



The 7th Conference on Innovation and Application of Science and Technology (CIASTECH)

Website Ciastech 2024 : <https://ciastech.net>
Open Conference Systems : <https://ocs.ciastech.net>
Proceeding homepage : <https://ciastech.net>

P-ISSN : 2622-1276
E-ISSN: 2622-1284

ANALISIS PENGARUH HAPPINESS AT WORK TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) DENGAN KEPUASAN KERJA DAN WORK ENGAGEMENT SEBAGAI VARIABEL INTERVENING

Nurul Wardani¹⁾, Arief Purwanto^{2*)}

¹⁾Badan Kepegawaian Daerah Kota Pasuruan

²⁾Program Pascasarjana, Universitas Widyagama Malang

INFORMASI ARTIKEL

Data Artikel :

Naskah masuk, 30 November 2024
Direvisi, 2 Oktober 2024
Diterima, 2 Oktober 2024

Email Korespondensi :

ariefpurwanto@widyagama.ac.id

ABSTRAK

Pada era modern, organisasi tidak hanya menuntut karyawannya untuk memenuhi tanggung jawab utama (in-role) tetapi juga mendorong perilaku yang lebih dari tugas formal, yang dikenal sebagai organizational citizenship behavior (OCB). OCB adalah perilaku ekstra yang bersifat sukarela dan memberikan kontribusi bagi efektivitas organisasi. Studi ini bertujuan untuk meneliti faktor-faktor yang memengaruhi OCB, khususnya peran happiness at work, kepuasan kerja, dan work engagement. Dalam konteks organisasi pemerintah, seperti Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kota Pasuruan, penelitian ini penting karena mengukur sejauh mana kebahagiaan karyawan di tempat kerja dapat memengaruhi perilaku positif di luar deskripsi kerja formal mereka. Kebahagiaan di tempat kerja menjadi salah satu faktor yang mendukung tercapainya tata kelola pemerintahan yang baik, di mana OCB berperan penting dalam memperkuat efisiensi organisasi.

Kata Kunci : *Happiness at Work, Organizational Citizenship Behavior, Kepuasan Kerja, Work Engagement*

1. PENDAHULUAN

Dewasa ini perilaku menuntut dalam suatu organisasi tidak hanya perilaku in-role, tetapi juga perilaku extra-role atau perilaku yang melebihi persyaratan peran di tempat kerja. Perilaku extra-role adalah tumbuhnya OCB dalam sebuah organisasi. Perilaku seperti itu cenderung melihat pegawai sebagai makhluk sosial daripada individu yang hanya peduli pada dirinya sendiri dan kemampuannya untuk menjadi dan merasakan empati dan kasih sayang terhadap orang lain serta lingkungannya dan

menyamakan nilai-nilai yang dimilikinya dengan nilai-nilai di lingkungannya untuk dapat meningkatkan interaksi keterampilan sosial yang lebih baik [1].

OCB telah menjadi perhatian utama dalam perilaku organisasi karena dampaknya terhadap efektivitas operasional. Perilaku ini mencakup tindakan sukarela seperti membantu rekan kerja, berpartisipasi dalam kegiatan ekstra, dan menunjukkan komitmen yang kuat terhadap organisasi. Penelitian ini berfokus pada BKD Kota Pasuruan yang memiliki peran penting dalam administrasi pemerintahan lokal. Melalui penelitian ini, diharapkan dapat dijelaskan bagaimana kebahagiaan di tempat kerja berkontribusi terhadap pembentukan OCB melalui peningkatan kepuasan kerja dan keterlibatan karyawan (work engagement).

Hipotesis

Pengaruh Happiness at Work Terhadap Organizational Citizenship Behavior

Penelitian [2] menunjukkan adanya hubungan signifikan pada tingkat rendah dan sedang antara happiness at work dengan organizational citizenship behavior. Penelitian [3] juga menunjukkan terdapat hubungan antara happiness at work yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap organizational citizenship behavior.

Membangun happiness at work tidak hanya dari lingkungan kerja yang mendukung, hubungan yang baik terhadap atasan maupun sesama pekerja juga menjadi nilai penting dalam menumbuhkan happiness at work. Seseorang yang merasakan kebahagiaan di tempat kerja akan menimbulkan perilaku organizational citizenship behavior dalam individu karyawan karena individu merasa nyaman dalam lingkungan kerja dan mau bekerja lebih untuk memajukan perusahaan.

