Pengaruh Kebahagiaan di tempat Kerja terhadap Perilaku Kewarga-Organisasian pada Karyawan Generasi Milenial

Annette Jessica
Universitas Gunadarma, Indonesia
E-mail: annettjessica15@gmail.com

Article Info
Article History
Received: 2024-12-15
Revised: 2025-01-22
Published: 2025-02-05

Keywords:
Happiness at Work;
Organizational Citizenship Behavior;
Millennials.

Abstract
This research aims to examine the influence of happiness at work on organizational citizenship behavior in millennial generation employees. This research sample was taken using a purposive sampling technique with the sample used being the millennial generation. The number of samples used in this research was 100 respondents. This research uses a questionnaire containing a scale of happiness at work and organizational citizenship behavior. The data analysis technique used is simple regression. The hypothesis test carried out obtained a significance of 0.000 < 0.05, so there is an influence of happiness at work on organizational citizenship behavior in millennial generation employees. If, the higher the feeling of happiness at work, the higher the organizational citizenship behavior will be. So, it can be concluded that there is an influence of happiness at work on organizational citizenship behavior in millennial generation employees. This influence is characterized by a correlation between high levels of organizational citizenship behavior and the level of happiness at work.

Artikel Info
Sejarah Artikel
Diterima: 2024-12-15
Direvisi: 2025-01-22
Dipublikasi: 2025-02-05

Kata kunci:
Kebahagiaan di tempat Kerja;
Perilaku Kewarga-Organisasian;
Generasi Milenial.

Abstrak
Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kebahagiaan di tempat kerja terhadap perilaku kewarga-organisasian pada karyawan generasi milenial. Pengambilan sampel penelitian ini menggunakan teknik purposive sampling dengan sampel yang digunakan adalah generasi milenial. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 100 responden. Penelitian ini mengggunakan kuesioner yang berisi skala kebahagiaan di tempat kerja dan perilaku kewarga-organisasian. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi sederhana. Uji hipotesis yang telah dilakukan memperoleh signifikan sebesar 0,000 < 0,05, maka ada pengaruh kebahagiaan di tempat kerja terhadap perilaku kewargaan organisasi pada karyawan generasi milenial. Jika, semakin tinggi rasa bahagia di tempat kerja makan akan semakin tinggi pula perilaku kewarga-organisasian. Jadi, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh kebahagiaan di tempat kerja terhadap perilaku kewargaan organisasi pada karyawan generasi milenial. Perngaruh tersebut ditandai dengan adanya korelasi antara tingginya tingkat perilaku kewargaan-organisasian berbanding lurus dengan tingkat kebahagiaan di tempat kerja.

I. PENDAHULUAN

Di era sekarang, dunia industri mengalami perubahan yang signifikan dan kompleks. Perkembangan teknologi, globalisasi, dan persaingan yang semakin ketat telah menghadirkan tantangan baru bagi perusahaan untuk tetap beradaptasi dan berhasil di pasar yang terus berubah. Dalam menghadapi dinamika ini, sumber daya manusia (SDM) menjadi faktor kunci dalam keberhasilan perusahaan. SDM atau tenaga kerja menjadi aset berharga yang sangat penting bagi perusahaan. Mereka tidak hanya sebagai penggerak operasional, tetapi juga sebagai sumber inovasi, kreativitas, dan keunggulan kompetitif. SDM yang kompeten, terampil, dan berkomitmen dapat menjadi kekuatan yang mendorong pencapaian tujuan bisnis perusahaan.

Menurut pendapat Tumbol, Nelwan dan Pandowo (2022) di era globalisasi saat ini setiap perusahaan dituntut untuk dapat mengoptimalkan sumber daya yang dimiliki untuk dapat bersaing dalam dunia bisnis. Sumber daya tersebut meliputi teknologi yang digunakan, sumber daya modal, metode kerja dan sumber daya manusia. Walaupun sumber daya modal dan teknologi yang digunakan dianggap penting oleh perusahaan, namun sumber daya manusialah yang memegang peranan paling penting. Sumber daya manusia menjadi penentu bagaimana suatu perusahaan menghadapi perubahan yang terjadi seiring berjalannya waktu.

