

**HUBUNGAN *HAPPINESS AT WORK* DAN *PERSON-ORGANIZATION FIT*
DENGAN *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* PADA
KARYAWAN MILENIAL DI RSUD TEMANGGUNG**



SKRIPSI

**Diajukan Kepada Fakultas Ilmu Sosial Dan Humaniora
Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta
Untuk Memenuhi Sebagian Syarat Memperoleh Gelar Sarjana Psikologi**

Disusun oleh :

Aisyah Vivie Janeiro Millennia

NIM 18107010062

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA**

2023



PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Nomor : B-1296/Un.02/DSH/PP.00.9/12/2023

Tugas Akhir dengan judul : Hubungan Happiness at Work dan Person Organization Fit dengan Organizational Citizenship Behavior pada Karyawan Milenial di RSUD Temanggung

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : AISYAH VIVIE JANEIRO MILLENNIA
Nomor Induk Mahasiswa : 18107010062
Telah diujikan pada : Kamis, 30 November 2023
Nilai ujian Tugas Akhir : A

dinyatakan telah diterima oleh Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

TIM UJIAN TUGAS AKHIR



Ketua Sidang

Dr. Erika Setyanti Kusumaputri, S.Psi., M.Si.

SIGNED

Valid ID: 6576b47399ed8



Penguji I

Dr. Nurus Sa'adah, S.Psi., M.Si., Psi.

SIGNED

Valid ID: 65727cc5007eb



Penguji II

Syaiful Fakhri, S.Psi., M.Psi.

SIGNED

Valid ID: 6576a71e3ba84



Yogyakarta, 30 November 2023

UIN Sunan Kalijaga

Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora

Dr. Mochamad Sodik, S.Sos., M.Si.

SIGNED

Valid ID: 65780bcd46c4e

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Aisyah Vivie Janeiro Millennia
NIM : 18107010062
Prodi : Psikologi

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa dalam skripsi saya yang berjudul “Hubungan *Happiness at Work* dan *Person Organization Fit* dengan *Organizational Citizenship Behavior* pada Karyawan Milenial di RSUD Temanggung” tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi dan skripsi saya ini asli hasil karya sendiri serta bukan plagiasi dari karya orang lain.

Apabila di kemudian hari dalam skripsi saya ini ditemukan plagiasi dari karya orang lain, maka saya bersedia ditindak sesuai aturan yang berlaku di Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya dan dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Yogyakarta, 10 November 2023

Yang menyatakan



Aisyah Vivie Janeiro Millennia

NIM. 18107010062



NOTA DINAS PEMBIMBING SKRIPSI/TUGAS AKHIR

Hal :

Lamp :

Kepada:

Yth. Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora

UIN Sunan Kalijaga

Di Yogyakarta

Assalamualaikum Wr. Wb

Setelah membaca, meneliti, memberikan petunjuk dan mengoreksi serta mengadakan perbaikan seperlunya, maka selaku pembimbing saya menyatakan bahwa skripsi Saudara :

Nama : Aisyah Vivie Janeiro Millennia

NIM : 18107010062

Prodi : Psikologi

Judul : Hubungan *Happiness at Work* dan *Person Organization Fit* dengan *Organizational Citizenship Behavior* pada Karyawan Milenial di RSUD Temanggung

Telah dapat diajukan kepada Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta untuk memenuhi sebagian syarat memperoleh gelar sarjana strata satu Psikologi.

Harapan saya semoga saudara tersebut segera dipanggil untuk mempertanggungjawabkan skripsinya dalam sidang munaqosyah. Demikian atas perhatiannya, terimakasih.

Wassalamualaikum Wr. Wb

Yogyakarta, 10 November 2023

Dosen Pembimbing Skripsi

Dr. Erika Setyanti K., S.Psi., M.Si

NIP. 19750514 200501 2 004

MOTTO

“Comparing yourself with others kills your happiness”

“Everyone has their own path and timeline to be success, keep doing”



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

HALAMAN PERSEMBAHAN

Terimakasih kepada Allah SWT atas limpahan rahmat-Nya sehingga karya ini dapat terselesaikan dengan baik.

Karya ini saya persembahkan kepada :

Almamater

Program Studi Psikologi Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora
Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta

Keluarga

Orang tua dan kakak-kakak yang saya cintai

Suami yang sangat saya sayangi

Terimakasih atas segala bentuk cinta kasih yang telah diberikan

Sahabat

Teirmakasih untuk sahabat-sahabat yang selalu memberi dukungan

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

KATA PENGANTAR

Puji syukur saya panjatkan kepada kehadirat Allah SWT atas segala rahmat dan hidayah-Nya sehingga skripsi yang berjudul “Hubungan *Happiness at Work* dan *Person Organization Fit* dengan *Organizational Citizenship Behavior* pada Karyawan Milenial di RSUD Temanggung” dapat terselesaikan dengan baik. Shalawat serta salam senantiasa tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW, beserta keluarga dan sahabat-sahabat serta seluruh umat muslim yang dirahmati Allah SWT.

