,001 yang artinya ada perbedaan yang signifikan antara jenis kelamin laki-laki dan perempuan. Dengan nilai koefisien determinan (R²) yang di dapatkan dalam penelitian ini memiliki nilai 0,574. Hal ini menunjukkan bahwa variabel *happiness at work* mempengaruhi variabel *organizaational citizenship behavior* nilai 57,4% dan sisanya 42,6% dipengaruhi oleh faktor lainnya yang tidak diteliti oleh peneliti.

Kata kunci: *organizational citizenship behavior, happiness at work.*

***ABSTRACT***

*This research aims to determine the relationship between Happiness At Work and Organizational Citizenship Behavior in Employees with Student Status in Yogyakarta. The hypothesis in this research is that there is a positive relationship between happiness at work and organizational citizenship behavior in employees who are students in Yogyakarta. The subjects in this research were employees with student status in Yogyakarta aged 18-25 years, both men and women. The number of subjects in this study was 154 subjects. Data collection in this study used purposive sampling using the Happiness At Work and Organizational Citizenship Behavior scales. The data analysis technique uses product moments using the Jamovi application version*

*2.3.28. The results of the product moment analysis value R = 0.758 with p = < 001. The results obtained show that there is a significant positive correlation between the variable happiness at work and organizational citizenship behavior, so the hypothesis in the research is proven. From the results of different tests using the Man-Whitney U-Test results on the organizational citizenship behavior variable, it was obtained 0.001, which means there is a significant difference between male and female genders. The determinant coefficient (R²) value obtained in this research has a value of 0.574. This shows that the happiness at work variable influences the organizational citizenship behavior variable with a value of 57.4% and the remaining 42.6% is influenced by other factors not examined by researchers.*

*Key Word : organizational citizenship behavior, happiness at work.*

# PENDAHULUAN

Yogyakarta di kenal sebagai kota pelajar dan destinasi pariwisata populer di Indonesia, dan menyimpan sejuta kelezatan kuliner yang dapat menarik simpati semua orang dengan cita rasa yang khas serta cara pengolahannya yang unik. Yogyakarta sangat terbuka bagi mahasiswa yang ingin bekerja terutama yang bekerja di perusahaan kuliner oleh karena itu maka tidak heran lagi banyak karyawan yang masih berstatus mahasiswa.

Semua perusahaan kuliner bertujuan untuk mendatangkan banyak penggunjung, oleh karena itu diperlukan kinerja karyawan yang baik. Untuk mencapai tujuan dan terget tersebut, perusahaan diperlukan perilaku *Organizational Citizenship Behaviour* (*OCB)* yang tinggi dari para karyawan. Menurut Meanwhile Demir (2015) mendefinisikan *organizational citizenship behavior* perilaku karyawan yang suka rela melakukan suatu pekerjaannya diluar tugasnya dan tidak memintak suatu imbalan, namun melainkan berkotribusi pada efektivits organisasi.

Hasil penelitian yang di lakukan oleh Supriyanti, Setiawati, dan Putri (2021) subjek penelitian yang memiliki Organizational Citizenship Behavior (OCB) yang berada dikategori sedang pada aspek *altruism* dengan skor 68%, *courtesy* dengan skor 68%, *civic virtue* sebesar 78%, *conscientiousness* skor 62% dan aspek *sportsmanship* sebesar 56%. Dari wawancara yang di lakukan pada tanggal 5 April 2024, kepada ke-

10 karyawan yang berstatus mahasiswa, disalah satu resto F&B di Yogyakarta.

Berdasarkan hasil wawancara di dapatkan karyawan yang berstatus mahasiswa dengan posisi *kasir* dan *waiters* yang mengatakan ketika mereka melihat *partner* sesama kerja yang sedang mengalami kesulitan pada saat bekerja, karyawan lain merasa tidak harus membantu karena menurut mereka sudah memiliki tanggung jawab tersediri, memiliki semangat kerja yang biasa saja seperti pada bagian kasir

yang tidak memberikan rekomendasi menu diresto dan tidak profesional dalam memberikan pelayanan, dan terdapat juga perilaku yang hanya bekerja sesuai dengan tugasnya.

