

## Bagaimana Peran *Happiness at Work* Dalam Menjelaskan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pada Perempuan Yang Bekerja?

Dewi Ayu Pratiwi Pulungan<sup>1</sup>, Nurul Qomariyah<sup>2</sup>

Universitas Gunadarma, Indonesia

Email: [dewiayupp19@gmail.com](mailto:dewiayupp19@gmail.com)

---

### KEYWORD

*happiness at work, organizational citizenship behavior, working women.*

### ABSTRACT

*Organizational Citizenship Behavior (OCB) improves organizational effectiveness and efficiency. The phenomenon of the increasing number of working women brings its own challenges, considering that women must carry out dual roles both in the work environment and at home as mothers and wives. This dual role can affect women's tendency to show OCB behavior in the workplace. This study aims to determine the effect of happiness at work on Organizational Citizenship Behavior (OCB) in working women. This study uses a quantitative approach with simple regression analysis techniques. A total of 99 working women became respondents, who were selected using a purposive sampling technique. The instrument used was a questionnaire that measured happiness at work and OCB behavior. The results showed that happiness at work played a significant role in increasing OCB in working women, with an effective contribution of 32.3%. Meanwhile, 67.7% of the variation in OCB behavior is influenced by other factors not analyzed in this study. The implications of this study indicate the importance of organizations to create a pleasant work environment to encourage voluntary work behavior that positively impacts the organization. This study also opens up opportunities for further research by exploring other variables that have the potential to influence OCB in working women.*

### KATA KUNCI

*happiness at work, organizational citizenship behavior, perempuan bekerja*

### ABSTRAK

*Organizational Citizenship Behavior (OCB) merupakan faktor penting dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi. Fenomena meningkatnya jumlah perempuan yang bekerja membawa tantangan tersendiri, mengingat perempuan harus menjalankan peran ganda baik di lingkungan kerja maupun di rumah sebagai ibu dan istri. Peran ganda ini dapat memengaruhi kecenderungan perempuan dalam menunjukkan perilaku OCB di tempat kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *happiness at work* terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pada perempuan yang bekerja. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik analisis regresi sederhana. Sebanyak 99 perempuan yang bekerja menjadi responden, yang dipilih menggunakan teknik *purposive sampling*. Instrumen yang digunakan adalah kuesioner yang mengukur tingkat kebahagiaan di tempat kerja dan perilaku OCB. Hasil penelitian menunjukkan bahwa*

## *Bagaimana Peran Happiness at Work Dalam Menjelaskan Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada Perempuan Yang Bekerja?*

---

*happiness at work* berperan signifikan dalam meningkatkan OCB pada perempuan bekerja, dengan kontribusi efektif sebesar 32,3%. Sementara itu, 67,7% variasi perilaku OCB dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dianalisis dalam penelitian ini. Implikasi dari penelitian ini menunjukkan pentingnya organisasi untuk menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan guna mendorong perilaku kerja sukarela yang berdampak positif terhadap organisasi. Penelitian ini juga membuka peluang untuk penelitian lanjutan dengan mengeksplorasi variabel-variabel lain yang berpotensi mempengaruhi OCB pada perempuan bekerja.