Saya selaku peneliti sadar bahwa penelitian skripsi ini dapat terselesaikan atas bantuan, bimbingan dan dukungan dari berbagai pihak. Kebaikan berbagai pihak tentu tidak akan pernah terbalas, namun ijin saya mengucapkan terima kasih dengan segenap kerendahan hati kepada :

1. Bapak Dr. Mochammad Sodik, M.Si. selaku dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Ibu Lisnawati, S.Psi., M.Psi. selaku Ketua Program Studi Psikologi Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
3. Ibu Dr. Erika Setyanti Kusumaputri, S.Psi., M.Si selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah membimbing saya dalam mengerjakan penelitian ini. Terimakasih atas waktu, tenaga dan ilmu yang Ibu berikan kepada saya, semoga Allah SWT membalas semua kebaikan Ibu.
4. Ibu Nuristighfari Masri Khaerani, S.Psi., M.Psi selaku Dosen Pembimbing Akademik.
5. Dosen Prodi Psikologi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta yang telah memberikan bekal ilmu pengetahuan selama ini, semoga Allah SWT membalas kebaikan Bapak dan Ibu sekalian.
6. Kepada Orang Tua saya Drs. Purwadi Basito dan Ibu Rika Dwie Hastutie yang selalu sabar dan memberikan dukungan penuh selama proses penyusunan skripsi.

7. Kepada kakak-kakak saya Anne Kusumawardah, S.Farm., Wahyu Isnanto, S.Psi., DD Linianno, S.T., dan Lilis Rumalutur, S.T. yang selalu mendukung dan memberikan semangat.
8. Kepada suami saya tercinta, Topan Gustama, A.Md. Pel. yang sudah kebersamai saya dan menjadi tempat bersandar terbaik. Terima kasih atas doa, dukungan dan segala energi positif yang tucurahkan untuk saya.
9. Kepada sahabat-sahabat saya, Kaisa Syahida N.K, S.Psi., Qurrota A'yun, S.Pd., Wahyu Devi A., S.T., Apt. Amelian Nurma F., S.Farm., Hanum Salsabila, A.PA.Pj., Bionia Putri Yasmin, S.Ak. dan Renisa Andhita K., S.E. yang selalu ada untuk menghibur dan memberikan semangat kepada saya.
10. Serta seluruh pihak-pihak yang telah berpartisipasi dalam membantu penyelesaian tugas akhir ini.

Peneliti berharap tugas akhir ini dapat memberikan manfaat bagi semua pihak, terutama dalam bidang keilmuan psikologi.



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
PENGESAHAN TUGAS AKHIR	ii
KEASLIAN PENELITIAN	iii
NOTAS DINAS PEMBIMBING	iv
MOTTO	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR BAGAN.....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiv
INTISARI.....	xv
<i>ABSTRACT</i>	xvi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Tujuan	8
C. Manfaat	8
D. Keaslian Penelitian	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	16
A. <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	16
1. Definisi <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	16
2. Faktor-faktor yang mempengaruhi <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	17
3. Dimensi <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	19
4. <i>Organizational Citizenship Behavior</i> pada Milenial	20
B. <i>Happiness At Work</i>	20
1. Definisi <i>Happiness at Work</i>	20
2. Aspek-Aspek <i>Happiness at Work</i>	21

C. <i>Person-Organization Fit</i>	22
1. Definisi <i>Person Organization Fit</i>	22
2. Dimensi <i>Person Organization Fit</i>	23
D. Dinamika Hubungan Variabel	24
E. Hipotesis Penelitian	32
BAB III METODE PENELITIAN	33
A. Desain Penelitian	33
B. Identifikasi Variabel Penelitian	33
C. Definisi Operasional Variabel Penelitian	33
1. <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	34
2. <i>Happiness at Work</i>	34
3. <i>Person-Organization Fit</i>	34
D. Populasi dan Sampel Penelitian	35
1. Populasi	35
2. Sampel	35
E. Metode Pengumpulan Data	36
1. <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	37
2. <i>Happiness at Work</i>	38
3. <i>Person Organization Fit</i>	39
F. Validitas, Seleksi Aitem dan Reliabilitas Alat Ukur	40
1. Validitas	40
2. Seleksi Aitem	41
3. Reliabilitas	41
G. Metode Analisis Data	42
1. Uji Asumsi Klasik	42
2. Uji Hipotesis	43
BAB IV PELAKSANAAN, HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	46

A. Orientasi Kanchah dan Persiapan.....	46
1. Orientasi Kanchah.....	46
2. Persiapan.....	47
B. Pelaksanaan Penelitian.....	55
C. Hasil Penelitian.....	55
D. Pembahasan.....	55
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	76
A. Kesimpulan.....	76
B. Saran.....	76
DAFTAR PUSTAKA.....	78
LAMPIRAN.....	86



