

# Dukungan Sosial di Tempat Kerja dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB): Peran Mediasi Kebahagiaan di Tempat Kerja

Verawati <sup>a</sup>, Helwen Heri <sup>a,\*</sup>

<sup>a</sup> Magister Manajemen, Pascasarjana, Universitas Lancang Kuning, Indonesia

<sup>a,\*</sup> Universitas Lancang Kuning, Indonesia

---

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah dukungan sosial di tempat kerja dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) berpengaruh terhadap kebahagiaan di tempat kerja. Lokasi penelitian dilakukan pada Dinas Sosial Kabupaten Indragiri Hilir, sedangkan waktu penelitian dilakukan pada bulan Agustus sampai dengan bulan November 2021. Sumber data yaitu responden dari pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Indragiri Hilir dengan jumlah sampel sebanyak 64 orang sebagai responden. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Partial Least Square dengan menggunakan software SmartPLS Ver. 3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dukungan sosial di tempat kerja berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada Dinas Sosial Kabupaten Indragiri Hilir. Dukungan sosial di tempat kerja berpengaruh terhadap kebahagiaan di tempat kerja pada Dinas Sosial Kabupaten Indragiri Hilir. Kebahagiaan di tempat kerja berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada Dinas Sosial Kabupaten Indragiri Hilir. Kebahagiaan di tempat kerja memiliki peran dalam hubungan dukungan sosial di tempat kerja dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada Dinas Sosial Kabupaten Indragiri Hilir.

---

## ARTIKEL HISTORI

Accepted 25 Februari 2022

---

## KATA KUNCI

Dukungan,  
*Organizational Citizenship Behavior* (OCB),  
Kebahagiaan

---

## Pendahuluan

Dinas Sosial Kabupaten Indragiri Hilir adalah salah satu Organisasi Perangkat Daerah (OPD) di Kabupaten Indragiri Hilir. Dinas sosial mempunyai tugas pokok melaksanakan urusan pemerintahan daerah berdasarkan asas otonomi dan tugas pembantuan di bidang sosial serta dapat melaksanakan wewenang yang dilimpahkan oleh pemerintah kepada daerah dalam rangka desentralisasi. Dinas sosial sebagai instansi pemerintah yang bergerak dibidang jasa pelayanan publik memiliki pegawai yang merupakan sumber daya manusia organisasi.

Sumber daya manusia kini makin berperan besar bagi kesuksesan suatu instansi pemerintah. Banyak instansi pemerintah menyadari bahwa unsur manusia dalam suatu organisasi atau instansi pemerintah dapat memberikan keunggulan bersaing. Mereka membuat strategi dan inovasi dalam mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, sumber daya manusia merupakan salah satu unsur yang paling vital bagi organisasi atau instansi pemerintah. Karena perannya untuk mengimplementasikan strategi sangat penting yaitu sebagai subjek pelaksana dari strategi organisasi itu sendiri (Mulya, Sukomo, & Kasman, 2019).

---

\* CORRESPONDING AUTHOR. Email: helwenheri@gmail.com

Dinas sosial sebagai lembaga pemerintah yang memberikan pelayanan kepada masyarakat. Peran sumberdaya manusia dalam membangun layanan yang unggul sangat penting. Organisasi dirasa perlu untuk membangun dan memiliki sumberdaya manusia yang handal. Di samping kinerja berdasarkan pekerjaan utamanya, pegawai juga diharapkan untuk menunjukkan perilaku positif yang mendukung pencapaian kinerja organisasi. Pegawai yang memiliki tingkat kewarganegaraan organisasional tinggi biasanya memiliki kinerja formal yang tinggi juga. Hal ini menegaskan pentingnya organisasi membangun semangat kewarganegaraan organisasional atau *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Prasetio, Siregar, & Luturlean, 2015)

Dalam era reformasi birokrasi sebagaimana saat ini sedang dijalankan di berbagai instansi pemerintahan, peran OCB dianggap vital dan sangat menentukan kinerja organisasi. Selain sebagai unsur yang unik dari perilaku individu dalam dunia kerja, OCB juga menjadi aspek yang hampir jarang terjadi dalam lingkup aparatur pemerintahan. Karena OCB menjadi karakteristik individu yang tidak hanya mencakup kemampuan dan kemauannya mengerjakan tugas pokoknya saja namun juga mau melakukan tugas ekstra seperti kehendak untuk melaksanakan kerjasama dengan pegawai lainnya, suka menolong, memberikan saran, berpartisipasi secara aktif, memberikan pelayanan ekstra kepada pengguna layanan, serta mau menggunakan waktu kerjanya dengan efektif (Darto, 2014)

