

BAB V

PENUTUP

5.1 Bahasan

Pada penelitian ini mendapatkan hasil bahwa terdapat hubungan antara hubungan antara *Organizational Citizenship Behavior* Dengan *Happiness at work*, berdasarkan dari 50 Karyawan dari PT X 50 karyawan pada PT X terdapat 32 atau sebesar 64% Karyawan memiliki skor *Organizational Citizenship Behavior* yang tinggi dan sebanyak 18 Karyawan atau sebesar 34% Karyawan memiliki skor *Organizational Citizenship Behavior* sedang. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa lebih banyak Karyawan yang memiliki *Organizational Citizenship Behavior* yang tinggi dan tidak terdapat Karyawan yang memiliki skor rendah. Perilaku prososial diluar peran formal dalam perusahaan seperti membantu, menyemangati, dan perilaku konstruktif yang bermakna membantu karyawan lain memiliki skor tinggi di perusahaan. Sementara pada kategori Skor *Happiness at work*, di ketahui sebesar 19 Karyawan atau sebanyak 38% memiliki kategori skor yang tinggi dalam *Happiness at work*. Sebanyak 31 Karyawan atau sebesar 62% Karyawan memiliki *Happiness at work* sedang. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa lebih sedikit Karyawan yang memiliki tingkat *Happiness at work* yang tinggi dari pada sedang, namun tidak terdapat hasil yang menunjukkan bahwa *Happiness at work* yang dimiliki Karyawan dalam kategori yang rendah. *Happiness at work* mengacu pada keterlibatan, kepuasan, dan juga keterikatan organisasi secara positif di tempat kerja.

Hasil temuan penelitian di PT. X berdasarkan 50 karyawan memperlihatkan bahwa karyawan yang memiliki kategori skor *Happiness at work* tinggi dan *Organizational Citizenship Behavior* tinggi menunjukkan sebesar 34% atau sebanyak 17 Karyawan. 16 Karyawan atau sebesar 32% karyawan memiliki skor *Happiness at work* dalam kategori sedang dan memiliki *Organizational Citizenship Behavior* sedang. 15 karyawan atau sebesar 30% memiliki skor kategori *Happiness at work* Sedang dengan *Organizational Citizenship Behavior* tinggi. Sementara hanya 2 karyawan yang memiliki *Happiness at work* dengan kategori tinggi dan

Organizational Citizenship Behavior dengan kategori skor sedang. Tidak terdapat skor *Organizational Citizenship Behavior* dan *Happiness at work* yang rendah.

Happiness at work yang tinggi dapat dijabarkan dengan karyawan yang memiliki keterikatan yang baik ditempat kerja dan pekerjaannya (*Engagement*), memiliki kepuasan kerja (*Job Satisfaction*) dan memiliki ikatan yang positif dengan organisasi tempat nya bekerja (*Affective organisational commitment*) Dapat disimpulkan jika seorang karyawan merasa terikat dengan pekerjaan, puas dengan pekerjaan dan organisasi akan berdampak pada *Organizational Citizenship Behavior* yang tinggi. *Organizational Citizenship Behavior* yang tinggi dapat dikatakan adalah karyawan yang bersedia membantu karyawan lainnya, melakukan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab, melakukan pekerjaan diluar peran, tidak mengeluh terhadap ketentuan dan kebijakan organisasi dan juga mampu beramah-tamah dengan rekan kerja dan bersosial dengan baik, karena *Organizational Citizenship Behavior* merupakan perilaku prososial seperti *peacekeeping* dan *cheerleading* seperti yang dijelaskan oleh Organ 1990 (dalam Titisari 2014).

Menurut Diener-Diener (2008) mengkategorikan pekerja menjadi tiga kategori yaitu *job worker*, *career worker*, dan *calling worker*. Pada tahap *Happiness at Work* yang tinggi karyawan akan cenderung menjadi tipe ketiga yaitu *calling worker*, yaitu karyawan yang mencintai pekerjaan, menganggap penting pekerjaan dan berkontribusi kepada pekerjaannya. Berdasarkan hal tersebut pada *Happiness at Work* Sedang, maka karyawan cenderung menjadi tipe pekerja yang kedua yaitu *career worker* yaitu karyawan yang bekerja sesuai dengan panggilan karir dan bekerja sesuai dengan job desk dengan standart operasional prosedur yang telah diberikan dengan baik. Pada tingkat sedang, *Organizational Citizenship Behavior* digambarkan sebagai karyawan yang tetap bersedia membantu karyawan lain, berkontribusi pada organisasi, menjaga perdamaian di pada tingkat pekerjaan sehingga tidak terjadi konflik.