Keberhasilan suatu organisasi dapat tercapai apabila kinerja sumber daya manusia bisa berjalan dengan baik. Dengan adanya sumber

daya manusia yang baik, organisasi akan menjadi lebih maju. Agar tujuan perusahaan bisa tercapai, perusahaan membutuhkan peran lebih *(extra role)* dari karyawan terhadap organisasi. Dalam suatu perusahaan karyawan diharapkan bisa bekerja lebih optimal, tidak hanya bekerja sesuai pekerjaannya saja tetapi bisa melakukan hal lebih. Peran lebih dari karyawan ini meliputi kemauan untuk bekerja sama, tolong-menolong, saling memberikan saran, berpartisipasi aktif serta bisa memberikan layanan ekstra terhadap pelanggan.

Menurut Park dan Gursoy (2012), milenial atau disebut juga dengan Generasi Y, lahir dari tahun 1981 hingga 1999 adalah kelompok generasi termuda, menggantikan generasi tua mereka. Generasi milenial ditandai dengan kemakmuran ekonomi, kemajuan teknologi komunikasi instan melalui internet, jejaring sosial, dan globalisasi. Salah satu fenomena dalam dunia kerja yang menarik perhatian para praktisi manajemen sumber daya manusia, khususnya di Indonesia adalah perubahan demografis angkatan kerja yang mulai didominasi oleh kehadiran generasi Y yang memasuki usia produktif sebagai angkatan kerja termuda (Paramitha & Ihalauw, 2018). Generasi Y memiliki ciri-ciri, preferensi, dan nilai-nilai yang berbeda dari generasi sebelumnya, yang mempengaruhi cara mereka berperilaku di dunia kerja. Beberapa nilai-nilai yang menjadi acuan generasi Y diantaranya teknologi, keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi, keterlibatan dan partisipasi aktif, kebutuhan akan pengakuan dan umpan balik, keragaman dan inklusi, serta mobilitas karir. Karakteristik generasi milenial, seperti gaya bekerja, atau apapun yg berkaitan dengan prilaku organisasi generasi milenial. Generasi milenial dari usia 42 tahun sampai dengan usia 24 tahun, memiliki sifat yang rajin, pribadi yang supel, lebih konvensional tapi tetap *up to date* dan di masa yang sedang produktif. Kepedulian terhadap antar sesama juga tinggi. Karakteristik positif itu yang membentuk *OCB* yang baik pada generasi milenial dibandingkan generasi lainnya seperti generasi X.

Paramitha & Ihalauw (2018) menyatakan bahwa, berbeda dengan generasi sebelumnya, generasi Y ini tumbuh dengan akses yang lebih besar terhadap informasi dan perkembangan teknologi. Generasi Y juga sering memanfaatkan media jejaring sosial sebagai bahan aktivitas sehari-hari. Hal ini menimbulkan persepsi dan karakteristik yang berbeda dengan generasi sebelumnya.

Karakteristik yang unik dan persepsi baru mengenai kehidupan bekerja generasi Y ini menjadi tantangan tersendiri bagi organisasi dan perusahaan. Tantangan itu dikarenakan generasi Y saat ini memiliki proporsi sekitar 50% sebagai karyawan di perusahaan. Generasi Y juga merupakan generasi penerus untuk tahun-tahun mendatang (Paramitha & Ihalauw, 2018.