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Data Sampel Penelitian.....	36
Tabel 2. Skala <i>OCB</i>	37
Tabel 3. Skala <i>Happiness at Work</i>	38
Tabel 4. Skala <i>Person Organization Fit</i>	39
Tabel 5. Informasi Data Subjek Karyawan RSUD Temanggung.....	47
Tabel 6. <i>Blueprint OCB</i> Sebelum <i>Try Out</i>	49
Tabel 7. <i>Blueprint OCB</i> Setelah <i>Try Out</i> Dengan Nomor Baru.....	50
Tabel 8. <i>Blueprint Happiness at Work</i> Sebelum <i>Try Out</i>	51
Tabel 9. <i>Blueprint Happiness at Work</i> Setelah <i>Try Out</i> Dengan Nomor Baru....	52
Tabel 10. <i>Blueprint Person Organization Fit</i> Sebelum <i>Try Out</i>	53
Tabel 11. <i>Blueprint Person Organization Fit</i> Setelah <i>Try Out</i> Dengan Nomor Baru.....	54
Tabel 12. Hasil Uji Reliabilitas.....	55
Tabel 13. Sebaran Subjek Penelitian Berdasarkan Usia.....	56
Tabel 14. Deskripsi Statistik Skor <i>Organizational Citizenship Behavior</i> , <i>Happiness at Work</i> , dan <i>Person Organization Fit</i>	57
Tabel 15. Rumus Kategori.....	58
Tabel 16. Kategorisasi Skala <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	58
Tabel 17. Kategorisasi Skala <i>Happiness at Work</i>	59
Tabel 18. Kategorisasi Skala <i>Person Organization Fit</i>	60
Tabel 19. Hasil Uji Normalitas.....	62
Tabel 20. Hasil Uji Linearitas.....	62
Tabel 21. Hasil Uji Multikolinearitas.....	63
Tabel 22. Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	64
Tabel 23. Hasil Uji Regresi Linear Berganda.....	65
Tabel 24. Sumbangan Efektif Simultan.....	66
Tabel 25. Sumbangan Efektif Parsial.....	67
Tabel 26. Hasil Uji F.....	68
Tabel 27. Hasil Uji T.....	68

DAFTAR BAGAN

Bagan 1. Kerangka Teori.....	31
Bagan 2. Sebaran Subjek Penelitian Berdasarkan Usia.....	56
Bagan 3. Kategorisasi Skala <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	59
Bagan 4. Kategorisasi Skala <i>Happiness at Work</i>	60
Bagan 5. Kategorisasi Skala <i>Person Organization Fit</i>	61



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Validitas Isi Alat Ukur.....	86
Lampiran 2. Alat Ukur Uji Coba.....	90
Lampiran 3. Tabulasi Data Hasil Uji Coba.....	96
Lampiran 4. Seleksi Aitem.....	104
Lampiran 5. Reliabilitas Alat Ukur Uji Coba.....	111
Lampiran 6. Alat Ukur Penelitian.....	114
Lampiran 7. Tabulasi Data Hasil Penelitian.....	117
Lampiran 8. Output Uji Normalitas.....	134
Lampiran 9. Output Uji Linearitas.....	135
Lampiran 10. Output Uji Multikolinearitas.....	135
Lampiran 11. Output Uji Heteroskedastisitas.....	136
Lampiran 12. Output Analisis Regresi Berganda.....	136
Lampiran 13. Output Koefisien Determinasi (R^2).....	138
Lampiran 14. Surat Ijin Penelitian.....	139
Lampiran 15. <i>Ethical Clearance</i>	140
Lampiran 16. Dokumentasi.....	141

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

**Hubungan *Happiness at Work* dan *Person Organization Fit* dengan
Organizational Citizenship Behavior pada Karyawan Milenial di RSUD
Temanggung**

Aisyah Vivie Janeiro Millennia

Intisari

OCB diperlukan karyawan karena memiliki manfaat untuk organisasi salah satunya pada sektor kesehatan. Rumah sakit pemerintah selaku institusi di sektor kesehatan dituntut memiliki *OCB* untuk memberikan pelayanan yang baik. *Happiness at work* dan *person organization fit* menjadi faktor yang dapat meningkatkan *OCB*. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan mengetahui hubungan *happiness at work* dan *person organization fit* dengan *OCB* pada karyawan milenial di RSUD Temanggung. Metode yang digunakan adalah kuantitatif dengan 3 skala alat ukur, yaitu skala *OCB*, skala *happiness at work*, dan skala *person organization fit*. Penelitian dilakukan di RSUD Temanggung dengan jumlah partisipan 239 orang. Analisis kuantitatif menggunakan analisis regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan secara simultan *happiness at work* dan *person organization fit* memiliki hubungan positif yang signifikan terhadap *OCB* dengan nilai korelasi (R) sebesar 0,455 dan nilai F hitung (30,795) > F tabel (3,03) dengan taraf signifikansi sebesar ($\rho = 0,000$) ($\rho < 0,05$). Secara parsial *happiness at work* memiliki hubungan positif yang signifikan terhadap *OCB* dengan nilai koefisien regresi (β) sebesar 0,315 dan nilai T hitung (4,611) > T tabel (1,97) dengan taraf signifikansi sebesar ($\rho = 0,000$) ($\rho < 0,05$). Kemudian, *person organization fit* memiliki hubungan positif yang signifikan terhadap *OCB* dengan nilai koefisien regresi (β) sebesar 0,191 dan nilai T hitung (3,443) > T tabel (1,97) dengan taraf signifikansi sebesar ($\rho = 0,001$) ($\rho < 0,05$). Hasil penelitian menunjukkan ketiga hipotesis diterima.