H1: Happiness at work yang tinggi mampu meningkatkan organizational citizenship behavior.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior

Penelitian [4] menunjukkan terdapat pengaruh langsung dan signifikan antara variabel kepuasan kerja terhadap OCB. Kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan mendorong karyawan untuk mau bekerja secara maksimal, bahkan melakukan beberapa hal yang mungkin diluar tugas dan tanggungjawabnya. Penelitian [5] menunjukkan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB.

Karyawan yang puas lebih cenderung untuk melakukan pekerjaannya melebihi job-description yang seharusnya, karena mereka ingin membalas pengalaman positif mereka dalam bekerja. Dalam banyak hasil penelitian terkait OCB, telah teridentifikasi bahwa kepuasan kerja merupakan prediktor yang potensial terhadap OCB. Secara sederhana dapat dipahami bahwa ketika individu merasa puas terhadap pekerjaannya maka perilaku OCB yang dihasilkan merupakan bentuk penghargaan individu terhadap organisasi tempat individu tersebut bekerja dan telah memberikan rasa puas terhadap individu tersebut.

H2: Kepuasan kerja yang tinggi mampu meningkatkan organizational citizenship behavior.

Pengaruh Work Engagement Terhadap Organizational Citizenship Behavior

Penelitian [6] menunjukkan employee engagement berpengaruh positif terhadap organizational citizenship behavior. Adanya rasa senang membuat karyawan dapat memberikan peran ekstra dalam kinerjanya di lingkungan perusahaan karena pekerjaan milik rekan juga dapat dirasa menyenangkan untuk dilakukan. Dengan adanya perilaku tersebut karyawan dengan work engagement akan

memberikan kinerja lebih terhadap perusahaan karena kesadaran perannya terhadap perusahaan dan rasa senang terhadap pekerjaan membuat karyawan ingin kembali melakukan pekerjaannya dimana karyawan dapat menawarkan diri untuk membantu rekan kerjanya dan menciptakan perilaku extra-role atau OCB.

Penelitian [7] menunjukkan adanya hubungan positif dan kuat antara dimensi keterlibatan karyawan dan perilaku kewarganegaraan organisasi. Dimana semakin baik work engagement akan berdampak terhadap semakin baiknya organizational citizenship behavior, sebaliknya work engagement yang buruk dapat mengakibatkan buruknya organizational citizenship behavior.

H3: Work engagement yang tinggi mampu meningkatkan organizational citizenship behavior. Pengaruh Happiness at Work Terhadap Kepuasan Kerja

Penelitian [8] menunjukkan happiness at work berpengaruh langsung dan signifikan terhadap employees job satisfaction. Penelitian [9] menyebutkan bahwa ukuran komprehensif kebahagiaan tingkat individu termasuk didalamnya adalah keterlibatan kerja, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi afektif. Di semua tingkatan, ada bukti bahwa kebahagiaan memiliki konsekuensi penting baik bagi individu maupun organisasi.

Menjadi bahagia sangat penting bagi kebanyakan orang, dan kebahagiaan telah ditemukan sebagai tujuan yang sangat dihargai di sebagian besar masyarakat. Kebahagiaan, dalam bentuk kegembiraan, muncul dalam setiap tipologi emosi 'dasar' manusia. Merasa bahagia adalah hal mendasar bagi pengalaman manusia, dan kebanyakan orang setidaknya sedikit bahagia sepanjang waktu. Munculnya psikologi positif telah melegitimasi perhatian pada kebahagiaan dan keadaan positif lainnya, diantaranya kepuasan kerja.

H4: Happiness at work yang tinggi mampu meningkatkan kepuasan kerja Pengaruh Happiness at Work Terhadap Work Engagement

Penelitian [10] adanya hubungan positif yang signifikan antara kebahagiaan di tempat dengan keterikatan karyawan. Perasaan aman dan nyaman dalam lingkungan kerja membuat karyawan selalu merasa bahagia pada saat bekerja serta dapat menikmati pekerjaan mereka. Karyawan yang merasa bahagia dan nyaman di tempat kerjanya, memberikan dampak positif dalam peningkatan produktivitas kerja serta memiliki kemungkinan kecil untuk meninggalkan perusahaannya. Kebahagiaan perlu untuk dimiliki karyawan untuk memaksimalkan kinerjanya serta menciptakan rasa positif dalam mengelola dan memengaruhi lingkungannya serta mampu memberikan kepuasan pada karyawan.