Menurut Setyawan dan Tobing (2022), karyawan merupakan salah satu bagian penting dalam perusahaan karena karyawan menjadi sumber daya manusia yang berperan sebagai penggerak roda perusahaan untuk mencapai visi misi perusahaan. Era globalisasi ini angkatan kerja didominasi oleh karyawan generasi milenial. Generasi milenial lahir pada era perkembangan teknologi informasi dan dunia pendidikan sehingga memiliki karakteristik yang berbeda dibandingkan generasi sebelumnya. Generasi milenial menginginkan suatu pekerjaan yang bisa memberikan fleksibilitas waktu agar mereka dapat terus mempertahankan hubungan dengan keluarga dan teman-teman mereka.

OCB pada karyawan Generasi *Y* menurut Prakoso dan Listiara (2017) muncul dalam dimensi *helping behavior*. *Helping behavior* ditunjukkan dengan membantu individu yang sedang mempunyai masalah, membutuhkan bantuan, dan membantu memberikan layanan. Karyawan Generasi *Y* akan sangat loyal terhadap teman mereka dibandingkan perusahaan mereka. Mereka akan membantu teman atau rekan kerja mereka yang kesusahan.

Kesadaran berupa toleransi ataupun saling memahami dalam berinteraksi di dunia kerja sangatlah dibutuhkan, perilaku kewarganegaraan atau yang lebih popular disebut *organizational citizenship behavior* merupakan salah satu solusi bagaimana meningkatkan kesadaran antar karyawan dan juga bisa menjadi keterlibatan karyawan pada tugas karyawan lainnya demi tercapainya suatu kinerja yang baik (Abrar & Isyanto, 2019). *Organizational citizenship behavior* (OCB) juga tercermin dalam sikap sukarela tanpa ada tuntutan atau paksaan dalam melaksanakan pekerjaan. *Organizational citizenship behavior* (OCB) menurut Robbins dan Judge (2018) adalah perilaku diskresioner (sukarela) yang bukan merupakan bagian dari persyaratan kerja formal karyawan dan yang memberikan kontribusi untuk lingkungan psikologis dan sosial dari tempat kerja. Faktor yang dapat mempengaruhi *organizational citizenship behavior* diantaranya adalah kepuasan kerja, komitmen organisasi, moral pegawai, motivasi kerja, gaya kepemimpinan dan budaya

organisasi (Fathiyah & Pasla, 2021). Selain itu juga menambhakan bahwa kebahagiaan di tempat kerja mampu membentuk OCB di kalangan pekerja.

Perasaan happiness yang muncul juga bisa disebabkan oleh hubungan sosial dengan sesame rekan kerja. Hubungan sosial yang terjalin antar karyawan membuat karyawan Generasi Y merasakan happiness at work Menurut Prakoso dan Listiara (2017). Menurut Pryces dan Jones (2010) kebahagiaan di tempat kerja adalah suatu kondisi emosi positif dan aktivitas positif yang dirasakan oleh individu secara subjektif dalam menilai diri sebagai individu yang bahagia atau tidak dalam melakukan aktivitas pekerjaan. Kebahagiaan di tempat kerja merupakan suatu perasaan antusias yang dirasakan karyawan terhadap pekerjaan mereka sehingga memungkinkan karyawan untuk memaksimalkan performa mereka dalam bekerja. Indikator kebahagiaan di tempat kerja yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menurut Pryce dan Jones (2010) yang terdiri dari *Contribution, Conviction, Culture, Commitment, dan Confidence*. Penelitian yang dilakukan oleh Valina, Alegre dan Fernandez (2017) mengungkapkan bahwa kebahagiaan di tempat kerja memiliki pengaruh yang positif dengan OCB. Artinya, jika seorang karyawan merasa bahagia dengan pekerjaannya maka akan meningkatkan OCB. Sebaliknya, karyawan yang tidak bahagia di tempat kerja maka akan berdampak pada menurunnya OCB.