Kata kunci : *OCB*, *happiness at work*, *person organization fit*

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

***The Relationship Between Happiness at Work and Person Organization Fit
with Organizational Citizenship Behavior of Millennial Employees in RSUD
Temanggung***

Aisyah Vivie Janeiro Millennia

Abstract

Employees need OCB because it has benefits for organization, one of them is in the health sector. Government hospital as institution in health sector required OCB to provide good service. Happiness at work and person organization fit are known as factors that can increase OCB. Therefore, this research aims to determine the relationship between happiness at work and person organization fit on OCB of millennial employees in RSUD Temanggung. The method used in this research is quantitative with 3 measurement scales included OCB scale, happiness at work scale, and person organization fit scale. The research was conducted at RSUD Temanggung with 239 people as participants. Analysis quantitative uses multiple linear regression analysis. The results of this research indicated that simultaneously happiness at work and person organization fit has a significant positive relationship with OCB with correlation value (R) 0,455 and F test (30,795) > F table (3,03) with significance level ($\rho = 0,000$) ($\rho < 0,05$). Partially, happiness at work has a significant positive relationship with OCB with regression coefficients value (β) 0,315 and T test (4,611) > T table (1,97) with significance level ($\rho = 0,000$) ($\rho < 0,05$). Then, person organization fit has a significant positive relationship with OCB with regression coefficients value (β) 0,191 and T test (3,443) > T table (1,97) with significance level ($\rho = 0,001$) ($\rho < 0,05$). The results of research show that three of hypothesis are accepted.

Keyword :OCB, happiness at work, person organization fit

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Keberhasilan dari suatu organisasi atau perusahaan membutuhkan individu-individu yang mempunyai kemauan untuk menjalankan perilaku lebih di luar tugas pekerjaan formal yang telah ditetapkan (Robbins & Judge, 2013). Perilaku yang dilakukan secara sukarela tersebut dapat dikatakan sebagai *Organizational Citizenship Behavior* atau *OCB*. Dengan adanya *OCB* yang dilakukan oleh karyawan maka dapat membantu tercapainya tujuan organisasi. Karyawan yang memiliki *OCB* tinggi akan meningkatkan produktivitas perusahaan (Fernanda & Puspitadewi, 2019). Pengertian *OCB* menurut Organ, *et al.* (2006) diartikan sebagai beberapa perilaku karyawan yang dilakukan spontan yang mana perilaku ini tidak diakui langsung oleh sistem insentif resmi perusahaan, namun dapat memberikan beberapa keuntungan dan peningkatan efisiensi untuk organisasi.

Organ, *et al.* (2006) membagi *OCB* kedalam lima dimensi yaitu *altruism*, *conscientiousness*, *sportsmanship*, *courtesy* dan *civic virtue*. *Altruism* merupakan perilaku karyawan yang mau membantu rekan anggota organisasi lainnya tanpa adanya paksaan dengan tujuan meringankan beban pekerjaan orang lain. Selanjutnya, *conscientiousness* merupakan perilaku karyawan yang digambarkan dengan patuh terhadap peraturan yang berjalan dalam organisasi, misalnya ketika berangkat untuk bekerja, karyawan datang tepat waktu atau datang lebih awal dari waktu yang ditentukan. Dimensi berikutnya yaitu *sportsmanship*, perilaku ini ditunjukkan saat individu memiliki sikap toleran terhadap keadaan yang tidak menyenangkan dalam pekerjaannya, contohnya berpikiran positif ketika mendapat masalah pekerjaan dan tetap menyelesaikan pekerjaan sebaik mungkin. Kemudian *courtesy*, *courtesy* merupakan perilaku individu yang secara sukarela memberikan solusi dan informasi kepada sesama rekan kerja dengan tujuan mengantisipasi

timbulnya masalah. Misalnya, membantu menjelaskan mengenai alat kerjadan transfer ilmu mengenai pengalaman menyelesaikan tugas pekerjaan. Dimensi kelima yaitu *civic virtue*, bentuk dari perilaku ini ditunjukkan ketika individu atau karyawan melibatkan diri pada setiap kegiatan yang diadakan organisasi serta peduli terhadap kelangsungan organisasi. Contohnya, individu mempunyai rasa tanggung jawab dalam mengatasi berbagai permasalahan organisasi dan aktif mengikuti setiap kegiatan atau aktivitas yang diadakan organisasi seperti pertemuan formal maupun informal di organisasi.