---

### **PENDAHULUAN**

Pada zaman sekarang ini, sosok perempuan bekerja yang sukses merupakan fenomena umum yang banyak terjadi khususnya di kota-kota besar. Beberapa diantaranya diketahui bahwa tidak sedikit yang menjalani fungsi ganda, baik sebagai perempuan yang bekerja maupun sebagai ibu rumah tangga (Jannah, 2022; Tamara, 2023). Perempuan pekerja yang disamakan dengan pekerja perempuan dapat mempunyai makna sesuai dengan definisi pekerja. Bekerja sesungguhnya merupakan perwujudan eksistensi dan aktualisasi diri manusia dalam hidupnya (Utaminingsih, 2017). Ihromi (2017) menjelaskan bahwa wanita pekerja adalah mereka yang hasil karyanya akan mendapat imbalan uang. Hal yang tidak mudah jika perempuan memainkan peran sebagai perempuan pekerja sekaligus ibu rumah tangga yang baik. Karena kedua dunia itu memiliki tuntutan dan konsekuensi yang sama beratnya. Adapun *stereotype* yang melekat pada perempuan sejak dulu dimana perempuan harus mengurus keluarganya saja dan berada di rumah. Mereka mengerjakan berbagai kegiatan rumah tangga yakni memasak, melayani anak dan suami, membersihkan rumah, dan sebagainya. Perempuan saat ini mempunyai kesempatan untuk bekerja baik di ruang publik dan bekerja di rumah. Mereka tidak perlu keluar rumah untuk bekerja dan tidak terikat dengan jam kerja kantor. Sehingga, mereka bisa memantau pekerjaan dan rumah di saat yang sama.

Kebutuhan ekonomi juga mendasari perempuan bekerja sehingga keduanya sama-sama bekerja untuk memenuhi kebutuhan. Sulitnya keadaan ekonomi keluarga sering kali memaksa beberapa anggota keluarga khususnya perempuan untuk mencari nafkah, mengingat kebutuhan hidup semakin sulit dipenuhi oleh penghasilan suami, sehingga tidak cukup untuk memenuhi kebutuhan keluarganya (Nilakusmawati & Susilawati, 2012).

Di sisi ini tentunya perempuan yang mempunyai peran ganda akan membagi pikirannya untuk pekerjaan dan keluarganya sehingga terkadang menyebabkan mereka tidak bekerja secara maksimal. Dengan cukup banyaknya perempuan yang bekerja di berbagai sektor, adapun undang-undang yang mengatur tenaga kerja perempuan. Undang-undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 memberikan perlindungan khusus untuk pekerja perempuan yang berkaitan dengan pekerjaan dan kodratnya sebagai perempuan.

Setiap organisasi yang ingin berkembang dan bertahan dalam ketatnya persaingan, dituntut untuk perlu melakukan sebuah perubahan demi mempertahankan kelangsungan dan kemajuan organisasi di masa depan. Dessler (2010) berpendapat bahwa sumber daya manusia dianggap

## *Bagaimana Peran Happiness at Work Dalam Menjelaskan Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada Perempuan Yang Bekerja?*

sebagai sumber keunggulan bersaing (*competitive advantage*) bagi perusahaan yang sedang berkembang. Peningkatan produktivitas dapat diraih melalui kinerja SDM yang baik (Bangun, 2012).

*Organizational Citizenship Behavior* (OCB) adalah perilaku individu yang bersifat bebas, tidak secara langsung atau eksplisit diakui oleh sistem *reward* formal, dan memberi kontribusi pada keefektifitasan dan keefisienan fungsi organisasi (Organ et al., 2006). Definisi lain dari *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) adalah perilaku karyawan yang positif terhadap rekan kerjanya dalam rangka mencapai tujuan organisasi (Pantja Djati, 2009).

Barnard (1938) mengemukakan bahwa di dalam organisasi ada suatu hal penting yang harus dimiliki oleh karyawan, yaitu kemauan (*willingness*) karyawan untuk memberikan upaya kontribusi terhadap sistem kooperatif” (dalam Organ, Podsakoff, & MacKenzie, 2006). Pada penelitian Husodo (2018) di PT Jatim Indo Lestari *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) ditunjukkan dengan adanya perilaku pegawai yang merasa memiliki perusahaan.

Robbins (2006) yang menyatakan bahwa karyawan yang puas berkemungkinan besar untuk berbicara secara positif tentang organisasi, membantu rekan yang lain, dan menunjukkan performa kerja yang melampaui standar minimum yang ditetapkan. Menurut Organ et al. dalam Titisari (2014) peningkatan OCB dipengaruhi oleh dua faktor yaitu faktor internal yang meliputi kepuasan kerja, komitmen organisasi, kepribadian, moral karyawan, dan motivasi serta faktor eksternal yang meliputi gaya kepemimpinan, kepercayaan pada Pimpinan, budaya organisasi, dan indikator dari OCB.