Berdasarkan aspek OCB yang sudah dijelaskan sebelumnya, karyawan yang berstatus mahasiswa tersebut menujukkan adanya aspek *Altruism (AL)* 8-10 subjek mengatakan yang enggan membantu sesama rekan kerja di karenakan sudah memiliki tugas masing-masing, *Conscientiousness (CS) 9*-10 subjek mengatakan saya tidak memiliki tanggung jawab diluar tugas yang diberikan dari atasan, s*portmanship (SP) 7-10* subjek mengatakan enggan memberikan rekomendasi menu karena menurut mereka sudah tersedia menu yang di tempelkan diding, *Civic Virtue (CV) 7-10* subjek tidak menunjukan perfoma yang terbaik dalam bekerja karena subjek mengatakan hanya pada saat ada atasan/owner menunjukkan performa yang terbaik, *Courtesy (CR) 6-10* subjek mengatakan tidak memberikan pelayanan yang terbaik bagi *customer* karena terkadang kami kelelahan bekerja sehingga pelayanan menurun. Menurut Podsakoff dan MacKenzie (dalam Elfina, 2003) dampak OCB *positive* yaitu dapat menambah produktivitas sesama rekan kerjaa, dapat menambah produktivitas pimpinan, dapat mempertahankan sumber daya yang dipunyai oleh manajemen ataupun organisasi yang menyeluruh, dapat membantu menghemaat energi sumber daaya yang langkah untuk fungsi kelompok, menjadikan sarana efektif untuk mengkoordinasi kegiatan kelompok kerja, menaikkan kemampuan organisasi agar menarik dan mempertahankan karyawan baik, menaikkan stabilitas kinerja organisasi dan menaikan kemampuan organisasi untuk beradabtasi dengan perubahan

lingkungan.

Menurut *Organizational Citizenship Behavior*merupakan individu yang secara sukarela membantu orang lan dalam bekerja tanpa janji imbalan atau mendapatkan suatu imbalan (Bies, 1989). Organ (1995) faktor yang mempengaruhi OCB seperti budaya dan iklim organisasi, kepribadian dan suasana hati, persepsi terhadap dukungan organisasional,

persepsi terhadap kualitas hubungan/interaksi atasan bawahan, masa kerja, dan jenis kelamin. Salah satu faktor yang dapat memunculkan OCB adalah suasana hati (mood) karena suasana hati yang positif dapat meningkatan kemauan seseorang dalam menolong sesama karyawan. Menurut penelitian yang dilakukan Jex dan Brit, (2008) berpendapat mengenai OCB dapat di pengaruhi oleh afek positif. Bentuk emosi positif tersebut yang pada umumya diketahui merupakan perasaan positif yang muncul ketika merasakan kebahagiaan di tempat kerja *(happiness at work)*. Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh bestari & prasetyo ada hubungan yang positif dan signifikan antara *happiness at work* dengan *organizational citizenship behavior* pada karyawan Telkom Witel Semarang.

Menurut Fisher, (2010) berpendapat bahwa *happiness at work* (HAW) merupakan konstruksi sikap yang sangat luas yang terdiri dari perspektif seperti komitment dan kepuasan kerja. Pryce-Jones, (2010) mendefinisikan pengertian *happiness at work* merupakan pola pikir yang dapat memungkinkan seorang individu untuk mencapai kinerja yang maksimal untuk mencapai potensinya, dengan caraa mereka menyadari suka dan duka pada saat bekerja individu maupun tim. Menurut Fisher, (2010) *happiness at work* memiliki aspek terdiri dari 3 bagian: *Engagement, Job Satisfaction dan Affective Organizational Commitment.*

Berdasarkan uraian diatas peneliti ingin mengetahui Hubungan Antara *Happiness At Work* Dengan *Organizaational Citizenship Behavior* Pada Para Karyawan Yang Berstatus Sebagai Mahasiswa Di Yogyakarta?