Berdasarkan observasi pada Dinas Sosial Kabupaten Indragiri Hilir, dan peneliti menemukan beberapa masalah yang sering terjadi yaitu saat jam kantor terdapat beberapa pegawai yang datang terlambat, keluar dari tempat kerja untuk mencari makan saat jam kantor dan meninggalkan tugas yang belum selesai, tidak menyelesaikan tugas dengan tepat waktu bahkan sangat sering datang terlambat dan lebih dahulu pulang sebelum jam pulang kantor. Pegawai juga tidak memiliki inisiatif dan berfikir untuk menyelesaikan tugasnya terlebih dahulu sebelum meninggalkan tempat kerjanya. Padahal pegawai yang baik harus bisa menyelesaikan pekerjaannya terlebih dahulu agar tidak tertumpuk.

Sehingga dalam pelayanan yang dapat diselesaikan 1-3 hari, biasanya terselesaikan 1 minggu bahkan lebih. Hal ini menunjukkan bahwa masalah tersebut sering terjadi karena kurangnya perilaku *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) yang dimiliki oleh pegawai. Sedangkan menurut Maryanto (2016) perilaku OCP pada diri pegawai bisa dikatakan belum optimal apabila belum adanya kesediaan pegawai dalam menolong rekan kerja lain agar mempercepat penyelesaian tugas rekan kerjanya, belum adanya perilaku membantu yang ditunjukkan pegawai dalam memperlancar kinerja organisasi.

Salah satu upaya untuk meningkatkan OCB pegawai, diantaranya dengan memperhatikan kebahagiaan pegawai dalam bekerja. Konsep kebahagiaan di tempat kerja pertama kali diperkenalkan oleh Hans Selye pada tahun 1936. Kebahagiaan didefinisikan sebagai “kekuatan atau tekanan yang diberikan pada objek atau orang untuk melawannya, kekuatan dan upaya untuk mempertahankan kondisi aslinya (G.Agustina et al., 2020).

## Tinjauan Pustaka

### *Manajemen Sumber Daya Manusia*

Burke, Allisey, & Noblet (2013) menyatakan bahwa terdapat tiga alasan utama untuk berfokus pada SDM di sektor publik, yaitu sebagai berikut:

1. Kurangnya perhatian yang diberikan pada konteks sektor publik dalam literatur SDM. Lebih memusatkan perhatian pada kebutuhan dan keadaan khusus dari lembaga yang didanai publik dan untuk memeriksa isu-isu seperti stres kerja, motivasi karyawan, kepemimpinan, perubahan organisasi dan pendidikan manajemen merupakan tujuan utama dalam literatur SDM dengan harapan bahwa relevansi tinggi untuk lingkungan sektor publik akan memberikan praktisi, peneliti dan mahasiswa yang tertarik pada SDM sektor publik dengan dasar yang lebih informasi untuk memeriksa dan mengatasi masalah ini.
2. Pentingnya layanan sektor publik dan peran sumber daya manusia dalam memberikan layanan tersebut. Mengingat pentingnya pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan dan pemberi kerja sektor publik, ada alasan kuat 'kepentingan publik' untuk memastikan lembaga memiliki sektor publik yang kuat yang memiliki kapasitas untuk secara konsisten menjalankan peran dan tanggung jawab ini ke tingkat yang tinggi dimana cara pengelolaan SDM suatu lembaga dapat menghambat atau meningkatkan kapasitas ini.
3. Tingkat investasi publik dalam layanan sipil dan kebutuhan lembaga untuk memaksimalkan investasi ini. Mempertimbangkan besarnya biaya dalam lembaga sektor publik, dan tekanan anggaran yang cukup besar yang mereka ciptakan untuk pemerintah dan pembayar pajak, ada kebutuhan yang kuat bagi pegawai negeri untuk menunjukkan bahwa dana ini digunakan seefisien mungkin dan bahwa uang yang diinvestasikan dalam SDM memiliki manfaat maksimal untuk klien dan masyarakat