Sebaliknya, contoh perilaku *OCB* yang rendah antara lain, kurangnya toleransi terhadap pekerjaan yang dijalani, individu memiliki rasa yang rendah untuk membantu sesama rekan dan kurang memiliki tanggung jawab terhadap pekerjaan yang dimiliki (Robbins & Judge, 2008). Rendahnya *OCB* ditunjukkan pada generasi milenial. Penelitian Gong (2018) menunjukkan bahwa generasi milenial memiliki tingkat *OCB* yang rendah dibandingkan generasi sebelumnya. Selanjutnya dalam penelitian Kusumaputri (2021) juga diketahui terdapat karyawan dari generasi milenial yang masih memiliki tingkat *OCB* yang tergolong rendah. Sementara itu, generasi milenial merupakan generasi yang perlu diperhatikan organisasi dikarenakan jumlahnya yang saat ini tengah mendominasi angkatan kerja.

Generasi milenial atau generasi Y adalah generasi yang memiliki tahun kelahiran antara 1980-2000 (Stafford & Griffis, 2008), sehingga dapat dikatakan saat ini generasi milenial berada di usia produktif (15-64 tahun). Berdasarkan data Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Republik Indonesia & Badan Pusat Statistik Republik Indonesia (2018), diketahui bahwa generasi milenial yang telah memasuki angkatan kerja yaitu sekitar 59 juta jiwa dan angka tersebut terus mengalami kenaikan disetiap tahunnya mengikuti bertambahnya usia generasi milenial. Disebutkan Kusumaputri (2021), pada masa generasi milenial ini, organisasi tidak dapat cukup menggantungkan dari kekuatan sumber daya alam akan tetapi juga diimbangi dari sumber daya manusia untuk dapat bersaing dengan perusahaan lain dan membantu pertumbuhan ekonomi

melalui ide-ide dari sumber daya manusia yang dimiliki. Oleh sebab itu, organisasi perlu untuk bisa memahami karakteristik milenial dalam bekerja agar bisa menunjang kemajuan organisasi dan membantu membangun perekonomian negara.

Generasi milenial memiliki karakteristik bekerja dengan efisien, kreatif, praktis, berorientasi pada hasil dan berpendirian kuat (Agarwal & Gupta, 2018). Milenial cenderung memiliki kepercayaan diri, optimisme, moralitas, keberagaman, dan memiliki kemampuan teknologi yang baik (Bogosian & Rousseau, 2017). Generasi milenial menyukai keterhubungan satu sama lain dan menghargai interaksi sosial, yang mana hal tersebut membuat mereka merasa puas dan cenderung mengembangkan kreativitas yang lebih tinggi pula (Shukla, *et al.*, 2021). Selanjutnya menurut (Birkman, 2013), Milenial memiliki kemampuan *multitasking*, generasi ini dicirikan sebagai generasi yang tangguh dan didorong untuk terus tumbuh.

Namun demikian, generasi milenial mengekspresikan etos kerja yang lebih lemah dari generasi sebelumnya, mereka beranggapan bahwa pekerjaan kurang penting bagi kehidupannya, mereka lebih mementingkan waktu luang, mencari lebih banyak kebebasan dan keseimbangan kehidupan-kerja (Twenge, 2010). Lebih lanjut dijelaskan bahwa generasi milenial juga cenderung memiliki nilai sosial yang lebih rendah dari generasi sebelumnya, hal itu ditunjukkan milenial dengan kurangnya menjalin pertemanan di tempat kerja. Milenial tidak ingin mendedikasikan dirinya terlalu banyak pada pekerjaan yang mana mengarah pada kurangnya minat milenial terhadap *OCB*. Dalam penelitian Gong, *et al.* (2018) dijelaskan bahwa milenial kurang tertarik dengan *OCB* dan cenderung tidak memprioritaskan *OCB* dikarenakan *OCB* dianggap dapat menyebabkan stres yang tidak semestinya dalam kehidupan mereka. Padahal *OCB* sendiri memiliki beberapa manfaat untuk organisasi sehingga sangat disayangkan apabila milenial tidak tertarik dengan *OCB*.

Menurut Podsakoff (2009), manfaat *OCB* antara lain (1) meningkatkan produktivitas dengan membantu rekan kerja; (2) Menghindari permasalahan antar

rekan kerja; (3) Membantu organisasi untuk beradaptasi dalam perubahan lingkungan. Selain memberikan manfaat untuk organisasi, *OCB* juga memberikan manfaat untuk karyawan itu sendiri. Karyawan yang menjalankan perilaku *OCB* di tempat kerja memiliki kesempatan lebih besar untuk disukai oleh atasan karena dianggap memberi keuntungan untuk perusahaan sehingga saat penilaian kinerja, karyawan yang menampilkan *OCB* bisa mendapatkan nilai yang lebih baik dibandingkan karyawan lain yang tidak menampilkan *OCB*.

Dengan adanya manfaat-manfaat dari *OCB*, berbagai bidang pekerjaan membutuhkan *OCB* untuk memajukan organisasi atau perusahaan. Salah satu bidang pekerjaan yang memerlukan *OCB* yaitu bidang jasa. Pekerjaan di bidang jasa memerlukan *OCB* yang tinggi karena berhadapan langsung dengan masyarakat yang membutuhkan pelayanan. Perusahaan yang bergerak di bidang jasa perlu memiliki orientasi pada pelanggan, yaitu dengan memuaskan para konsumen atau pengguna jasa (Sandra & Suwandana, 2018). Auliana & Nurashiah (2017) menyatakan bahwa dalam persaingan industri jasa, pelayanan yang terbaik dari penyedia jasa untuk pelanggan menjadi hal yang penting.