Pada penelitian ini hasil analisis uji hipotesis didapatkan dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,589 dengan nilai (p) sebesar 0.000 ($p < 0,05$). Berdasarkan hasil yang diperoleh didapatkan adanya hubungan antara *Organizational Citizenship Behavior* dan *Happiness at work*. Dimana Hipotesis

yang diajukan peneliti diterima, terdapat hubungan yang dapat dijabarkan apabila semakin tinggi *Happiness at work* maka semakin tinggi juga *Organizational Citizenship Behavior*. Dari hasil tabulasi silang juga menunjukkan adanya hubungan yang searah yaitu sebesar 66% karyawan yang memiliki skor *Organizational Citizenship Behavior* tinggi *Happiness at work* tinggi dan skor *Organizational Citizenship Behavior* sedang dan *Happiness at work* sedang.

Robetson dan Cooper (dalam Priatna & Limakrisna, 2021) menyatakan bahwa kebahagiaan dalam bekerja atau *Happiness at work* merupakan bentuk kepuasan kerja individu yang ditandai dengan perasaan bahagia terhadap pekerjaan dan tempatnya bekerja. Pada penelitian ini skor tinggi didapatkan pada kategorisasi skor *Happiness at work* mengartikan bahwa Karyawan merasakan kepuasan akan cenderung berbicara secara positif tentang organisasi, membantu individu lain, dan melewati harapan normal dalam pekerjaan mereka. Selain itu, karyawan yang puas mungkin lebih mudah berbuat dalam pekerjaan karena mereka ingin merespons pengalaman positif mereka (Robbins & Judge, 2019). Respons dari karyawan tersebutlah yang membentuk perilaku *Organizational Citizenship Behavior* pada karyawan di PT X Madiun.

Hasil penelitian ini sesuai dengan pendapat Agustina Dkk (2020) bahwa *Happiness at work* terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Pengelolaan yang baik terhadap *Happiness at work* pada karyawan mampu meningkatkan *Organizational Citizenship Behavior* karyawan ke arah yang lebih baik. Penelitian ini juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Pratama, Sari, & Widiana (2022) bahwa kebahagiaan di tempat kerja (*Happiness at work*) berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* serta penelitian yang dilakukan Kittinorarat (2022) yang juga membuktikan bahwa *Happiness at work* berpengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Karyawan yang bahagia dalam bekerja akan bersedia membantu rekan kerja, bekerja sama dengan organisasi sesuai tugasnya, dan berusaha untuk bertindak baik dalam menanggapi rekan kerja dan organisasi dengan sukarela untuk kebaikan bersama.

Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Mardadani (2019) bahwa *Happiness at work* berpengaruh pada *Organizational Citizenship Behavior*. *Happiness at work* memiliki peran yang sangat penting dalam menentukan perilaku *Organizational Citizenship Behavior* di tempat kerja dengan nilai korelasi koefisien sebesar 0.641, dimana dapat dikatakan bahwa korelasi koefisien ada pada tingkat hubungan yang cukup kuat. Perasaan positif saat bekerja karena penilaian positif terhadap pekerjaannya akan menampilkan perilaku *Organizational Citizenship Behavior*. Pada penelitian ini peneliti mendapatkan nilai koefisien korelasi sebesar 0.598 Dengan interpretasi koefisien korelasi pada tingkat hubungan yang sedang. Dapat disimpulkan bahwa perilaku *Organizational Citizenship Behavior* Pada karyawan PT X Madiun dapat terjadi bukan hanya karena kepuasan kerja namun didasarkan pada faktor lain.