### *Dukungan Sosial di Tempat Kerja*

Dukungan sosial di organisasi memiliki peran penting untuk membangun lingkungan sosial yang sehat dan bersahabat. Lingkungan sosial yang sehat dan bersahabat juga akan membentuk komunikasi interpersonal yang baik. Hal ini akan menjadi dukungan bagi anggota organisasi ketika bekerja. Dukungan sosial membuat anggota organisasi semangat untuk melakukan pekerjaan walaupun dirasa begitu berat. Semangat dan dukungan yang diberikan pada anggota organisasi akan mampu mengubah perasaan yang semula jenuh dalam bekerja menjadi ceria dan bersemangat kembali (Iswanto & Agustina, 2016)

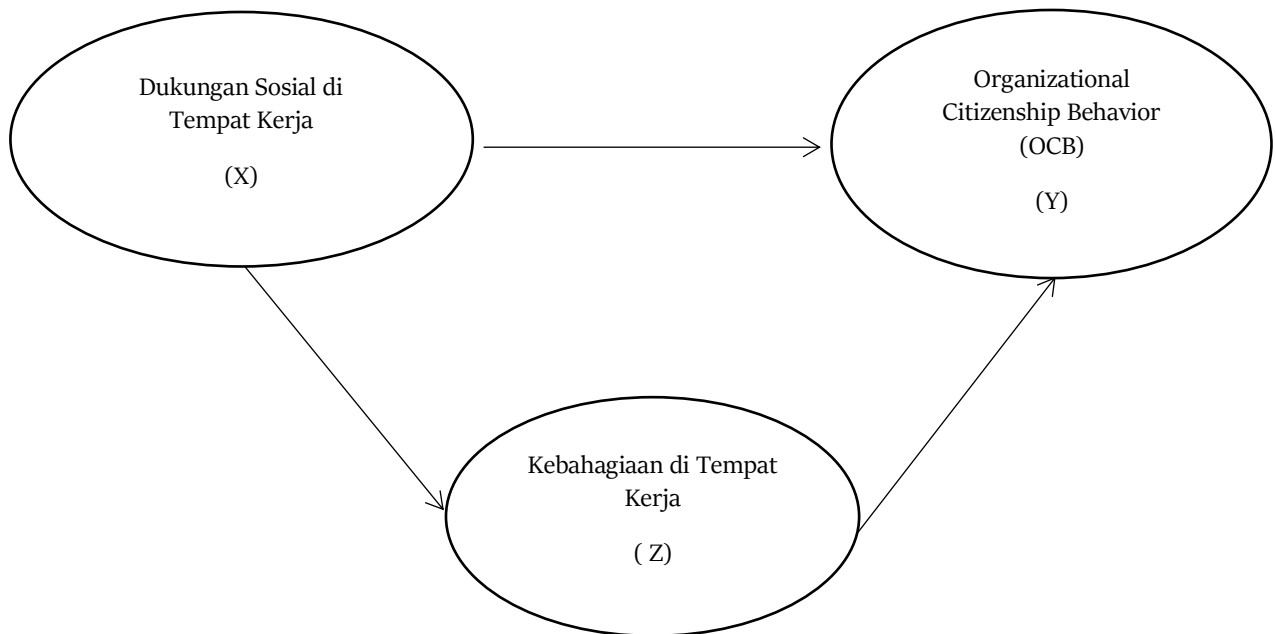
### *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

Defrionaldo & Amali Rivai (2019) menyatakan *Organizational Citizenship Behavior* atau OCB adalah suatu perilaku individu yang bersifat sukarela terhadap hal-hal yang mengedepankan kepentingan organisasi sebagai wujud dari kepuasan berdasarkan performance, tidak diperintahkan secara formal dan tidak berkaitan secara langsung dan terang-terangan dengan sistem reward yang formal. Sedangkan menurut Suparjo & Sunarsih (2019) OCB terjadi ketika karyawan bersedia mengerahkan upaya ekstra di luar panggilan tugasnya untuk memenuhi kepentingan kelompok di atas kepentingan individu. Warga organisasi tidak mencari imbalan apapun untuk perilakunya yang sesuai. Karyawan bekerja dengan keyakinan bahwa perilakunya yang sesuai akan membantu perkembangan organisasi.