Salah satu penyedia jasa yang memerlukan *OCB* adalah sektor kesehatan, seperti disebutkan Winarto & Purba (2018), tenaga medis dan non medis rumah sakit yang memiliki peranan besar bagi penyedia layanan kesehatan perlu didorong untuk memiliki *OCB*. Sejalan dengan yang disampaikan Cavanagh, *et al* (2012) bahwa suatu organisasi yang bergerak di bidang kesehatan baik karyawan bagian medis maupun non-medis secara tidak langsung dituntut untuk memiliki perilaku *OCB* dikarenakan dalam menjalankan pekerjaannya, karyawan perlu untuk secara sukarela memiliki inisiatif yang tinggi dan kemampuan dalam membantu pekerjaan karyawan lain. Karyawan tidak melakukan tindakan secara emosional yang menimbulkan keselamatan pasien terabaikan dan tidak melakukan pekerjaan hanya bergantung pada sistem *reward*, tetapi juga perlu untuk bisa menunjukkan perilaku ekstra melebihi standar minimum yang diharapkan, serta mampu terlibat secara sukarela dalam membantu meringankan permasalahan kerja yang sedang dihadapi rekan kerja mereka (Ibrahim, 2013). Karyawan rumah sakit

sebagai penyedia jasa memiliki peran penting untuk melakukan pekerjaan ekstra di luar tugas wajibnya seperti membantu pekerjaan rekan kerja agar mempercepat pelayanan, bekerja di luar jam kerja saat ada pasien gawat darurat dan atau bersikap ramah agar memberikan rasa nyaman pengguna jasa.

Institusi kesehatan dalam penelitian ini yaitu Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Temanggung, yaitu rumah sakit pemerintah yang menjadi rumah sakit rujukan dari unit pelayanan tingkat dasar di Kabupaten Temanggung. Rumah sakit di bawah kelola pemerintah sering menjadi sorotan masyarakat perihal kualitas pelayanannya (Wijaya, 2018). Selanjutnya, pada penelitian Wijaya (2018) disebutkan bahwa para pengunjung mengeluhkan pelayanan rumah sakit pemerintah yang terlihat apa adanya, kurang ramah, tidak murah senyum, dan pelayanannya lambat. Pada penelitian lain juga disebutkan bahwa pelayanan di rumah sakit pemerintah kurang bersedia membantu pekerjaan rekan, tidak menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dan tidak patuh terhadap aturan (Hardiyanti, 2016). Oleh sebab itu, dapat dikatakan bahwa kepuasan masyarakat terhadap pelayanan di rumah sakit pemerintah masih belum memuaskan yang mana mengarah pada kurangnya *OCB* yang dimiliki karyawan di rumah sakit pemerintah.

Kepuasan masyarakat terkait pelayanan suatu organisasi menjadi *output* dari *OCB*. Berdasarkan penelitian sebelumnya diketahui *OCB* menjadi salah satu faktor yang memengaruhi kualitas pelayanan publik (Meilina *et al.*, 2017). Dalam penelitian Podsakoff *et al.* (1997) juga disebutkan bahwa semakin tinggi *OCB* yang dilakukan karyawan maka semakin tinggi juga tingkat kepuasan konsumen pada suatu organisasi. Lebih lanjut diketahui bahwa organisasi yang memiliki *OCB* tinggi mendapatkan lebih sedikit keluhan dari konsumen. Sementara itu, RSUD Temanggung berdasarkan hasil survei kepuasan masyarakat tahun 2021 memiliki nilai indeks kepuasan masyarakat sebesar 82,42 yang mana nilai tersebut tergolong dalam kategori B (baik) dengan rencana tindak lanjut yaitu memperbaiki kualitas produk layanan yang diberikan. Dengan adanya *OCB*

diharapkan dapat meningkatkan penilaian kepuasan masyarakat terkait pelayanan di RSUD Temanggung.

Namun demikian, rumah sakit pemerintah membutuhkan biaya yang terus meningkat karena adanya peningkatan biaya umum dan kebutuhan pelayanan untuk masyarakat, akan tetapi sumber dana pemerintah sangat terbatas (Amalia, 2020). Hal ini dapat memengaruhi pendapatan karyawan yang kemudian menurunkan keinginan melakukan perilaku *OCB*. Dalam Mahnaz, et al. (2013) diketahui bahwa karyawan yang memiliki gaji yang lebih tinggi maka akan memiliki *OCB* yang lebih tinggi. Sebaliknya, jika karyawan memiliki gaji yang lebih rendah maka akan memiliki *OCB* yang rendah. Berdasarkan perilaku-perilaku karyawan di rumah sakit pemerintah yang telah disebutkan, *OCB* yang seharusnya dibutuhkan karyawan di rumah sakit pemerintah untuk terus meningkatkan pelayanan menjadi menarik untuk diteliti. RSUD Temanggung sebagai satu-satunya rumah sakit pemerintah di Kabupaten Temanggung perlu meningkatkan *OCB* untuk mendukung kemajuan kualitas pelayanan. Oleh karena itu, perlu diketahui faktor-faktor yang dapat memengaruhi *OCB*.