*Happiness at work* juga adalah salah satu faktor yang kemungkinan berpengaruh terhadap perilaku *organizational citizenship behavior* (OCB) pada karyawan (Bestari & Prasetyo, 2019). Istilah kebahagiaan di tempat kerja dikenal dengan *happiness at work*. Pryce-Jones (2010) menjelaskan bahwa *happiness at work* merupakan pola pikir individu untuk memaksimalkan kinerja dan mencapai potensinya.

OCB adalah perilaku karyawan yang dilakukan atas dasar sukarela serta bukan bagian dari sistem gaji formal tetapi dapat berguna untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas perusahaan (Organ, Podsakoff, & MacKenzie, 2006). Luthans (2005) memberikan contoh OCB sebagai perilaku sukarela atas aktivitas pekerjaan, memberikan bantuan kepada rekan kerja, dan memberikan tanggapan positif bagi perusahaan. Konsekuensi yang bisa didapatkan dari OCB antara lain yaitu adanya peningkatan produktivitas baik untuk atasan maupun bawahan, menghubungkan aktivitas antar karyawan, mempertahankan karyawan yang terbaik, serta menumbuhkan modal sosial (Organ, Podsakoff, & MacKenzie, 2006).

Penelitian Agustina, dkk (2020) mengungkapkan adanya pengaruh positif kebahagiaan di tempat kerja terhadap OCB. Fisher (2010) mendefinisikan kebahagiaan di tempat kerja adalah perasaan bahagia terhadap pekerjaan itu sendiri, karakteristik pekerjaan dan organisasi secara keseluruhan. Kebahagiaan di tempat kerja penting bagi individu karena orang yang bahagia di tempat kerja menghasilkan perasaan positif yang membuat mereka merasa lebih terpenuhi, lebih produktif, dan mengurangi *turnover*, sehingga menciptakan talenta yang berkualitas (Ningsih & Arsanti, 2014).

## *Bagaimana Peran Happiness at Work Dalam Menjelaskan Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada Perempuan Yang Bekerja?*

Berdasarkan hasil survei JobStreet (2022) diketahui bahwa 62 persen dari 14.387 karyawan di Jakarta merasa tidak bahagia dengan pekerjaannya karena beragam hal terkait pekerjaan, seperti target-target pekerjaan yang belum tercapai. Hal tersebut menjadi hal-hal yang ada di pikiran mereka saat mereka tidur malam. Selanjutnya 38 persen karyawan di Jakarta juga masih memikirkan pekerjaan kantor mereka saat perjalanan pulang kerja. Survei JobStreet ini juga menemukan bahwa 20 persen karyawan di Jakarta masih memikirkan pekerjaan pada akhir pekan. Bahkan, 31 persen responden menyatakan bahwa mereka masih bekerja pada akhir pekan atau saat libur atau cuti. Sedangkan hal-hal yang membuat tidak bahagia adalah terlalu banyaknya beban kerja yang diberikan dan deadline kerja, kurangnya kerja sama dan koordinasi diantara karyawan, peraturan perusahaan yang menyulitkan karyawan dalam bekerja, serta aturan yang tidak diperlakukan merata pada seluruh karyawan.