Penelitian [11], terdapat hubungan yang signifikan antara kebahagiaan dengan employee engagement. Karyawan yang engaged, menunjukkan perilaku seperti mengemukakan ide-ide baru dalam pekerjaannya, bersikap antusias terhadap pekerjaannya, berinisiatif, aktif mengembangkan diri, orang lain maupun perusahaan, secara konsisten melampaui tujuan dan harapan yang diemban, mengatasi hambatan dan tetap fokus pada tugas-tugasnya, komit terhadap perusahaan. Dasar engagement adalah faktor intrinsik individu yaitu perasaan dapat memilih, perasaan memiliki kemampuan, perasaan memiliki makna serta perasaan mengalami kemajuan/pertumbuhan, hal ini menunjukkan kemiripan dengan konsep happiness.

H5: Happiness at work yang tinggi mampu meningkatkan work engagement.

Pengaruh Happiness at Work Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening

Happiness at work berpengaruh terhadap kepuasan kerja [9]. Di semua tingkatan, ada bukti bahwa kebahagiaan memiliki konsekuensi penting baik bagi individu maupun organisasi. Begitu juga dengan kepuasan kerja berpengaruh terhadap organizational citizenship behavior [4] [5]. Dalam banyak hasil penelitian terkait OCB, telah teridentifikasi bahwa kepuasan kerja merupakan prediktor yang potensial terhadap OCB.

H6: Happiness at work yang tinggi mampu meningkatkan organizational citizenship behavior dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

Pengaruh Happiness at Work Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dengan Work Engagement Sebagai Variabel Intervening

Happiness at work berpengaruh terhadap work[10] [11]. Karyawan yang merasa bahagia dan nyaman di tempat kerjanya, memberikan dampak positif dalam peningkatan produktivitas kerja serta memiliki kemungkinan kecil untuk meninggalkan perusahaannya.

Begitu juga dengan work engagement berpengaruh terhadap organizational citizenship behavior [6]; [7]. karyawan dengan work engagement akan memberikan kinerja lebih terhadap perusahaan karena kesadaran perannya terhadap perusahaan dan rasa senang terhadap pekerjaan membuat karyawan ingin kembali melakukan pekerjaannya dimana karyawan dapat menawarkan diri untuk membantu rekan kerjanya dan menciptakan perilaku extra-role atau OCB.

H7: Happiness at work yang tinggi mampu meningkatkan organizational citizenship behavior dengan work engagement sebagai variabel intervening.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan rancangan penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif mengharuskan peneliti untuk menjelaskan bagaimana variabel mempengaruhi variabel yang lain [12]. Jenis penelitian ini adalah eksplanatory. Penelitian eksplanatori adalah menjelaskan hubungan sebab akibat dari beberapa variabel melalui pengujian hipotesis [13].

Populasi pada penelitian ini adalah seluruh Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kota Pasuruan yang berjumlah 35 orang. Tujuan penelitian tersebut adalah untuk menguji dan menjelaskan secara langsung maupun tidak langsung. Mengacu pada tujuan penelitian ini yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya yaitu untuk menganalisis pengaruh happiness at work terhadap organizational citizenship behavior (OCB) dengan kepuasan kerja dan work engagement sebagai variabel intervening pada Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kota Pasuruan.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Bagian ini menyajikan hasil penelitian. Hasil penelitian dapat dilengkapi dengan tabel, grafik/gambar, dan/atau bagan. Bagian pembahasan memaparkan hasil pengolahan data, menginterpretasikan penemuan secara logis, mengaitkan dengan sumber rujukan yang relevan.

Tabel 1. Rekapitulasi Hasil SEM-PLS

Hubungan Variabel	Koefisien Path	t	p-value
X->Y	0.124	0.509	0.611
Z1->Y	0.377	2.381	0.018
Z2->Y	0.449	2.333	0.020
X->Z1	0.734	5.763	0.000
X->Z2	0.851	10.662	0.000
X->Z1->Y	0.277	2.207	0.028
X->Z2->Y	0.382	2.258	0.024

Berdasarkan Tabel 5.16 didapatkan bahwa:

1. Variabel Happiness at Work memberikan pengaruh yang signifikan terhadap variabel Kepuasan Kerja dan Work Engagement, Namun Variabel Happiness at Work mempunyai pengaruh secara langsung yang tidak signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior.
2. Variabel Kepuasan Kerja memediasi secara signifikan antara Variabel Happiness at Work terhadap variabel Organizational Citizenship Behavior.
3. Variabel Work Engagement memediasi secara signifikan antara Variabel Happiness at Work terhadap variabel Organizational Citizenship Behavior.
4. Kepuasan Kerja dan Work Engagement termasuk dalam variabel yang **memediasi Penuh**, karena Variabel Happiness at Work memberikan pengaruh yang tidak signifikan secara langsung terhadap Organizational Citizenship Behavior.