Dalam upaya meningkatkan *OCB* agar memberikan manfaat bagi organisasi, maka perlu diketahui faktor-faktor apa saja yang mampu memengaruhi *OCB*. Terdapat beberapa faktor yang dapat memengaruhi *OCB*, faktor-faktor tersebut terbagi menjadi dua, yaitu faktor eksternal yaitu faktor yang berasal dari luar individu dan faktor internal yaitu faktor yang berasal dari dalam diri individu. Faktor-faktor eksternal yang dapat memengaruhi *OCB* meliputi iklim organisasi (Khairuddin, 2020; Soelton, 2020), dukungan organisasi (Greenberg & Baron, 2003; Kusumaputri, 2021), kepuasan kerja (Supriyati, et al., 2021; Purwanto, 2021), komitmen organisasi (Greenberg & Baron, 2003; Khaola & Sebotsa, 2015; Purwanto, 2021), dan kecocokan karakteristik individu dengan organisasi perusahaan (Yaniv, et al., 2010; Greenberg & Baron (2003). Sedangkan faktor internal yang dapat memengaruhi *OCB* yaitu suasana hati (Greenberg & Baron, 2003), disposisi, evaluasi kognitif dan afek positif (Jex & Britt, 2008). Salah satu afek positif yang bisa didapatkan karyawan yaitu kebahagiaan di tempat kerja

(*happiness at work*). Pryce-Jones (2010) mendefinisikan *happiness at work* sebagai cara berpikir seseorang yang berkemungkinan menghasilkan kinerja yang maksimal dan mencapai potensi yang diharapkan.

Dari penelitian sebelumnya diketahui terdapat hubungan yang positif antara *happiness at work* dan *organizational citizenship behavior* (Bestari & Prasetyo, 2019), sejalan dengan penelitian tersebut, pada penelitian lain didapatkan hasil bahwa *happiness at work* memiliki pengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* (Agustina, *et al.*, 2020; Mousa, *et al.*, 2020). Sementara itu, penelitian mengenai *happiness at work* dengan Milenial sebagai sampel penelitian masih jarang dilakukan (Yap & Badri 2020) sehingga peneliti tertarik untuk meneliti tentang *happiness at work* yang dihubungkan dengan *OCB* pada milenial di Indonesia.

Selanjutnya, salah satu faktor lain yang dapat memengaruhi *OCB* yaitu kecocokan karakteristik individu dengan organisasi yang dapat disebut juga dengan *person-organization fit*. *Person-organization fit* diartikan sebagai kesesuaian karakter yang dimiliki individu dengan nilai-nilai yang termuat dalam organisasi yang mana karakteristik individu sesuai dengan fungsi-fungsi organisasi (Donald & Pandey, 2007). Memilih kandidat karyawan berdasarkan kesesuaian karyawan dengan budaya, nilai dan tujuan organisasi menjadi hal yang potensial memberikan keuntungan bagi organisasi atau perusahaan dibandingkan dengan memilih kandidat karyawan hanya berdasarkan kecocokan jenis pekerjaannya (Bowen *et al.*, 1991; Kaur & Kang, 2021).

Pada penelitian sebelumnya didapatkan hasil, *person-organization fit* mempunyai hubungan positif dengan *OCB* (Astuti & Sulistyono, 2017; Büyükyilmaz, 2018; Alfani & Hadini, 2018; Margaretha & Wicaksana, 2020). Namun demikian, pada penelitian Santoso dan Irwantoro (2014) dihasilkan bahwa *person-organization fit* memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap *OCB*. Selain itu, pada penelitian Bangun, *et al.* (2017) juga diketahui *person-organization fit* memiliki hubungan yang tidak signifikan terhadap *OCB*. Adanya *research gap* mengenai hubungan *person-organization fit* dengan *OCB* tersebut

menarik peneliti untuk membuktikan lebih lanjut dengan menguji kembali hubungan antar kedua variabel.

Beralaskan penjabaran yang telah disampaikan di atas, peneliti berkeinginan melakukan penelitian untuk mengetahui hubungan *happiness at work* dan *person-organization fit* dengan *organizational citizenship behavior* pada karyawan milenial yang bekerja di RSUD Temanggung dikarenakan penelitian mengenai *happiness at work* di Indonesia masih jarang dilakukan dan adanya inkonsistensi hasil dari hubungan *person-organization fit* dengan *organizational citizenship behavior*. Kemudian, RSUD Temanggung menjadi sektor yang membutuhkan *OCB* tinggi untuk meningkatkan kualitas pelayanan bagi masyarakat.

B. Tujuan

Tujuan diadakan penelitian ini yaitu untuk mengetahui apakah terdapat hubungan positif antara *happiness at work* dan *person-organization fit* dengan *organizational citizenship behavior* pada karyawan milenial di RSUD Temanggung.