Pada Penelitian yang dilakukan peneliti menemukan kendala yaitu penyesuaian waktu antara peneliti dengan waktu kerja dalam perusahaan. Sehingga kesulitan untuk menentukan waktu dalam berkoordinasi. Pengisian data dilakukan masing-masing sehingga tidak ada pengawasan saat pengisian yang menyebabkan peneliti kurang mampu memberikan kontrol pada setiap karyawan sebagai responden. Selain itu banyaknya aitem gugur pada uji coba penyebaran skala menyebabkan beberapa aspek kurang dapat menggali lebih detail mengenai hasil dari kedua variabel. Pada *preliminary* awal ditemukan bahwa ada beberapa karyawan yang memiliki permasalahan mood saat bekerja yang bersifat sementara atau dalam tahap *transient level*, sehingga tidak mempengaruhi *Happiness at work* saat bekerja secara seutuhnya. Hal ini sejalan dengan teori Fisher (2010) bahwa mood dalam bekerja merupakan sisi yang dapat berubah dalam periode waktu tertentu sesuai dengan suasana hati. Karyawan tidak hanya memperhatikan gaji yang diterima, tetapi juga lingkungan kerja, hubungan dengan atasan dan rekan kerja, mengharapkan harga diri dan kepemilikan atas pekerjaan sendiri. Dengan demikian, karyawan berharap dari atasan untuk mengakomodasi mereka dengan kebahagiaan jangka panjang dan berkelanjutan di tempat kerja. Oleh karena itu, pemeliharaan tenaga kerja yang berkelanjutan melalui mempromosikan

kebahagiaan karyawan, dapat mengarah untuk membangun *Organizational Citizenship Behavior* tingkat tinggi.

5.2 Simpulan

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang dilakukan, peneliti mendapatkan hasil bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara *Happiness at work* dengan *Organizational Citizenship Behavior* pada karyawan PT X Madiun dengan nilai korelasi *Pearson product moment* sebesar 0.598 dengan nilai $sig = 0.000$ ($p < 0.05$). Artinya Hipotesis diterima yaitu terdapat hubungan antara *Happiness at work* dan *Organizational Citizenship Behavior* pada karyawan PT X Madiun atau hubungan antara kedua variabel sudah terpenuhi. Simpulan dari penelitian ini adalah H_a diterima dan H_o ditolak.

5.3 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka peneliti menyampaikan beberapa saran untuk pihak-pihak sebagai berikut:

1. Bagi karyawan, khususnya karyawan yang memiliki tingkat *Happiness at work* dalam kategori sedang, diharapkan dapat meningkatkan *Happiness at work* yang dimiliki agar dapat bertumbuh lebih baik, sehingga dapat berpengaruh baik terhadap *Organizational Citizenship Behavior* dalam dirinya sehingga dengan adanya *Organizational Citizenship Behavior* yang baik akan memberikan kontribusi yang positif pada perusahaan.
2. Bagi manajer perusahaan, diharapkan dapat memanfaatkan hasil penelitian ini sebagai sebagai dasar perumusan strategi dalam meningkatkan *Organizational Citizenship Behavior* pada karyawan terutama melalui upaya-upaya untuk meningkatkan *Happiness at work*.
3. Bagi perusahaan diharapkan dapat melaksanakan upaya untuk memperbaiki serta merumuskan strategi MSDM yang baik dan tepat sehingga diperoleh *Organizational Citizenship Behavior* pada karyawan yang tinggi dan pada akhirnya berdampak pada tercapai tujuan organisasi.
4. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan juga melakukan spesifikasi pada kriteria subjek penelitian, karena diketahui *biographical characteristics* seperti usia, jenis kelamin, dan masa kerja dapat mempengaruhi perilaku