# METODE

Metode yang digunakan adalah metode *purposive sampling* dengan pendekatan kuntitatif korelaasional dengan menggunakan alat ukur pengambilan berupaa skala, yang terdiri dari skala *happiness at work* dan *organizationaal citizenship behavior.* Untuk penilaian terhadap kedua skala ini berdasarkan skala likert dengan menggunakan 6 jawaban alternatif yaitu Sangat Sesuai= 6 , Sesuai= 5, Agak Sesuai= 4, Agak Tidak Sesuai= 3,Tidak Sesuai= 2, Sangat Tidak Sesuai= 1 dan Sangat Puas= 6, Puas= 5, Agak Puas= 4, Agak Tidak Puas= 3, Tidak Puas= 2, Sangat Tidak Puas= 1. Pada penelitian subjek berjumlah 154 subjek karyawan yang berstatus mahasiswa dengan rentan usia 18-20 tahun. Skala *organizationaal citizenship behavior* terdiri dari 26 aitem favorabel dan skala *happiness at work* terdiri dari 31 item favorabel.

# HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Deskripsi data

Berdasarkan dari hasil deskripsi data skala *happiness at work* dengan menggunakan dasar pengujian perhitungan skor hipotetik dan empirik data skor melalui nilai minimum, maksimum, *variance,* deviasi standar, *mean.* Didapatkan hasil data hipotetik diketahui skor minimum subjek yaitu 1 x 31 = 31 dan skor maksimum 6 x 31 = 186, dengan rata-rata (31 + 186) : 2 =109,5 , dan deviasi standar (186 - 31) : 6 = 25,833 dan hasil analisis data empirik yaitu skor minimal 44 dan skor Maximal 186, rata-rata empirik 151 dan deviasi standa 30,9.

Sedangkan hasil analisis skala dari data *organizational citizenship behavior*

dengan 26 aitem, skor minimum 1 x 26 = 26 dan skor maksimum 6 x 26 = 156 dengan

rata-rata (26 + 156) : 2 = 91 , dan deviasi standar (156 - 26) : 6 = 21,667. dan dari hasil analisis empirik mendapatkan skor minimum 40 dan maksimum 156, rata-rata

131 dan deviasi standar 23,6. Berikut tabel dari deskripsi data skala *happiness at work* dan *organizational citizenship behavior .*

# Tabel 1. Deskripsi Data Penelitian

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Variabel Skor Data Hipotetik** |  | **Skor Data Empirik** |  |
| Mean Min Max | SD | Mean Min Max | SD |
| **OCB (***organizational*91 26 156 | 21,667 | 131 40 156 | 23,6 |
| *citizenship behavior*)  **HAW***(happiness at work)* 109,5 31 186 | 25,833 | 151 44 186 | 30,9 |
| 2. Kategorisasi |  |  |  |

Kategori yang ingin digunakan berdasarkan distribusi normal, dengan tujuan untuk menempatkan individu ke dalam kelompok-kelompok yang posisinya yang diukur (Azwar, 2015). Berikut kategorisasi dari kedua variable penelitian :

# Tabel 2.

**Kategorisasi OCB**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Kategori** | **Rumus** |  | **Skor** | **N** | **Presetase** |
| Tinggi |  | (μ + 0,75σ) ≤ X | 107 < X | 150 | 97,40% |
| Sedang | (μ – 0,75σ) ≤ X < (μ + 0,75σ) | | 75 < X < 107 | 4 | 2,60% |
| Rendah | X < (μ – 0,75σ) | | X < 75 | 0 | 0,00% |
|  |  | | **Total** | 154 | 100% |

Berdasarkan tabel hasil kategorisasi skala *organizational citizenship behavior* diatas menunjukkan subjek yang di posisi kategori tinggi ada sebanyak 97,40% (150 subjek), kategori sedang 2,60% ( 4 subjek), dan kategori rendah 0,00% ( 0,00 subjek).

# Tabel 3. Kategorisasi HAW

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Kategori** | **Rumus** |  | **Skor** | **N** | **Presetase** |
| Tinggi |  | (μ + 0,75σ) ≤ X | 128 < X | 135 | 87,66% |
| Sedang | (μ – 0,75σ) ≤ X < (μ + 0,75σ) | | 89 < X < 128 | 19 | 12,34% |
| Rendah | X < (μ – 0,75σ) | | X < 89 | 0 | 0,00% |
|  |  | | **Total** | 154 | 100% |

Berdasarkan tabel hasil kategorisasi skala *happiness at work* diatas menunjukkan subjek yang di posisi kategori tinggi ada sebanyak 87,66% ( 135 subjek), kategori sedang 12,34% ( 19 subjek), dan kategori rendah 0,00% (0 subjek).