Berdasarkan hasil penelitian Tumbol, Nelwan, dan Pandowo (2022), dapat diinterpretasikan bahwa karyawan telah memiliki kebahagiaan di tempat kerja sehingga semakin memunculkan perilaku *organizational citizenship behavior* karyawan tersebut. Dengan kata lain, kebahagiaan yang tinggi di tempat kerja akan meningkatkan *organizational citizenship behavior*. Hasil penelitian ini didukung dengan penelitian dari Pratama, Sari dan Widiana (2022) dengan hasil penelitian yaitu terdapat pengaruh yang sangat signifikan antara kebahagiaan di tempat kerja terhadap *organizational citizenship behavior* Kebahagiaan di tempat kerja ternyata memiliki pengaruh lebih besar terhadap OCB yaitu sebesar 17,094% dibandingkan dengan keseimbangan kehidupan-kerja. Selanjutnya Kebahagiaan di tempat kerja berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada Dinas Sosial Kabupaten Indragiri Hilir (Verawati dan Heri, 2022). H3 diterima atau kebahagiaan di tempat kerja berpengaruh terhadap OCB pada Dinas Sosial Kabupaten Indragiri Hilir.

Berdasarkan pendahuluan dan penelitian terdahulu, penelitian memiliki sebuah hipotesis yaitu terdapat pengaruh kebahagiaan di tempat kerja terhadap perilaku kewargaan organisasi pada karyawan generasi millennial.

II. METODE PENELITIAN

1. Rancangan Penelitian

   Rancangan pada penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Metode ini digunakan untuk menganalisa data yang didapatkan dengan menggunakan kuesioner.

2. Teknik Sampling

   Teknik yang digunakan dalam penelitian menggunakan *purposive sampling. Purposive sampling* menurut Sugiyono (2018), adalah pengambilan sampel dengan menggunakan beberapa pertimbangan tertentu sesuai dengan kriteria yang diinginkan untuk dapat menentukan jumlah sampel yang akan diteliti. Pada penelitian ini mengambil sampel/ populasi dengan karakteristik seperti, pada karyawan generasi milennial dengan kelahiran tahun 1981 sampai 1999 dan sudah bekerja selama minimal satu tahun. Uji coba subjek dilakukan pada 100 karyawan generasi milenial yang bekerja di suatu perusahaan.

3. Karakteristik Sampling

   Penelitian dilakukan pada karyawan dengan rentang usia milenial. Pada Tabel 1, digambarkan distribusi usia karyawan yang dijadikan subyek penelitian.

Tabel 1. Usia Karyawan Milenial

Valid	*Frequency*	*Percent*
29 tahun	23	23%
27 tahun	12	12%
25 tahun	11	11%
26 tahun	10	10%
28 tahun	8	8%
31 tahun	8	8%
35 tahun	8	8%
32 tahun	4	4%
30 tahun	3	3%
36 tahun	2	2%

Pada tabel rentang usia karyawan generasi milenial terdapat paling banyak pada usia 29 tahun dengan jumlah 23 responden dengan persentase (23%), 27 tahun dengan jumlah12 responden (12%), 25 tahun dengan jumlah 11 responden (11%), 26 tahun dengan jumlah 10 responden (10%), 28 tahun, 31 tahun, 35 tahun dengan jumlah 8 responden (8%), 32 tahun dengan jumlah 4 responden (4%), 30

tahun dengan jumlah 3 responden (3%) dan usia 36 tahun dengan jumlah 2 responden (2%). Maka, dapat disimpulkan bahwa usia paling banyak terdapat di 29 tahun dengan 23 responden.

Pada Tabel 2, peneliti membagi status lama bekerja Karyawan kedalam beberapa interval umur. Kemudian berdasarkan interval tersebut peneliti melihat frekuensi responden.