berorganisasi pada karyawan, termasuk dalam hal *Happiness at work* dengan *Organizational Citizenship Behavior*. Penelitian selanjutnya dapat meneliti dan menjelaskan dinamika dari faktor lain diluar variabel yang diteliti, yang sekiranya dapat memprediksi tingkat *Organizational Citizenship Behavior* karyawan, misalnya *management of human resources*. Secara keseluruhan, penelitian yang telah dilakukan dapat digunakan sebagai bahan referensi dan sebagai bahan pertimbangan untuk memperdalam penelitian selanjutnya, terutama penelitian yang berfokus topik *Happiness at work* dan *Organizational Citizenship Behavior*.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, Dkk. (2020). *Human Capital Management*. Medan: Yayasan Kita Menulis.
- Affandi, A., Rozi, A., & Sunarsi, D. (2021). *Manajemen SDM Strategik: Strategi Mengelola Karyawan di Era 4.0*. Serang: Bintang Visitama Publisher.
- Febrian, Dkk. (2020). Happiness At Work and Organizational Citizenship Behavior in Krakatau Steel. *Dinasti International Journal of Digital Business Management*, 1(5). <https://doi.org/10.31933/dijdbm.v1i6>.
- Agustina, Dkk. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Data, Analisis dan Pengembangan SDM)*. Bandung: Widina Bhakti Persada.
- Atlantika, Y. N. (2023). *Monograf Implementasi Job Rotation untuk Meningkatkan Organizational Citizenship Behavior dan Kepemimpinan*. Padang: Global Eksekutif Teknologi.
- Ayu, A. (2017). *Endless Happiness: Buatlah Hidupmu Bahagia Tanpa Akhir*. Yogyakarta: Psikologi Corner.
- Azwar, S. (2019). *Metode Penelitian Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Chaiprasit, K., & Santidhirakul, O. (2011). Happiness at Work of Employees in Small and Medium-sized Enterprises, Thailand. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 25(1). <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2011.10.540>.
- Eisingerich, A. B., & Rubera, G. (2010). Drivers of Brand Commitment: A Cross-National Investigation. *Journal of International Marketing*, 18(2),
- El-Banjary, J. (2022). *Authentic Happiness: 25 Kunci Kebahagiaan Sejati dengan Pendekatan Sufistik*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Febrian, Dkk. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Padang: Global Eksekutif Teknologi.
- Findiani, E. (2020). *Berpikir Cepat Berkata Hemat Bertindak Hebat*. Yogyakarta: Anak Hebat Indonesia.
- Firdaus. (2021). *Metodologi Penelitian Kuantitatif Dilengkapi Analisis Regresi IBM SPSS Statistic Version 26.0*. Riau: Dotplus Publisher.
- Fisher, C. D. (2000). Mood and Emotions While Working: Missing Pieces of Job Satisfaction? *Journal of Organizational Behavior*, 21(2). diakses dari [https://doi.org/10.1002/\(SICI\)1099-1379\(200003\)21:2<185::AID-](https://doi.org/10.1002/(SICI)1099-1379(200003)21:2<185::AID-)

JOB34>3.0.CO;2-M

- Fisher, C. D. (2010). Happiness At Work. *International Journal of Management Reviews*, 12(4)
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gilder, D. de. (2014). Social Identity and Temporary Work. In B. Koene, C. Garsten, & N. Galais (Eds.), *Management and Organization of Temporary Agency Work*. New York: Routledge.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Helaluddin, & Wijaya, H. (2019). *Analisis Data Kualitatif Sebuah Tinjauan Teori & Praktik*. Jakarta: STT Jaffray.
- Indriani, Dkk. (2022). *Menjadi Pemimpin Ideal? Mengapa Tidak! Sebuah Monograf* (Cetakan I). Malang: Media Nusa Creative.
- Indriyani, N., Latifa, R., Layyinah, Baidun, A., & Solicha. (2015). *Bunga Rampai Psikologi Positif*. Jakarta: UIN Syarif Hidayatullah Press.
- Juwita, K. (2021). *Perilaku Organisasi*. Malang: Literasi Nusantara.
- Kasmadi, & Sunariah, N. S. (2016). *Panduan Modern Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Kaswan. (2017). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Kittinorarat, J. (2022). The Antecedents of Happiness At Work and Its Impact on Organizational Citizenship Behavior Among Staff In Public Higher Education Institutions in Thailand. *PSAKU International Journal of Interdisciplinary Research*, 11(2),. Retrieved from <https://doi.org/10.14456/psakuijir.2022.7>
- Mardanadi, Syadza Aniga (2019) *Analisis Loyalitas Karyawan, Kepuasan Kerja, dan Happiness at Work terhadap Organizational Citizenship Behavior pada Generasi Millennial di Jabodetabek*. S1 thesis, STIE Indonesia Banking School
- Mehdad, A., & Iranpour, M. (2014). Relationship Between Religious Beliefs, Workplace Happiness and Organizational Commitment. *International Journal of Scientific Management and Development*, 2(10). Diakses dari www.IJSMD.Com
- Muhdar, H. (2020). *Manajemen SDM Teori dan Aplikasi Pada Bank Umum Syariah*. Depok: Rajawali Pers.