1. Uji prasyarat
   1. Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas dapat dilakukan dengan beberapa metode seperti uji *Shapiro-wilk, Kolmogorov-Smirnov, Anderson-Darling.* Dalam penelitian ini digunakan uji Kolmogorov-Smirnov karena uji ini dapat dikatakan normal apabila uji kedua sisi menghasilkan perhitungan lebih besar dari >0,05 (Almaududi, 2019).

Hasil uji *Kolmogorov-Smirnov* kedua variabel *happiness at work* dan *organizational citizenship behavior* diperoleh (KS-Z = 0.216) dengan p = <.001 yang menunjukkan bahwa data terdistribusi tidak normal. Berdasarkan pengujian normalitas kedua variabel yang diteliti ternyata tidak normal, walaupun sebaran data terdistribusi tidak normal menurut Hadi (2017) jika jumlah subjek N > 30, maka dapat tetap melanjutkan perhitungan ke tahap uji linearitas dan hipotesis dikarenakan jumlah subjek dalam penelitian ini sebesar N = 154 ( > 30). oleh karena itu penliti tetap melanjutkan ketahap selanjutnya.

* 1. Hasil uji linearitas

Uji linearitas dilakukan untuk menguji hubungan variabel bebas dengaan variabel terikat untuk mengetahui apakah hubungan kedua variabel ini dengan cara melihat p <0,05 terdapat hubungan yang linear , namun apabila p > 0,05 menunjukkan tidak adanya hubungan yang linear (Apriani, 2019). Hasil uji linearitas antara kedua variabel, di dapatkan nilai statistikanya sebesar 205 dan p <0,01 (p < 0,05) maka dapat di asumsikan bahwa hubungan *happiness at work* dengan *organizational citizenship behavior* linear.

1. Hasil uji hipotesis

Hasil uji hipotesis dengan menggunakan *pearson correlation* diperoleh nilai r = 0.758 dengan p = < 001. Dari hasil yang di dapatkan menunjukkan bahwa terdapat korelasi positif yang signifikan antara variabel *happiness at work* dengan *organizational citizenship behavior,* sehingga hipotesis dalam penelitian terbukti. Semakin tinggi perasaan *happiness at work* pada para karyawan yang berstatus sebagai mahasiswa maka semakin tinggi perilaku *organizaational citizenship behavior* yang muncul pada para karyawan yang berstatus sebagai mahasiswa. sebaliknya semakin rendah *happiness at work* pada para karyawan yang berstatus sebagai mahasiswa maka semakin rendah perilaku *organizational citizenship behavior.*

1. Uji tambahan

Analisis tambahan ini bertujuan untuk mengetahui perbedaan uji beda berdasarkan jenis kelamin laki-laki dan perempuan, dan uji analisis korelasi usia dengan status kerja.

* 1. Uji Beda
* Uji Normalitas dan Homogenitas

Berdasarkan hasil *Kolmogorov-Smirnov* ditemukan nilai signifikansi

<.001 yang artinya data tidak terdistribusi normal. Dan uji homogenitas menggunakan metode *Levene’s test. organizational citizenship behavior* hasil *Levene’s* p = 0,002 dari *happiness at work* hasil *Levene’s* p = <.001 (>0,050) yang artinya kedua variabel tidak bersifat homogen. Oleh karena itu peneliti menggunakan uji non parametrik dengan dua sampel yang independen. Uji beda dilakukan menggunakan *Mann-Whitney U-Test.*

Kaidah keputusan *Man-Whitney U-Test* jika nilai signifikasi < 0,05 maka ada perbedaan rata-rata antara dua sampel, namun jika nilai signifikansi > 0,05 maka tidak ada perbedan rata-rata antara kedua sampel. Dari hasil *Man-Whitney U-Test* pada variabel *organizational citizenship behavior* diperoleh 0,001 yang artinya ada perbedaan yang signifikan antara jenis kelamin laki-laki dan perempuan.