Tabel 2. Lama bekerja di perusahaan

Valid	*Frequency*	*Percent*
1 tahun sampai 5 tahun bekerja	36	36%
6 tahun sampai 7 tahun bekerja	34	34%
8 tahun sampai 10 tahun bekerja	16	16%
11 tahun sampai 13 tahun bekerja	7	7%
14 tahun sampai 16 tahun bekerja	7	7%
Total	100	100%

Kemudian pada tabel lama bekerja di perusahaan pada karyawan milenial terdapat paling banyak pada lama bekerja 1 tahun sampai dengan 5 tahun dengan jumlah 36 responden (36%), 6 tahun sampai dengan 7 tahun dengan jumlah 34 responden (34%), 8 tahun sampai dengan 10 tahun dengan jumlah 16 responden (16%), 11 tahun sampai dengan 13 tahun dengan jumlah 7 responden (7%) dan 14 tahun sampai dengan 16 tahun dengan jumlah 7 responden (7%). Jadi, dapat disimpulkan lama bekerja pada karyawan generasi milenial terdapat 1 tahun sampai dengan 5 tahun dengan jumlah 36 responden (36%).

a) Uji Reliabilitas pada Kebahagiaan di tempat Kerja

Skala kebahagian di tempat kerja dari jurnal yang diadaptasi dari jurnal Vallina dan Vidal (2018). Terdapat 9 aitem yang diambil dari tiga dimensi *Happines at Work*. Dengan hasil reliabilitas sebesar 0.796

Tabel 3. Reliabilitas-Kebahagiaan di tempat Kerja

Cronbach's Alpha	*N of Items*
0.796	9

Hasil penelitian ini didapatkan hasil reliabilitas 0.796 dengan jumlah 9 aitem pada skala kebahagiaan di tempat kerja

Adapun contoh aitem seperti Saya terbawa suasana saat bekerja, dengan menggunakan skala likert nilai 1 sangat tidak setuju (STS), nilai 2 tidak sesuai (TS), nilai 3 kurang sesuai (KS), nilai 4 agak sesuai (AS), nilai 5 sesuai (S) dan nilai 6 sangat sesuai (SS).

b) Uji Reliabilitas pada Perilaku Kewarga-Organisasi

Skala Perilaku Kewarga-Organisasi dari jurnal yang diadaptasi dari Henderson, Foster, Mathews dan Zickar (2019). Terdapat 14 aitem yang diambil dari tujuh dimensi *OCB*, yaitu *helping behavior, sports-manship, organizational loyalty, organiza-tional compliance, individual initiative, ci-vic virtue*, dan *self-development*. Dengan hasil reliabilitas sebesar 0.633.

Tabel 4. Reliabilitas-Perilaku Kewarga-Organisasi

Cronbach's Alpha	*N of Items*
0.633	14

Hasil penelitian ini didapatkan hasil reliabilitas 0.633 dengan jumlah 14 aitem pada skala Perilaku kewarga-organisasian.

Adapun contoh aitem seperti Saya membantu pekerjaan orang lain yang sedang tidak hadir**,** dengan menggunakan skala likert nilai 1 sangat tidak setuju (STS), nilai 2 tidak sesuai (TS), nilai 3 kurang sesuai (KS), nilai 4 agak sesuai (AS), nilai 5 sesuai (S) dan nilai 6 sangat sesuai (SS).

4. Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, pengumpulan data menggunakan kuesioner digital yaitu *google form* dan disebar luaskan pada jejaring sosial media.

5. Analisis data

Penelitian ini diuji dengan menggunakan perangkat lunak SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*). Dalam SPSS, peneliti menggunakan metoda regresi sederhana, dimana meteode tersebut digunakan untuk memahami hubungan antara dua variabel, yaitu variabel independen (variabel prediktor) dan variabel dependen (variabel respon).