### **Kebahagiaan di Tempat Kerja**

Konsep kebahagiaan di tempat kerja pertama kali diperkenalkan oleh Hans Selye pada tahun 1936. Kebahagiaan didefinisikan sebagai “kekuatan atau tekanan yang diberikan pada objek atau orang untuk melawannya, kekuatan dan upaya untuk mempertahankan kondisi aslinya. Konsep kebahagiaan di tempat kerja yang diturunkan dari psikologi positif mempromosikan fokus pada solusi daripada mengkritik masalah. Jelas dari istilah itu sendiri, dikaitkan dengan konstruksi positif seperti kesenangan, kepuasan, kesejahteraan dan kebahagiaan, lebih berkonsentrasi pada aspek positif kehidupan manusia dibandingkan dengan aspek negatif. Psikologi positif didefinisikan sebagai "ilmu pengalaman subjektif positif, sifat individu positif, dan institusi positif." (Agustina et al., 2020)

### **Kerangka Penelitian**



Gambar 1. Kerangka Penelitian

### **Metode**

Jenis dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif deskriptif. Dalam penelitian ini, peneliti berusaha mendeskripsikan gambaran yang jelas mengenai fenomena yang terjadi dan hubungan antar variabel. Penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara sensus, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2013). Penelitian ini dilakukan pada salah

satu dinas di Kabupaten Indragiri Hilir Provinsi Riau yaitu Dinas Sosial Kabupaten Indragiri Hilir.

### Hasil dan Pembahasan

Penelitian ini diuji dengan menggunakan teknik analisa data partial least square dengan bantuan software SmartPLS Ver. 3 yang merupakan model persamaan struktural (SEM) yang berbasis komponen atau varian.

Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan bootstrapping pada SmartPLS 3.0. Hipotesis diterima atau ditolak dapat dilakukan dengan melihat nilai probabilitas dan T-hitung. Hipotesis akan diterima apabila nilai T-hitung > T-Tabel dan P Values < 0.05 dengan tingkat kepercayaan 95% ( $\alpha = 0.05$ ). Adapun hasil estimasi t-statistik pada tabel path coefficient adalah sebagai berikut:

**Tabel 1.** Path Coefitcent

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ( O/STDEV )	P Values
Dukungan Sosial -> Kebahagiaan	0,512	0,545	0,132	3,871	0,000
Dukungan sosial -> OCB	0,364	0,384	0,137	2,664	0,008
Kebahagiaan -> OCB	0,806	0,849	0,132	6,088	0,000

Sumber: SmartPLS Versi 3 (2021)

Berdasarkan tabel 1 di atas maka dapat disimpulkan hubungan langsung dari variabel yang dihipotesiskan adalah sebagai berikut:

**Tabel 2.** Pengujian Hipotesa

	Hipotesa	T-Hitung	T-Tabel	Kesimpulan
H <sub>1</sub>	Dukungan sosial berpengaruh terhadap OCB	2,664	1,96	Diterima
H <sub>2</sub>	Dukungan sosial berpengaruh terhadap kebahagiaan di tempat kerja	3,871	1,96	Diterima
H <sub>3</sub>	Kebahagiaan di tempat kerja berpengaruh terhadap OCB	6,088	1,96	Diterima

Sumber: Data diolah (2021)

Berdasarkan tabel 2 dimana variabel dukungan sosial terhadap variabel OCB memiliki nilai t hitung sebesar 2,664 dimana nilai ini lebih besar daripada 1,96 dan nilai p-value sebesar 0,000 dimana nilai ini lebih kecil daripada 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa H1 diterima atau dukungan sosial berpengaruh terhadap OCB pada Dinas Sosial Kabupaten Indragiri Hilir.

Variabel dukungan sosial terhadap variabel kebahagiaan di tempat kerja memiliki nilai t hitung sebesar 3,871 dimana nilai ini lebih besar daripada 1,96 dan nilai p-value sebesar 0,008 dimana nilai ini lebih kecil daripada 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa H2 diterima atau dukungan

sosial berpengaruh terhadap kebahagiaan di tempat kerja pada Dinas Sosial Kabupaten Indragiri Hilir.