* 1. Uji Analisis Korelasi Usia Dengan Status Kerj
* Normalitas dan Lineritas

Hasil yang didapatkan dari data normalitas diperoleh *Kolmogorov- Smirnov* 0,357 p <.001 yang artinya sebaran data terdistribusi tidak normal, walaupun sebaran data terdistribusi tidak normal menurut Hadi (2017) jika jumlah subjek N > 30, maka dapat tetap melanjutkan perhitungan ke tahap uji linearitas dan hipotesis dikarenakan jumlah subjek dalam penelitian ini sebesar N = 154 ( > 30). Oleh karena itu peneliti tetap melanjutkan uji linearitas. Dari hasil yang didapatkan dari data linearitas diperoleh nilai sebesar 13,1 p <0.001 yang artinya data terdistribusi linear.

Korelasi pearson bertujuan untuk mengetahui hubungan antara usia dengan status kerja. Pedoman untuk mengetahui uji korelasi dari kedua variabel apabila p <0,05 menunjukkan bahwa terdapat korelasi antar kedua variabel, namun apabila p > 0,05 maka dinyatakan bahwa kedua variabel tersebut tidak berkorelasi. Dan dari hasil yang telah dilakukan didapatkan nilai r=0,282 p <.001 yang artinya terdapat korelasi antara usia dengan status kerja secara signifikansi. Maka kesimpuannya terdapat hubungan korelasi antara usia dengan status kerja secara signifikansi.

1. Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *happiness at work* dengan o*rganizational citizenship behavior.* Berdasarkan dari hasil analisis uji hipotesis dengan menggunakan *pearson correlation* diperoleh nilai r = 0.758 dengan p = < 001. Nilai koefisien korelasi r= 0.758 menunjukkan adanya korelasi positif yang signifikasi antara *happiness at work* dan o*rganizational citizenship behavior* pada karyawan yang berstatus mahasiswa.

Berdasarkan hasil kategorisasi tinggi *organization citizenship behavior* kategori tinggi ada sebanyak 97,40% (150 subjek), kategori sedang 2,60% ( 4 subjek), dan kategori rendah 0,00% ( 0,00 subjek). Sehingga dapat disimpulkan pada variabel *organization citizenship behavior* berada dalam kategori tinggi sebanyak 97,40% (150 subjek) menurut Prakoso & Listiara, (2017) mengatakan *organization citizenship behavior* pada karyawan dapat dilakukan dengan melihat salah satu faktor yang memunculkan OCB yaitu emosi positif, emosi yang positif yang umum diketahui adalah perasaan bahagia (*happiness).*

Kategorisasi skala *happiness at work* diatas menunjukkan subjek yang di posisi kategori tinggi ada sebanyak 87,66% ( 135 subjek), kategori sedang 12,34%

( 19 subjek), dan kategori rendah 0,00% (0 subjek). Selain itu peneliti juga melakukan uji tambahan bertujuan untuk mengetahui perbedaan uji beda berdasarkan jenis kelamin laki-laki dan perempuan, dan uji analisis korelasi usia dengan status kerja. Hasil normalitas *Kolmogorov-Smirnov* ditemukan nilai signifikansi <.001 yang artinya data tidak terdistribusi normal.Hasil dari *organizational citizenship behavior* hasil *Levene’s* p = 0,002 dari *happiness at work* hasil *Levene’s* p = <.001 yang artinya kedua variabel tidak bersifat homogen. Oleh karena itu peneliti menggunakan uji beda dilakukan menggunakan *Mann-Whitney U-Test.*

Dari hasil *Man-Whitney U-Test* pada variabel *organizational citizenship behavior* diperoleh 0,001 yang artinya ada perbedaan yang signifikan antara jenis kelamin laki-laki dan perempuan. Dan uji analisis korelasi di dapatkan normalitas diperoleh *Kolmogorov-Smirnov* 0,357 p <.001 yang artinya sebaran data terdistribusi tidak normal dengan linearitas diperoleh nilai sebesar 13,1 p <0.001 yang artinya data terdistribusi linear. Dengan hasil telah di dapatkan nilai r=0,282 p

<.001 yang artinya terdapat korelasi antara usia dengan status kerja secara signifikansi.