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Uji Deskriptif
   a) Kebahagiaan di Tempat Kerja

Tabel 5. Uji Deskriptif-Kebahagiaan di Tempat Kerja

N	Mean	Minimum	Max	Std. Deviasi
100	38.68	26	50	5.412

Berdasarkan hasil uji deskriptif pada tabel 5, didapatkan hasil distribusi kebahagian di tempat kerja bahwa jumlah responden ada 100, nilai minimum sebesar 26, nilai maximum sebesar 50 dan rata-rata nilai tengah sebesar 28.68. Standar deviasi pada kebahagian di tempat kerja adalah 5.412.

   b) Perilaku Kewarga-Organisasian

Tabel 6. Uji Deskriptif- Perilaku Kewarga-Organisasian

N	Mean	Minimum	Max	Std. Deviasi
100	59.16	44	74	6.258

Berdasarkan hasil uji deskriptif pada tabel 6, didapatkan hasil distribusi Perilaku Kewarga-Organisasian bahwa jumlah responden ada 100, nilai minimum sebesar 44, nilai maximum sebesar 74 dan rata-rata nilai tengah sebesar 59.16. Standar deviasi pada kebahagian di tempat kerja adalah 6.258.

2. Uji Asumsi
   a) Normalitas

Tabel 7. Uji Normalitas

Normality Test	Unstandardized Residual
Asymp. Sig. (2-tailed)	0.200

Berdasarkan tabel 7, diketahui signifikansi Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0.200. Maka dapat disimpulkan bahwa nilai signifikan > 0.05, yaitu 0.200 > 0.05. Sehingga H1 diterima, yaitu data bersifat normal.

   b) Linearitas

Tabel 8. Uji Linear

	Sum of Squares	df	Mean	F	Sig.
Linearity	453.791	1	453.791	16.168	0.000
Deviation from Linearity	1178.338	18	65.463	2.332	0.005

Pada tabel 8 uji linear, maka hasil dapat dilihat pada tabel pada tabel 8 uji linear jika nilai *linearity* <0,05 dan *deviation from linearity* ≥ 0,05 maka data bersifat linear. Data ini bersifat linear dengan nilai *linearity* 0,000<0.05 dan nilai *deviation from linearity* 0,005>0.05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hubungan antara perilaku kewarga-organisasian dan kebahagian di tempat kerja linear.

3. Uji Hipotesis

Tabel di bawah (Tabel 9) menunjukkan besarnya nilai korelasi atau hubungan (R) yaitu sebesar 0.342 dan dijelaskan besarnya presantase pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

Tabel 9. Uji Hipotesis

Model	F	R Square	Standardized Coefficients Beta	Significant
1	12.990	.117	.342	.000[b]

Predictors: (Constant), Kebahagiaan di tempat kerja

Dari output tersebut dalam Tabel 9, diperoleh koefisien determinasi R square (R2) sebesar 0.117 yang menjelaskan bahwa pengaruh variabel bebas, yaitu kebahagiaan di tempat kerja terhadap variabel terikat adalah perilaku kewargaan organisasi sebesar 11,7% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini.

Dari output tersebut hasilnya maka, F hitung = 12.990 dengan tingkat signifikansi/probabilitas 0,000 < 0,05 maka model regresi dapat dipakai untuk melihat variabel perilaku kewargaan organisasi.

B. Pembahasan

Pengaruh Kebahagiaan di Tempat Kerja (X) terhadap Perilaku Kewargaan-Organisasian (Y) pada Karyawan Generasi Milenial

Berdasarkan hasil penelitian, variabel kebahagiaan di tempat kerja secara simultan berpengaruh terhadap perilaku kewarga-organisasian pada genereasi milenial.