Pembahasan

Pengaruh Variabel Happiness at Work terhadap Variabel Organizational Citizenship Behavior

Berdasarkan hasil analisis statistik menggunakan metode analisis jalur dapat diketahui bahwa variabel Happiness at Work memiliki pengaruh positif terhadap Organizational Citizenship Behavior menunjukkan bahwa nilai koefisien jalur ialah sebesar 0,124. Arah hubungan yang positif menunjukkan jika semakin baik Happiness at Work maka Organizational Citizenship Behavior juga akan ikut meningkat. Hal ini dibuktikan dengan hasil analisis jalur yang menunjukkan nilai probabilitas atau signifikan t sebesar 0,611 dengan alpha 0,05 ($0,611 > 0,05$) membuktikan bahwa H0 diterima. Kesimpulan yang dapat diambil adalah bahwa variabel Happiness at Work berpengaruh tidak signifikan terhadap variabel Organizational Citizenship Behavior, dimana semakin baik Happiness at Work, maka semakin baik Organizational Citizenship Behavior, namun masih memberikan peningkatan yang masih rendah.

Pengaruh Variabel Kepuasan Kerja terhadap Variabel Organizational Citizenship Behavior

Berdasarkan hasil analisis statistik menggunakan metode analisis jalur dapat diketahui bahwa variabel Kepuasan Kerja memiliki pengaruh positif terhadap Organizational Citizenship Behavior menunjukkan bahwa nilai koefisien jalur ialah sebesar 0,377. Arah hubungan yang positif menunjukkan jika semakin baik Kepuasan Kerja maka Organizational Citizenship Behavior juga akan ikut meningkat. Hal ini dibuktikan dengan hasil analisis jalur yang menunjukkan nilai probabilitas atau signifikan t sebesar 0,018 dengan alpha 0,05 ($0,018 < 0,05$) membuktikan bahwa H0 ditolak dan H1 diterima. Kesimpulan yang dapat diambil adalah bahwa variabel Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel Organizational Citizenship Behavior, dimana semakin baik Kepuasan Kerja, maka semakin baik Organizational Citizenship Behavior.

Pengaruh Variabel Work Engagement terhadap Variabel Organizational Citizenship Behavior

Bedasarkan hasil analisis statistik menggunakan metode analisis jalur dapat diketahui bahwa variabel Work Engagement memiliki pengaruh positif terhadap Organizational Citizenship Behavior menunjukkan bahwa nilai koefisien jalur ialah sebesar 0,377. Arah hubungan yang positif menunjukkan jika semakin baik Work Engagement maka Organizational Citizenship Behavior juga akan ikut meningkat. Hal ini dibuktikan dengan hasil analisis jalur yang menunjukkan nilai probabilitas atau signifikan t sebesar 0,020 dengan alpha 0,05 ($0,020 < 0,05$) membuktikan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Kesimpulan yang dapat diambil adalah bahwa bahwa variabel Work Engagement berpengaruh signifikan terhadap variabel Organizational Citizenship Behavior, dimana semakin baik Work Engagement, maka semakin baik Organizational Citizenship Behavior.

Pengaruh Variabel Happiness at Work terhadap Variabel Kepuasan Kerja

Bedasarkan hasil analisis statistik menggunakan metode analisis jalur dapat diketahui bahwa variabel Happiness at Work memiliki pengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja menunjukkan bahwa nilai koefisien jalur ialah sebesar 0,734. Arah hubungan yang positif menunjukkan jika semakin baik Happiness at Work maka Kepuasan Kerja juga akan ikut meningkat. Hal ini dibuktikan dengan hasil analisis jalur yang menunjukkan nilai probabilitas atau signifikan t sebesar 0,000 dengan alpha 0,05 ($0,000 < 0,05$) membuktikan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Kesimpulan yang dapat diambil adalah bahwa bahwa variabel Happiness at Work berpengaruh signifikan terhadap variabel Kepuasan Kerja, dimana semakin baik Happiness at Work, maka semakin baik Kepuasan Kerja.