# KESIMPULAN

Berdasarkan dari hasil penelitian yang telah dilakukan bahwa terdapat hubungan yang positif antara *happiness at work* dengan o*rganizational citizenship behavior* pada para karyawan yang berstatus mahasiswa. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi *happiness at work* maka akan semakin tinggi o*rganizational citizenship behavior.* Demikian pula sebaliknya semakin rendah *happiness at work* maka akan semakin rendah o*rganizational citizenship behavior.*

Berdasarkan hasil uji hipotesis dengan menggunakan *pearson correlation* diperoleh nilai r = 0.758 dengan p = < 001. Dan dari hasil determinansi (R²) dalam penelitian ini mendapatkan hasil sebesar 0,574 yang artinya *happiness at work* memiliki kontribusi sebesar 57,4% terhadap *organization citizenship behavior* dengan sisanya 42,6% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Dari hasil kategorisasi tinggi *organization citizenship behavior* kategori tinggi ada sebanyak 97,40% (150 subjek) dan *happiness at work* berada dalam ketegori tinggi sebanyak 87,66% ( 135 subjek) yang artinya kedua variabel berada dikategori tinggi.

# DAFTAR PUSTAKA

Almaududi, F. (2019). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pendidik Sma Al- Huda Jati Agung Lampung Selatan* (Doctoral dissertation, UIN Raden Intan Lampung). [http://repository.radenintan.ac.id/6573/1/SKRIPSI%20FASHA%20ALMAU%](http://repository.radenintan.ac.id/6573/1/SKRIPSI%20FASHA%20ALMAU%20DUDI.pdf) [20DUDI.pdf](http://repository.radenintan.ac.id/6573/1/SKRIPSI%20FASHA%20ALMAU%20DUDI.pdf)

Apriani, S. (2019). *Pengaruh Profesionalisme Guru Terhadap Prestasi Belajar Siswa Kelas Viii Pada Mata Pelajaran Alqur’an Hadits Di Mts Pancasila Kota Bengkulu* (Doctoral dissertation, IAIN BENGKULU).

Azwar, S. (2015). *Metode Penelitian*. Yogyakarta : Pustaka Belajar

Debora, Elfina P..2003. *Pengaruh Kepribadian Dan Komitmen Organisasi Terhadap.* <http://www.damandiri.or.id/file/dwihardaningtyasadunair>

Demir, K. (2015). The effect of organizational justice and perceived organizational support on organizational citizenship behaviors: the mediating role of organizational identification. *Eurasian Journal of Educational Research*, *60*, 131-148. <https://doi.org/10.14689/ejer.2015.60.8>

Fisher, C. D. (2010). Happiness at work. *International journal of management reviews*, *12*(4), 384-412.

Hadi, S. (2017). *Metodologi Riset*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Hellstrom, T. (2014). Leading happiness: leadership and happiness at work in certified B corporations, a qualitative study of leaders and employees to understand the influence of shared leadership on worker happiness within certified benefit corporations.

Jex, S. M., & Britt, T. W. (2014). *Organizational psychology: A scientist-practitioner approach*. John Wiley & Sons.

Organ, D. W., Podsakoff, P. M., & MacKenzie, S. B. (2005). *Organizational citizenship behavior: Its nature, antecedents, and consequences*. Sage Publications. <https://doi.org/10.4135/9781452231082>

Organ, D. W., & Ryan, K. (1995). A meta‐analytic review of attitudinal and dispositional predictors of organizational citizenship behavior. *Personnel psychology*, *48*(4), 775-802.. [https://doi.org/10.1111/j.1744-](https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1995.tb01781.x) [6570.1995.tb01781.x](https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1995.tb01781.x)

Pryce-Jones, J., & Lutterbie, S. (2010). Why leveraging the science of happiness at work matters: The happy and productive employee. *Assessment and Development Matters*, *2*(4), 6. <https://doi.org/10.53841/bpsadm.2010.2.4.6>

Supriyati, S., Lutfianawati, D., Setiawati, O. R., & alfira Putri, A. (2021). Hubungan Antara Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Perawat di Rumah Sakit Umum Wisma Rini Pringsewu. *ARTERI: Jurnal Ilmu Kesehatan*, *2*(4), 99-104.