Jex & Britt (2008a) berpendapat bahwa terdapat tiga faktor yang dapat mempengaruhi OCB, yaitu afek positif, disposisi, dan evaluasi kognitif. Bentuk emosi positif yang umum diketahui adalah perasaan bahagia (*happiness*). Pryce-Jones (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. Salah satu manfaat dari *happiness at work* menurut Fisher (Fisher, 2010) adalah peningkatan kontribusi bagi perusahaan. Bentuk peningkatan kontribusi yang dimaksud adalah dengan pengembangan performansi kerja yang dapat berupa OCB, datang tepat waktu, dan retensi.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Putri dan Hartati (2020) menunjukkan bahwa *happiness at work* berkontribusi positif terhadap perilaku OCB pada karyawan sektor jasa, di mana kebahagiaan meningkatkan kecenderungan individu untuk terlibat dalam perilaku prososial di tempat kerja. Selain itu, studi oleh Sari dan Indrawati (2018) juga menemukan bahwa *employee engagement* dan *happiness at work* menjadi prediktor kuat terhadap kemunculan OCB di lingkungan organisasi *non-profit*. Namun, hingga kini masih jarang penelitian yang secara spesifik mengkaji hubungan antara *happiness at work* dan OCB pada perempuan pekerja yang memiliki peran ganda (domestik dan publik). Kebaruan dalam penelitian ini terletak pada fokus eksplorasi konteks perempuan bekerja di Indonesia yang menghadapi tekanan peran ganda, sekaligus menguji sejauh mana kebahagiaan di tempat kerja mampu memengaruhi perilaku sukarela (OCB) mereka.

Berdasarkan kajian teoritis dan penelitian sebelumnya, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah adanya pengaruh *happiness at work* terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB). Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh *happiness at work* terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pada perempuan yang bekerja dan menguji signifikansi variabel *happiness at work* terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) serta menemukan kontribusi efektif masing-masing variabel.

## **METODE PENELITIAN**

Populasi dalam penelitian ini adalah perempuan yang bekerja, yang menjalankan pekerjaan atau bekerja baik di rumah maupun di instansi/ perusahaan/ ruang publik, dengan menggunakan kuisioner baik secara langsung maupun daring. Pemilihan sampel menggunakan teknik pengambilan sampel *purposive sampling* dengan kriteria yaitu perempuan yang bekerja di rumah atau di instansi/ perusahaan/ ruang publik. Subjek dalam penelitian ini yaitu berjumlah 99 responden.

Skala pengukuran *happiness at work* berdasarkan aspek-aspek dari Pryce-Jones (2010) terdiri dari lima dimensi atau yang dikenal dengan 5Cs yaitu *contribution, conviction, culture, commitment, dan convidence*. Salah satu contoh aitem dalam skala ini adalah “Saat bekerja, saya mengerjakan tugas dengan baik”. Skala pengukuran ini terdiri atas pernyataan *favourable* dan *unfavourable*. Pernyataan dinilai berdasarkan respon dari partisipan dengan menggunakan skala *likert* empat tingkat yaitu sangat setuju (SS), setuju (S), tidak setuju (TS), dan sangat tidak setuju (STS). Skala ini memiliki aitem sejumlah 20 butir.

Menurut Lukito (2020) Uji reliabilitas, konstruk dikatakan *reliable* jika nilai *composite reliability* dan *cronbach's alpha* diatas 0,6. Realibilitas pada penelitian ini menggunakan *Cronbach's alpha* dimana hasil reliabilitas dari skala item *happiness at work* yaitu sebesar 0,855 dimana di atas 0,6 ( $\alpha > 0,6$ ) maka alat ukur reliabel.

**Tabel 1. Uji reliabilitas Skala *Happiness at Work***

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.855	20

Skala pengukuran *organizational citizenship behavior* (OCB) menggunakan aspek- aspek dari Organ, Podsakoff, dan MacKenzie (2006) yaitu *Altruism, Courtesy, Conscientiosness, Sportmanship, and Civic Virtue*. Salah satu contoh aitem dalam skala ini adalah “Saya membantu orang lain yang tidak hadir saat bekerja”. Skala pengukuran ini terdiri atas pernyataan *favourable* dan *unfavourable*. Pernyataan dinilai berdasarkan respon dari partisipan dengan menggunakan skala *likert* empat tingkat yaitu sangat setuju (SS), setuju (S), tidak setuju (TS), dan sangat tidak setuju (STS). Skala ini memiliki aitem sejumlah 20 butir.