Variabel kebahagiaan terhadap OCB memiliki nilai t hitung sebesar 6,088 dimana nilai ini lebih besar daripada 1,96 dan nilai p-value sebesar 0,000 dimana nilai ini lebih kecil daripada 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa H<sub>3</sub> diterima atau kebahagiaan di tempat kerja berpengaruh terhadap OCB pada Dinas Sosial Kabupaten Indragiri Hilir.

Pengujian hipotesa mediasi atas variabel intervening dilakukan dengan prosedur yang dikembangkan oleh Sobel yang dikenal dengan uji Sobel. Uji sobel dilakukan dengan cara menguji kekuatan pengaruh tidak langsung variabel independen ke variabel dependen melalui variabel intervening. Adapun hasil uji sobel yaitu sebagai berikut:

Tabel 3. Path Coefitcent Untuk Uji Sobel

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)
Dukungan Sosial -> Kebahagiaan	0,512	0,545	0,132
Dukungan sosial -> OCB	0,364	0,384	0,137
Kebahagiaan -> OCB	0,806	0,849	0,132

Sumber: SmartPLS Versi 3 (2021)

### ***Dukungan Sosial di Tempat Kerja Berpengaruh Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB)***

Hasil penelitian ini sejalan dengan Amritha & Sridadi (2020) dan Setyaki et al., (2019) yang menyatakan bahwa dukungan sosial berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Menurut Setyaki et al., (2019) dukungan sosial menghasilkan lingkungan kerja yang nyaman dan memotivasi karyawan untuk tetap semangat dalam bekerja dimana kondisi organisasi dan pola lingkungan yang positif dalam bentuk dukungan sosial dari rekan kerja yang memberikan dampak kepada perilaku karyawan.

### ***Dukungan Sosial di Tempat Kerja Berpengaruh Terhadap Kebahagiaan di Tempat Kerja***

Palihakkara & Weerakkody (2019) menyatakan bahwa menurut hierarki kebutuhan Maslow manusia tidak hanya membutuhkan kebutuhan dasar untuk memuaskan tetapi juga mereka membutuhkan kebutuhan psikologis dan pemenuhan diri. Dengan demikian, kebahagiaan merupakan perasaan yang diharapkan oleh setiap orang dalam masyarakat. Meskipun banyak pengusaha berpikir bahwa uang akan membuat karyawan bahagia, itu tentu tidak akan mengarah pada kebahagiaan jangka panjang karyawan, begitu uang habis, karyawan akan kehilangan minat. Tindakan kebaikan yang sederhana, ungkapan terima kasih, dan menawarkan dukungan kepada rekan kerja pada saat dibutuhkan dapat membuat pegawai menjadi merasa jauh lebih baik tentang diri mereka sendiri dan membuat para pegawai menjadi lebih bahagia di tempat kerja. Tingkat kenyamanan pegawai yang tinggi di tempat kerja dan kebahagiaan mereka tercermin dalam pekerjaan yang mereka lakukan secara positif.

### **Kebahagiaan di Tempat Kerja Berpengaruh Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB)**

Agustina et al., (2020) dan Palihakkara & Weerakkoy (2019) menyatakan bahwa kebahagiaan ditempat kerja mempengaruhi tingkat *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Menurut Agustina et al., (2020) pengelolaan yang baik kebahagiaan kerja pegawai mampu meningkatkan OCB pegawai ke arah yang lebih baik. Pegawai tidak hanya memperhatikan gaji yang diterima akan tetapi juga lingkungan kerja, hubungan dengan atasan dan rekan kerja, mengharapkan harga diri dan kepemilikan atas pekerjaan sendiri. Dengan demikian, pegawai 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 perilaku kewargaan organisasi tingkat tinggi.

### **Peran Mediasi Kebahagiaan di Tempat Kerja Antara Dukungan Sosial di Tempat Kerja dan Organizational Citizenship Behavior (OCB)**

Prakoso & Listiara (2017) yang menyatakan bahwa dukungan sosial dapat mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) melalui kebahagiaan di tempat kerja. Prakoso & Listiara (2017) menyatakan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dapat dimunculkan pada karyawan dengan membuat karyawan merasakan kebahagiaan di tempat kerja. Perasaan happiness yang muncul juga bisa disebabkan oleh hubungan sosial dengan sesama rekan kerja. Hal ini disebabkan oleh faktor kultur yang tidak hanya dilihat dari segi lingkungan fisik saja, namun juga dari segi lingkungan sosial.