Walaupun, banyak dari karyawan generasi milenial belum terlalu terikat dengan perusahaan atau organisasi tersebut, tetapi terdapat banyak faktor yang membuat karyawan merasa bahagia di tempat bekerja. Faktor tersebut diantaranya seperti selalu merasa semangat saat bekerja, antusias dengan pekerjaan, suasana pekerjaan yang menyenangkan, puas dengan pekerjaan, puas dengan gaji yang diterima dan senang dengan adanya pengembangan karir yang memadai. Sedangkan, dari hasil penelitian ini bahwa terdapat macam yang mempengaruhi perilaku kewarga-organisasian, yaitu para karyawan milenial memang menghabiskan penuh waktu dengan bekerja dengan sangat baik. Terutama karyawan yang mempunyai perilaku kewarga-organisasi senang membantu pekerjaan rekan kerja, saling menyampaikan informasi kepada rekan kerja, selalu hadir tepat waktu, menjaga lingkungan perusahaan serta mematuhi peraturan perusahaan.

Happiness at work (kebahagiaan di tempat kerja) dapat mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), karena adanya keterkaitan antara perasaan positif pada lingkungan kerja dan perilaku karyawan di tempat kerja. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa karyawan yang merasa bahagia di tempat kerja lebih cenderung menunjukkan perilaku yang positif, seperti membantu rekan kerja, memberikan kontribusi lebih pada pekerjaan, dan melakukan aktivitas sukarela yang tidak diwajibkan dalam tugas mereka.

Ketika karyawan merasa bahagia dalam bekerja, mereka akan merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka, dan cenderung memiliki keinginan untuk memberikan yang terbaik dalam pekerjaan mereka. Hal ini kemudian dapat memicu karyawan untuk menunjukkan perilaku yang positif dan membantu mencapai tujuan organisasi, yang biasanya tidak termasuk dalam tugas-tugas mereka yang diwajibkan.

Selain itu, ketika karyawan merasa bahagia di tempat kerja, mereka juga cenderung memiliki hubungan yang lebih baik dengan rekan kerja dan pimpinan, dan lebih terbuka terhadap kerja sama dan koordinasi dalam pekerjaan. Hal ini dapat meningkatkan keterlibatan karyawan dalam tugas-tugas mereka dan membantu mencapai tujuan organisasi dengan lebih efektif.

Dalam konteks kewarga-organisasian, karyawan yang merasa bahagia di tempat kerja lebih cenderung untuk melakukan aktivitas sukarela yang dianggap berguna bagi organisasi, meskipun aktivitas tersebut tidak diwajibkan dalam tugas mereka yang sehari-hari. Dengan demikian, kebahagiaan dalam bekerja dapat meningkatkan kemungkinan karyawan untuk menunjukkan perilaku positif di tempat kerja dan membantu mencapai tujuan organisasi secara lebih efektif.

Jadi, menurut peneliti didapatkan hasil bahwa ada pengaruh kebahagiaan di tempat kerja terhadap perilaku kewarga-organisasian pada karyawan generasi milenial. Maka, dapat dinyatakan bahwa dari hasil *coefficients* pada nilai F-hitung = 3,604 dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05, maka ada pengaruh kebahagiaan di tempat kerja terhadap perilaku kewargaan organisasi pada karyawan generasi milenial. Jika, semakin tinggi rasa bahagia di tempat kerja makan akan semakin tinggi pula perilaku kewarga-organisasian. Penelitian ini juga didukung oleh Pratama, Sari dan Widiana (2022) dengan hasil penelitian yaitu terdapat pengaruh yang sangat signifikan antara kebahagiaan di tempat kerja terhadap *organizational citizenship behavior*. Kemudian, hasil penelitian menurut Wimalanga dan Kaluarachchige (2019), koefisien regresi kebahagiaan di tempat kerja dan perilaku anggota organisasi secara statistik signifikan dan menunjukkan dampak positif. Penelitian yang dinyatakan oleh Prakoso dan Listiara (2017), hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi karyawan generasi *Y* merasakan *happiness at work,* maka semakin tinggi pula OCB pada karyawan Generasi *Y. Happiness at work* memberikan sumbangan efektif sebesar 34,1% terhadap OCB pada karyawan Generasi *Y.*

IV. SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Terdapat pengaruh kebahagiaan di tempat kerja terhadap perilaku kewargaan organisasi pada karyawan generasi milenial. Perngaruh tersebut ditandai dengan adanya korelasi antara tingginya tingkat perilaku kewargaan-organisasian berbanding lurus dengan tingkat kebahagiaan di tempat kerja.