**Tabel 2. Uji Reliabilitas Skala *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.683	20

Sesuai tabel uji reliabilitas Skala *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) di atas maka diketahui hasilnya yaitu 0,683 maka di atas 0,6 ( $\alpha > 0,6$ ) menunjukkan alat ukur reliabel.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu teknik analisis regresi sederhana dengan menggunakan bantuan program *Statistical Product and Service Solution* (SPSS) versi 25.0 for windows.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Analisis Penelitian

#### A. Interpretasi Hipotesis

**Tabel 3. Tabel Uji Hipotesis ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	554.448	1	554.448	46.299	.000 <sup>b</sup>
	Residual	1173.592	98	11.975		
	Total	1728.040	99			

a. Dependent Variable: OCB

b. Predictors: (Constant), HAT

Setelah melalui proses pengambilan data dan pengujian hipotesis terhadap data-data yang telah diperoleh, maka hasil yang didapatkan menunjukkan bahwa adanya pengaruh *happiness at work* terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pada perempuan bekerja. Berdasarkan uji hipotesis dengan menggunakan teknik analisis regresi berganda, diperoleh hasil yaitu H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>1</sub> diterima, maka ada pengaruh antara variabel *Happiness at Work* (X) terhadap variabel *Organizational Citizenship Behavior* (Y) dengan nilai F<sub>hitung</sub> sebesar 46.299 sedangkan signifikannya sebesar 0,000 dimana nilai signifikansi F<sub>hitung</sub> lebih kecil dari 0,05.

#### B. Nilai Determinasi

**Tabel 4. Tabel Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.568 <sup>a</sup>	.323	.316	3.47204

a. Predictors: (Constant), HAT

Menurut tabel *Model Summary*, nilai determinasi R Square = 0,323, artinya variabel bebas yaitu variabel *Happiness at Work* (X) berpengaruh serta mampu menerangkan atau memprediksi nilai variabel *Organizational Citizenship Behavior* (Y) yaitu sebesar 32,3 %. Sedangkan sisanya sebesar 67,7 % (100%-32.3%) dipengaruhi atau diterangkan oleh faktor-faktor atau variabel lain selain variabel *Happiness at Work* di luar persamaan regresi ini.

#### C. Persamaan Regresi

**Tabel 5. Tabel Koefisien Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	33.965	3.570		9.515	.000
	HAT	.396	.058	.566	6.804	.000

a. Dependent Variable: OCB

## *Bagaimana Peran Happiness at Work Dalam Menjelaskan Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada Perempuan Yang Bekerja?*

Pada tabel di atas dapat diketahui bahwa sumbangan variabel bebas dalam hal ini *Happiness at Work* terhadap variabel tergantung OCB melalui analisis regresi yang diperoleh dari koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) dengan mengkuadratkan nilai koefisien korelasi ( $r = 0,566$ ) sehingga didapatkan hasil R<sup>2</sup> sebesar 0,320. Berdasarkan koefisien determinasi sebesar 0,320 maka diperoleh sumbangan efektif dari variabel *happiness at work* terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) sebesar 32%.

Berdasarkan hasil uji hipotesis telah dapat dibuktikan bahwa hipotesis alternatif penelitian diterima yaitu adanya pengaruh *happiness at work* terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pada perempuan bekerja. Melalui hasil analisis sederhana diperoleh nilai koefisien regresi yang bertanda positif dan probabilitas yang dapat meramalkan pengaruh *happiness at work* terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB).

Selain itu, nilai koefisien regresi yang berkorelasi positif menunjukkan bahwa bila terjadi peningkatan pada variabel *happiness at work* maka akan terjadi peningkatan pula terhadap variabel *organizational citizenship behavior* (OCB), begitu pula sebaliknya jika terjadi penurunan terhadap variabel *happiness at work* maka terjadi penurunan pula terhadap variabel *organizational citizenship behavior* (OCB).