Pengaruh Variabel Happiness at Work terhadap Variabel Work Engagement

Bedasarkan hasil analisis statistik menggunakan metode analisis jalur dapat diketahui bahwa variabel Happiness at Work memiliki pengaruh positif terhadap Work Engagement menunjukkan bahwa nilai koefisien jalur ialah sebesar 0,851. Arah hubungan yang positif menunjukkan jika semakin baik Happiness at Work maka Work Engagement juga akan ikut meningkat. Hal ini dibuktikan dengan hasil analisis jalur yang menunjukkan nilai probabilitas atau signifikan t sebesar 0,000 dengan alpha 0,05 ($0,000 < 0,05$) membuktikan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Kesimpulan yang dapat diambil adalah bahwa bahwa variabel Happiness at Work berpengaruh signifikan terhadap variabel Work Engagement, dimana semakin baik Happiness at Work, maka semakin baik Work Engagement.

Pengaruh Variabel Happiness at Work terhadap Variabel Organizational Citizenship Behavior dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening

Bedasarkan hasil analisis statistik menggunakan metode analisis jalur dapat diketahui bahwa variabel Happiness at Work memiliki pengaruh positif terhadap terhadap Organizational Citizenship Behavior dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening menunjukkan bahwa nilai koefisien jalur ialah sebesar 0,277. Arah hubungan yang positif menunjukkan jika Happiness at Work semakin baik maka Organizational Citizenship Behavior juga akan semakin meningkat. hasil analisis jalur yang menunjukkan nilai probabilitas atau signifikan t sebesar 0,028 dengan alpha 0,05 ($0,028 < 0,05$) membuktikan bahwa H_0 ditolak. Kesimpulan yang dapat diambil adalah bahwa bahwa variabel Happiness at Work berpengaruh signifikan terhadap variabel Organizational Citizenship Behavior dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening.

Pengaruh Variabel Happiness at Work terhadap Variabel Organizational Citizenship Behavior dengan Work Engagement sebagai Variabel Intervening

Berdasarkan hasil analisis statistik menggunakan metode analisis jalur dapat diketahui bahwa variabel Happiness at Work memiliki pengaruh positif terhadap Organizational Citizenship Behavior dengan Work Engagement sebagai variabel intervening menunjukkan bahwa nilai koefisien jalur ialah sebesar 0,382. Arah hubungan yang positif menunjukkan jika semakin baik Work Engagement dalam memediasi, maka hubungan Happiness at Work terhadap Organizational Citizenship Behavior juga akan semakin meningkat. Hal ini dibuktikan dengan hasil analisis jalur yang menunjukkan nilai probabilitas atau signifikan t sebesar 0,024 dengan alpha 0,05 ($0,024 < 0,05$) membuktikan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Kesimpulan yang dapat diambil adalah bahwa variabel Happiness at Work berpengaruh signifikan terhadap variabel Organizational Citizenship Behavior dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan permasalahan yang telah dirumuskan, hasil analisis dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan pada bab sebelumnya, maka dari penelitian yang dilakukan dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Happiness at Work kurang mampu meningkatkan Organizational Citizenship Behavior di Badan Kepegawaian Daerah Kota Pasuruan khususnya pada hal Commitment dan Confidence. Pegawai masih merasa kurang berkomitmen dalam pelaksanaan tugas dengan baik dan masih kurang percaya diri dalam merekomendasikan tempat bekerjanya.
2. Kepuasan Kerja mampu meningkatkan Organizational Citizenship Behavior di Badan Kepegawaian Daerah Kota Pasuruan. Dalam hal ini pegawai merasa puas dengan income yang diterima karena sesuai dengan hasil pekerjaan yang telah diselesaikan dan mempunyai hubungan yang baik dengan atasan dan rekan kerjanya.
3. Work Engagement mampu meningkatkan Organizational Citizenship Behavior di Badan Kepegawaian Daerah Kota Pasuruan. Dalam hal ini pegawai aktif dalam melaksanakan tugas yang diterima, mengutamakan pekerjaannya dan merasa bahwa pekerjaan adalah sesuatu yang sangat penting.
4. Happiness at Work mampu meningkatkan Kepuasan Kerja di Badan Kepegawaian Daerah Kota Pasuruan. Dalam hal ini pegawai sudah merasa puas dengan pekerjaan yang dilakukana karena pegawai merasa senang dalam menyelesaikan pekerjaan dan senang dengan suasana di tempat kerja.
5. Happiness at Work mampu meningkatkan Work Engagement di Badan Kepegawaian Daerah Kota Pasuruan. Dalam hal ini Pegawai sudah memiliki komitmen dalam melaksanakan pekerjaan dan menyelesaikan pekerjaannya.
6. Kepuasan kerja mampu memediasi hubungan antara Happiness at Work dengan Organizational Citizenship Behavior di Badan Kepegawaian Daerah Kota Pasuruan.
7. Work Engagement mampu memediasi hubungan antara Happiness at Work dengan Organizational Citizenship Behavior di Badan Kepegawaian Daerah Kota Pasuruan.