B. Saran

Bagi perusahaan, Perusahaan diharapkan dapat membuat lingkungan kerja dan budaya kerja yang menyenangkan, terutama dengan tempat kerja yang nyaman, alat kerja yang sesuai ergonomi untuk setiap karyawan.

Perusahaan juga sangat perlu mementingkan apresiasi kepada para karyawan, pengembangan karir yang memadai dan tambahan gaji jika karyawan bisa mencapai target yang diinginkan oleh perusahaan.

Bagi karyawan generasi milenial, adanya penelitian ini, diharapkan bagi setiap karyawan generasi milenial menikmati setiap pekerjaan. Jika karyawan selalu menikmati pekerjaan, maka kebahagiaan di tempat kerja dan perilaku untuk saling membantu rekan kerja akan dapat mencapai target yang diinginkan oleh perusahaan dan mempermudah pekerjaan sesama karyawan .

Bagi peneliti selanjutnya, bagi peneliti selanjutnya, penelitian ini bisa dipakai untuk referensi atau perbandingan pada penelitian selanjutnya, apabila menggunakan variabel yang sama. Bila ingin menggunakan variabel lain yang terkait dengan perilaku kewargaan-organisasi di tempat kerja sangat diharapkan, serta perlu diteliti lebih lanjut pula faktor lain selain kebahagiaan.

DAFTAR RUJUKAN

Abrar, U., & Isyanto. (2019). pengaruh organizational citizenship behaviour (ocb) terhadap kinerja karyawan (studi pada pt. urchindize cabang madura). jurnal perilaku dan strategi bisnis 7 (2), 106 - 114

Fathiyah & Pasla, B.N. (2021). faktor-faktor yang mempengaruhi *organizational citizenship behavior* (ocb) pada pegawai pemerintah provinsi jambi. jurnal prajaiswara. volume 2 number 2, 127-136

Paramitha, Y. & Ihalauw, john j.o.i. (2018). persepsi generasi y mengenai pekerjaan, komitmen kerja, dan keberlanjutan kerja. *journal of business & applied management 11 (2), 155 - 238.*

Park, J., &D. Gursoy. (2012). Generation Effects on Work Engagement among US Hotel Employees. Internation Journal of Hospitality Mangement, 1195–1202.

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) api Magelang. 6(1), 173-180

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) ? jurnal psycho idea, 20(1), 74-84

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

Robbins, Stephen, P. dan Timothy, A. Judge, (2018). Perilaku Organisasi, Edisi Kedua belas, Salemba Empat, Jakarta.

Setyawan, N.F.B., & Tobing, R.A. (2022). hubungan antara kepuasan kerja dengan kebahagiaan di tempat kerja pada karyawan generasi milenial. psikosains, 17 (2), 145-158

Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: CV Alfabeta.

Tumbol, J.N., Selwan, O.S., & Pandowo, M.H.C. (2022). Pengaruh kepuasan kerja, komitmen organisasi, PLN (persero) unit layanan pelanggan tomohon, 10(4), 72-84

Verawati & Heri, H. 2022. dukungan sosial di tempat kerja dan *organizational citizenship behavior* (ocb): peran mediasi kebahagiaan di tempat kerja. jurnal komunitas sains manajemen. vol. 1, no. 1, 83-91

Valina, A.S., Alegre, J., & Fernandez, R. (2017). Happiness at work and organisational citizenship behaviour: Is organisational learning a missing link? International Journal of Manpower. Vol. 38, 470-488

Wimalanga, C.C., & Kaluarachchige, I.P. (2019). Work place happiness and organizational Citizenship Behaviour. LAP Lambert Academic Publishing