Hasil pengolahan data statistik memberi suatu kesimpulan bahwa *happiness at work* memiliki pengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB), bila terjadi kenaikan suatu nilai pada variabel *happiness at work* maka *organizational citizenship behavior* (OCB) akan meningkat sebanyak 0,396. Variabel *happiness at work* juga dapat menjelaskan sumbangan terhadap variabel *organizational citizenship behavior* (OCB) sebesar 32,3% yang dapat dilihat dari nilai koefisien determinasi sebesar 0,323. Hal itu berarti terdapat pengaruh faktor lain selain *happiness at work* sebesar 67,7%.

Hasil penelitian ini diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh Bestari dan Prasetyo (2019) bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara *happiness at work* dengan *organizational citizenship behavior* (OCB) pada karyawan Telkom Witel Semarang. Hal tersebut menunjukkan bahwa, semakin besar *happiness at work* yang dirasakan, maka semakin tinggi pula OCB yang ditunjukkan oleh karyawan. Begitupula sebaliknya, semakin kecil *happiness at work* yang dirasakan, maka semakin rendah pula OCB yang ditunjukkan. Selain itu penelitian ini diperkuat juga dengan penelitian Agustina & others (2020) mengungkapkan ada pengaruh positif kebahagiaan di tempat kerja terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB). Adapula hasil penelitian yang dilakukan oleh Prakoso dan Listiara (2017) dimana menunjukkan bahwa perasaan *happiness at work* merupakan salah satu faktor yang membentuk OCB pada karyawan generasi Y.

Perasaan bahagia merupakan salah satu emosi positif yang dapat memunculkan OCB di tempat kerja. Hal itu akan dipengaruhi dengan evaluasi kognitif, dimana karyawan menilai bahwa perusahaan atau organisasi memperlakukan mereka secara baik, adil, dan menghargai kontribusi yang telah mereka berikan maka hal itu akan mendorong karyawan untuk membalas apa yang sudah diberikan oleh perusahaan dengan menunjukkan OCB (Jex & Britt, 2008). Hal itu muncul juga dalam bentuk kepuasan kerja dimana merupakan perasaan senang yang dirasakan individu hasil dari penilaiannya terhadap pekerjaan atau pengalaman yang ia dapatkan ketika bekerja.

## *Bagaimana Peran Happiness at Work Dalam Menjelaskan Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada Perempuan Yang Bekerja?*

Perasaan senang atau emosi positif menurut Jex & Britt (Jex & Britt, 2008) juga merupakan salah satu pendorong munculnya OCB pada karyawan.

Hal ini sesuai dengan teori dari Fisher (Fisher, 2010) yaitu dimana salah satu manfaat dari *happiness at work* adalah peningkatan kontribusi bagi perusahaan. Bentuk peningkatan kontribusi yang dimaksud adalah dengan pengembangan performansi kerja yang dapat berupa OCB, datang tepat waktu, dan retensi. Selain itu hal ini sesuai teori Pryce-Jones (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. Dalam penelitian ini dapat dikatakan bahwa *happiness at work* dapat berpengaruh dalam memunculkan OCB individu termasuk pada perempuan bekerja serta dapat didukung dengan faktor lainnya yang berpengaruh juga terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB).

Dengan demikian *happiness at work* akan menjadi sebuah perhatian baik bagi pihak individu maupun organisasi dalam mewujudkan OCB dalam kehidupan kerja. Karena mengingat OCB ini menjadi salah satu hal penting dalam mempengaruhi kualitas pekerjaan dan kepuasan bagi pelanggan.

### **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian ini maka diperoleh kesimpulan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan *happiness at work* terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pada perempuan bekerja. *Happiness at work* pada penelitian ini memberikan sumbangsih terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pada perempuan bekerja. Adapula variabel - variabel lainnya mempengaruhi munculnya OCB tersebut.