6. REFERENSI

- [1] C. A. Smith, D. W. Organ, and J. P. Near, "Organizational citizenship behavior: Its nature and antecedents," *Journal of Applied Psychology*, vol. 68, no. 4, pp. 653–663, Nov. 1983, doi: 10.1037/0021-9010.68.4.653.

- [2] T. Akçakanat, "The Effect of Happiness at Work on Organizational Citizenship Behavior," 2020, pp. 179–200. doi: 10.4018/978-1-7998-0058-3.ch011.
- [3] G. Agustina, T. Permanar, S. E. Nurhayati, E. Ahman, and F. Febrian, "Happiness at Work and Organizational Citizenship Behavior in Krakatau Steel," *Dinasti International Journal of Digital Business Management (DIJDBM)*, vol. 1, no. 5, pp. 911–920, 2020.
- [4] W. Triwibowo and T. A. Arsanti, "Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Organizational Citizenship Behaviour (Ocb) dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Mediasi," Seminar Nasional Multi Disiplin Ilmu Unisbank 2016, Jan. 2016.
- [5] T. Fitrio, R. Apriansyah, S. Utami, and H. Yaspita, "The Effect of Job Satisfaction to Organizational Citizenship Behavior (OCB) Mediated by Organizational Commitment," *International Journal of Scientific Research and Management*, vol. 7, no. 09, Sep. 2019, doi: 10.18535/ijstrm/v7i9.em01.
- [6] "24366-45100-1-PB".
- [7] S. S. Rekha and M. Sasmita, "Impact of Employee Engagement on Organizational Citizenship Behavior: An Overview," *Revista Espacios*, vol. 40, no. 7, pp. 17–22, 2019.
- [8] R. S. Butt, S. Altaf, I. M. , Chohan, and S. F. Ashraf, "Analyzing the Role of Quality of Work Life and Happiness at Work on Employees Job Satisfaction with the Moderation of Job Stress, Empirical Research of Jiangu University.," *International Journal of Scientific & Technology Research*, vol. 8, no. 10, pp. 1905–1915, 2019.
- [9] C. D. Fisher, "Happiness at Work," *International Journal of Management Reviews*, vol. 12, no. 4, pp. 384–412, Dec. 2010, doi: 10.1111/j.1468-2370.2009.00270.x.
- [10] D. W. P. Chinanti and S. Siswati, "HUBUNGAN ANTARA KEBAHAGIAAN DI TEMPAT KERJA DENGAN KETERIKATAN KARYAWAN PADA KARYAWAN PT. DWI PRIMA SENTOSA MOJOKERTO," *Jurnal EMPATI*, vol. 7, no. 3, pp. 1031–1037, Jun. 2020, doi: 10.14710/empati.2018.21850.
- [11] T. S. , Isriadi and Zulkarnain, "Kaitan Antara Kebahagiaan Pekerja dan Employee Engagement (Studi Empirikal).," *Kaitan Antara Kebahagiaan Pekerja dan Employee Engagement (Studi Empirikal).*, vol. 4, no. 2, pp. 91–96, 2012.
- [12] J. W. Creswell, *Research Design: Pendekatan, Kualitatif, Kuantitatif, dan Mixed*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2014.
- [13] U. Sekaran and R. Bougie, *Metode Penelitian untuk Bisnis Pendekatan Pengembangan-Keahlian*. Jakarta: Salemba Empat, 2017.