## **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dengan menggunakan teknik SmartPLS maka diperoleh kesimpulan bahwa Dukungan sosial di tempat kerja berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada Dinas Sosial Kabupaten Indragiri Hilir. Kemudian Dukungan sosial di tempat kerja berpengaruh terhadap kebahagiaan di tempat kerja pada Dinas Sosial Kabupaten Indragiri Hilir. Selanjutnya Kebahagiaan di tempat kerja berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada Dinas Sosial Kabupaten Indragiri Hilir. Kemudian Kebahagiaan di tempat kerja memiliki peran dalam hubungan dukungan sosial di tempat kerja dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada Dinas Sosial Kabupaten Indragiri Hilir.

## **Referensi**

- Ali Mudlofir. (2012). Pendidik Profesional Konsep, Strategi dan Aplikasinya dalam Peningkatan Mutu Pendidik
- Agustien, E., & Soeling, P. D. (2020). How does Happiness at Work Affect Employee Performance in the Head Office of BKKBN? *Hasanuddin Economics and Business Review*, 4(2), 58.
- Agustina, G., Permanar, T. E., Nurhayati, S. E., Ahman, E., & Febrian, F. (2020). Happiness At Work and *Organizational Citizenship Behavior* in Krakatau Steel. *Dinasti International Journal of Digital Business Management*, 1(6), 911-920.
- Akçakanat, T. (2019). The effect of happiness at work on *Organizational Citizenship Behavior*: The role of intrinsic motivation and resilience. *Handbook of Research on Positive Organizational Behavior for Improved*

- Workplace Performance, (December 2019), 179–200.
- Almaududi, S. (2018). Employee Performance: a Perspective of *Organizational Citizenship Behavior* (Ocb). *Journal of Business Studies and Management Review* (JBSMR), 2(1), 35–38.
- Amritha, A., & Sridadi, A. R. (2020). Pengaruh Social Support terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada Karyawan wanita di PT. INKA, dengan Work Family Enrichment sebagai variabel mediasi. *Accounting and Management Journal*, 4(1), 1–14.
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta: Jakarta
- Armstrong, M. (2010). *Human Resource Management Practice: A guide to people Management*. In *Human Resource Development Review*.
- Burke, R. J., Allisey, A. F., & Noblet, A. J. (2013). The importance of human resource management in the public sector, future challenges and the relevance of the current collection. *Human Resource Management In The Public Sector*.
- Chou, P. (2015). The Effects of Workplace Social Support on Employee's Subjective Well-Being. *European Journal of Business and ManagementOnline*, 7(6), 2222–2839.
- Darto, M. (2014). Peran *Organizational Citizenship Behavior* (Ocb) Dalam Peningkatan Kinerja Individu Di Sektor Publik: Sebuah Analisis Teoritis Dan Empiris (the Role of *Organizational Citizenship Behavior* (Ocb) in the Individual Performance Improvement in the Public Sector. *Jurnal Borneo Administrator*, 10(1).
- Deelstra, J. (2002). The downside of social support: About negative effects of receiving social support at work. Retrieved from
- Defrionaldo, & Amali Rivai, H. (2019). *Organizational Citizenship Behavior* Sebagai Variabel Mediasi : Studi Pada Karyawan Beacukai Pekanbaru. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen*, 4(3), 544–561.
- Fisher, C. D. (2010). Happiness at Work. *International Journal of Management Reviews*, 12(4), 384–412.
- Ghozali, Imam. (2014). *Structural Equation Modeling, Metode Alternatif dengan Partial Least Square (PLS)*. Edisi 4. Semarang :Universitas Diponegoro
- Harijanto, J., & Setiawan, J. L. (2017). Hubungan Antara Dukungan Sosial Dan Kebahagiaan Pada Mahasiswa Perantau Di Surabaya. *Psychopreneur Journal*, 1(1), 85–93.
- Irianto, J. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia Sektor Publik di Indonesia: Pengantar Pengembangan Model MSDM Sektor Publik. *Jurnal Masyarakat, Kebudayaan, Dan Politik*, 24(4), 281–291. Retrieved from <https://asian.or.id/wp-content/uploads/2011/07/MSDM-jusuf.pdf>
- Iswanto, F., & Agustina, I. (2016). Peran Dukungan Sosial di Tempat Kerja Terhadap Keterikatan Kerja Karyawan. *Mediapsi*, 02(02), 38–45.
- Iswari, P. A. P. (2019). Hubungan antara dukungan sosial dan keseimbangan kerja keluarga dengan kebahagiaan karyawan.
- Joanna O'riordan. (2017). *The Practice of Human Resource Management*. An Foras Riarachain Institute of Public Administration.
- Kumari, P., & Thapliyal, S. (2017). Studying the Impact of *Organizational Citizenship Behavior* on Organizational Effectiveness. *International Academic Journal of Organizational Behavior and Human Resource Management*, 4(1).
- Maryanto. (2016). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, *Organizational Citizenship Behavior* dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Gondangrejo Kabupaten Karanganyar. *Ji@P*, 3(2).
- Muhdar, & Rahma, S. (2015). *Organizational Citizenship Behavior* Perusahaan. In Sultan Amai Press.
- Mulya, Sukomo, & Kasman. (2019). Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai ( Studi pada DPPKB Kota Banjar ). *Business Management and Entrepreneurship Journal*, 1(2), 240–251.
- Munir, M., & Shah, M. A. (2013). Determinants of *Organizational Citizenship Behavior* in Pakistan. 27th Asian Association of Open Universities, International Annual Conference.
- Osibanjo, O. A., & Adeniji, A. (2016). *Human Resource Management: Theory and Practice*. Pumark Nigeria Limited.
- Palihakkara, N., & Weerakkody, W. A. S. (2019). The Impact of Employee Happiness on *Organizational Citizenship Behavior*: A Study of Executive Level Employees in Selected Mobile Telecommunication Companies. *Kelaniya Journal of Management*, 8(1), 57.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Paine, J. B., & Bachrach, D. G. (2000). *Organizational Citizenship Behaviors: A Critical Review of the Theoretical and Empirical Literature and Suggestions for Future Research*. *JOURNAL*