Adapun saran yang diberikan dari penelitian ini yaitu diharapkan memiliki pengetahuan dan pandangan baru tentang *happiness at work* dan *organizational citizenship behavior* (OCB). Jadi pembaca dapat memperoleh informasi dan hal baik agar tidak terjadi permasalahan serupa di lingkungan organisasi. Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan referensi untuk mengermbangkan penelitian selanjutnya terutama mengenai pengaruh *happiness at work* terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB).

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Agustina, D., Purwanti, A., & Wibowo, Y. (2020). Pengaruh Happiness at Work terhadap Organizational Citizenship Behavior. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, 9(2), 112–121.
- Agustina, G., & others. (2020). Happiness at Work and Organizational Citizenship Behavior in Krakatau Steel. *Dinasti International Journal of Digital Business Management*, 1(5), 911–920.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Erlangga.

*Bagaimana Peran Happiness at Work Dalam Menjelaskan Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada Perempuan Yang Bekerja?*

- Bestari, D., & Prasetyo, A. R. (2019). Hubungan antara Happiness at Work dengan Organizational Citizenship Behavior pada Karyawan PT. Telkom Witel Semarang. *Jurnal Empati*, 8(1), 33–39.
- Dessler, G. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (10th ed.). PT Indeks.
- Fisher, C. D. (2010). Happiness at Work. *International Journal of Management Reviews*, 12(4), 384–412. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2370.2009.00270>
- Husodo, Y. R. P. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT Jatim Indo Lestari. *Agora*, 6(1), 1–8.
- Jannah, S. N. (2022). *Peran Ganda Perempuan Sebagai Ibu Rumah Tangga dan Dukun Urut (Pijat)*. Jakarta: FITK UIN Syarif Hidayatullah Jakarta.
- Jex, S. M., & Britt, T. W. (2008a). *Organizational Psychology: A Scientific-Practitioner Approach*. John Wiley and Sons, Inc.
- Jex, S. M., & Britt, T. W. (2008b). *Organizational Psychology: A Scientist-Practitioner Approach* (2nd ed.). John Wiley & Sons.
- Jobstreet. (2022). *62% Karyawan di Jakarta Terusik oleh Pekerjaannya*.
- Jones, J. P. (2010). *Happiness at Work: Maximizing Your Psychological Capital For Success*.
- Lukito, R. (2020). Pengaruh Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada Produksi PVC Di UD. Untung Jaya Sidoarjo. *Agora*, 8(2).
- Luthans, F. (2005). *Perilaku Organisasi* (10th ed.). Penerbit ANDI.
- Nilakusmawati, D. P. E., & Susilawati, M. (2012). Studi Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Wanita Bekerja di Denpasar. *Piramida*, 8(1), 26–31.
- Organ, D. W., Podsakoff, P. M., & MacKenzie, S. B. (2006). *Organizational Citizenship Behaviors: Its Nature, Antecedents, and Consequences*. Sage Publications, Inc.
- Prakoso, G. A., & Listiara, A. (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.
- Robbins, S. P. (2006). *Perilaku Organisasi* (10th ed.). PT Indeks Kelompok Gramedia.
- Sari, R., Sampeadi, & Sunardi. (2018). Perbedaan Organizational Citizenship Behavior (OCB),

*Bagaimana Peran Happiness at Work Dalam Menjelaskan Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada Perempuan Yang Bekerja?*

Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Berdasarkan Gender Pada Perawat Instalasi Rawat Inap RSD Balung Kabupaten Jember. *Bisma (Jurnal Bisnis dan Manajemen)*, 12(3), 331–340.

Tamara, F. (2023). *Strategi Dosen Perempuan UNISSULA Dalam Melakukan Peran Ganda Sebagai Wanita Karir Dan Ibu Rumah Tangga*. Universitas Islam Sultan Agung.

Utaminingsih, A. (2017). *Gender dan Wanita Karir*. UB Press.