- Noor, J. (2017). *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Kencana Prenadamedia Group.
- Organ, D. W., Podsakoff, P. M., & MacKenzie, S. B. (2006). *Organizational Citizenship Behavior: Its Nature, Antecedents, and Consequences*. London: SAGE Publications.
- Organ, D. W., & Ryan, K. (1995). A Meta-Analytic Review of Attitudinal and Dispositional Predictors of Organizational Citizenship Behavior. *Personnel Psychology*, 48(4).
- Payne, R. L., & Cooper, C. L. (2007). *Emotions at Work: Theory, Research and Applications for Management* (Vol. 21). New Jersey: John Wiley & Sons.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., & Podsakoff, N. P. (2018). *The Oxford Handbook of Organizational Citizenship Behavior*. New York: Oxford University Press.
- Prasetyo, A. R., Ratnaningsih, I. Z., & Prihatsanti, U. (2017). *Bahagia di Tempat Kerja*. Diakses dari [http://doc-pak.undip.ac.id/12198/1/BAHAGIA DI TEMPAT KERJA.pdf](http://doc-pak.undip.ac.id/12198/1/BAHAGIA_DI_TEMPAT_KERJA.pdf)
- Pratama, S. H., Sari, E. Y. D., & Widiana, H. S. (2022). Keseimbangan Kehidupan-Kerja dan Kebahagiaan di Tempat Kerja, Bagaimana Dampaknya Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB)? *Psycho Idea*, 20(1).
- Priatna, D. K., & Limakrisna, N. (2021). *Intellectual Capital Management Building Your Employee Passion and Happiness*. Yogyakarta: Deepublish Publisher.
- Priyatno, D. (2017). *Panduan Praktis Olah Data Menggunakan SPSS*. Yogyakarta: ANDI Offset.
- Pryce-Jones, J. (2010). *Happiness at Work: Maximizing Your Psychological Capital For Success*. diakses dari <https://doi.org/10.1002/9780470666845>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational Behavior* (18th Editi). New York: Pearson Education.
- Rostiawati, E. (2020). *Meningkatkan Organizational Citizenship Behavior Pada Aparatur Sipil Negara*. Bandung: Widina Bhakti Persada.
- Saifuddin, A. (2020). *Penyusunan Skala Psikologi*. Jakarta: Kencana.
- Salas-Vallina, A., & Alegre, J. (2018). Happiness at Work: Developing a Shorter Measure. *Journal of Management and Organization*, 27(3). Diakses dari <https://doi.org/10.1017/jmo.2018.24>
- Salas-Vallina, A., Alegre, J., & Fernandez, R. (2017). Happiness at Work and Organizational Citizenship Behaviour: Is Organisational Learning A Missing

Link? *International Journal of Manpower*, 38(3).

- Sangudi, Pribadiyono, & Khuzaini. (2021). *Menguji Strategi Korporat: Studi Kasus Resources Based View Theory Perum Perhutani BUMN*. Yogyakarta: Jejak Pustaka.
- Sarmadi, S. (2018). *Psikologi Positif*. Yogyakarta: Titah Surga.
- Sarwono, J. (2017). *Mengenal Prosedur-Prosedur Populer dalam SPSS 23*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Schermerhorn, J. R., Osborn, R. N., Uhl-Bien, M., & Hunt, J. G. (2011). *Organizational Behavior: Experience, Grow, Contribute* (12th Editi). New Jersey: John Wiley & Sons.
- Soeharso, S. Y. (2020). *Psikologi Bisnis-Paradigma Baru Mengelola Bisnis*. Yogyakarta: Lautan Pustaka.
- Sugianingrat, I. A. P. W., Yasa, N. N. K., & Sintaasih, D. K. (2021). *Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Employee Engagement dan Organizational Citizenship Behavior*. Bandung: Media Sains Indonesia.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Syah, A. (2021a). *Etos Kerja dan Kepemimpinan Islam*. Pasaman: Azka Pustaka.
- Syah, A. (2021b). *Etos Kerja Dan Kepemimpinan Islam*. Pasaman Barat: Azka Pustaka.
- Tania, P. (2019). Merasa Senang di Tempat Kerja, Memaksimalkan Modal Psikologis Karyawan. In W. Adhiatma & L. P. Christianto (Eds.), *Suara Psikologi untuk Insan Indonesia*. Jakarta: Penerbit Universitas Katolik Indonesia Atma Jaya.
- Thian, A. (2021). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Titisari, P. (2014). *Peranan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Uhl-Bien, M., Piccolo, R., & Schermerhorn, J. R. (2020). *Organizational Behavior*. New Jersey: John Wiley & Sons.
- Uyun, M., & Yoseanto, B. L. (2022). *Seri Buku Psikologi: Pengantar Metode Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta: Deepublish Publisher.
- Wahyanto, T., & Sidabutar, S. (2022). *Strategi Retensi Talenta dengan Mengelola People Equity*. Sidoarjo: Zifatama Jawara.

Yusuf, M., & Daris, L. (2018). *Analisis Data Penelitian: Teori & Aplikasi*. Bogor: IPB Press.