- OF MANAGEMENT, 26(3).
- 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. *Empati*, 6(1), 173-180.
- Prasetio, A. if P. tono, Siregar, S. izar, & Luturlean, B. S. (2015). The Effects Of Job Satisfaction And Organizational Commitment On *Organizational Citizenship Behavior*. *SIASAT BISNIS*, 19(2).
- Rahmi, F. (2018). Happiness at Workplace. *PROCEEDING of International Conference of Mental Health, Neuroscience, and Cyberpsychology*, 32-40.
- Setyaki, R. S., Xaverius, F., Susanto, N., & Adechandra, D. (2019). Pengaruh Persepsi Good Leadership , Persepsi Kualitas Interaksi Atasan-Bawahan dan Dukungan Sosial Terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. *Jurnal Terapan Ilmu Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 131-146.
- Siska Wulandari, & Ami Widyastuti. (2014). Faktor - Faktor Kebahagiaan Di Tempat Kerja. *Jurnal Psikologi UIN Sultan Syarif Kasim Riau*, 10(Juni), 41-52.
- Subagyo, P. Joko. (2011). *Metode Penelitian Dalam Teori dan Praktik Cetakan Keenam*. Rineka Cipta: Jakarta
- Sugiyono. (2013). *Metodologi Penelitan Bisnis*. Alfabeta: Bandung
- Suparjo, S., & Sunarsih, E. S. (2019). Mediating Role of Affective Commitment Among Subjective Well-Being, Leadership Style and *Organizational Citizenship Behavior*. *Equilibrium: Jurnal Ekonomi Syariah*, 7(2), 295.
- Widyananda, A., Emilisa, N., & Pratana, R. (2014). Pengaruh public service motivation terhadap job satisfaction dan *Organizational Citizenship Behavior* pada Pegawai Badan Pusat Statistik. *Jurnal Ekonomi Universitas Esa*, 5(Mei 2014), 13-24.
- Yurcu, G., Çolakoglu, Ü., & Atay, H. (2015). The Effect of *Organizational Citizenship Behavior* on Subjective Well-Being. *International Journal of Business and Social Science*, 6(8), 120-130.