C. Manfaat

1. Manfaat Teoritis

Penulis mengharapkan bahwa hasil dari penelitian ini mampu memberikan manfaat berupa kontribusi dalam mengembangkan ilmu pengetahuan di bidang psikologi dan memberikan gambaran untuk peneliti selanjutnya yang tertarik dengan topik penelitian serupa.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi organisasi

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran bagi organisasi untuk menerapkan berdasarkan wawasan mengenai hubungan *happiness at work*

dan *person-organization fit* dengan *organizational citizenship behavior* yang dapat memberikan dampak positif bagi organisasi yaitu RSUD Temanggung.

b. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan memberi referensi yang dapat diterapkan oleh peneliti tentang pentingnya *happiness at work* dan *person organization fit* dalam meningkatkan *organizational citizenship behavior* pada karyawan milenial di RSUD Temanggung.

D. Keaslian Penelitian

Beberapa penelitian yang menggunakan *happiness at work*, *person-organization fit* dan *organizational citizenship behavior* sebagai variabel telah dilakukan oleh peneliti lain. Pertama, penelitian oleh Putra & Mardhatillah (2021) dengan judul “*Does Happiness at Work and Empowering Leadership Contribute to Employee Organizational Citizenship Behaviour During Pandemic Covid-19?*” merupakan penelitian kuantitatif korelasional menggunakan analisis regresi berganda. Teknik pengambilan data dilakukan dengan kuisioner skala *likert*. Sampel pada penelitian ini yaitu 171 karyawan pemerintah dan swasta. Hasil penelitian ini menunjukkan *happiness at work* dan *empowering leadership* memiliki hubungan signifikan dengan *OCB* pada karyawan selama Pandemi COVID-19.

Kedua, penelitian oleh Agustien & Soeling (2020) dengan judul “*How does Happiness at Work Affect Employee Performance in the Head Office of BKKBN?*” merupakan penelitian kuantitatif dengan teknik pengumpulan melalui kuisioner. Metode kuantitatif dan teknik pengumpulan melalui kuisioner. Sampel penelitian ini sejumlah 631 Pegawai Negeri Sipil kantor pusat BKKBN dengan masa kerja paling sedikit satu tahun. Hasil penelitian menunjukkan 1) Kebahagiaan dalam bekerja tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan, 2) Kebahagiaan dalam bekerja berhubungan positif terhadap motivasi kerja, 3) Motivasi kerja dengan kinerja karyawan memiliki hubungan positif,

4) Ada hubungan antara kebahagiaan di tempat kerja terhadap kinerja dengan mediasi motivasi kerja.

Ketiga, penelitian oleh Mousa (2020) dengan judul “*Gender, Diversity Management Perceptions, Workplace Happiness and Organisational Citizenship Behaviour*” merupakan penelitian kuantitatif korelasional dengan teknik pengambilan data melalui kuisioner. Sampel berjumlah 260 dokter yang bekerja di 4 rumah sakit umum provinsi October, Egypt. Hasil penelitian menunjukkan bahwa 1) Dokter wanita lebih memahami kebijakan/protokol *diversity management* dari rekan laki-laki mereka, 2) Jenis kelamin tidak memiliki atau sedikit mempengaruhi persepsi dokter tentang kebahagiaan tempat kerja, 3) Kebahagiaan di tempat kerja secara positif mempengaruhi *OCB*, 4) *Diversity management* dapat memediasi hubungan antara *happiness at work* kerja dan *OCB* dokter.

Keempat, penelitian oleh Kawalya *et al.* (2019) dengan judul “*Psychological Capital And Happiness At The Workplace: The Mediating Role Of Flow Experience*” merupakan penelitian dengan metode kuantitatif korelasional dan kuisioner sebagai teknik pengambilan data. Sampel dari penelitian ini yaitu 800 perawat yang bekerja di Rumah Sakit Umum Uganda. Hasil dari penelitian ini adalah 1) *Psychological capital* dan *flow experience* pada perawat profesional di rumah sakit umum di Uganda berhubungan positif, 2) *Psychological capital* dan kebahagiaan di tempat kerja berhubungan positif, 3) Pengalaman dan kebahagiaan di tempat kerja berhubungan positif, 4) Efek mediasi dari *flow experience* pada hubungan antara *psychological capital* dan kebahagiaan di tempat kerja di antara perawat profesional di rumah sakit umum hasilnya menunjukkan parsial dan signifikan.

Kelima, penelitian oleh Suryaman & Bayudhigantara (2020) berjudul “*The Effect Of Career Development, Compensation And Organizational Communication On Organizational Citizenship Behavior (OCB) In Millennial Employees In PT Rajawali Nusindo*” yaitu penelitian kuantitatif korelasional dengan pengumpulan data melalui kuesioner dan wawancara. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini 87 karyawan milenial PT Rajawali Nusindo. Hasil

dari penelitian ini adalah 1) Pengaruh positif ditemukan pada pengembangan karir terhadap *OCB* khususnya pada dimensi *altruism*, 2) Pengaruh positif ditemukan pada kompensasi terhadap *OCB* pada karyawan milenial PT Rajawali Nusindo yang signifikan, terutama pada dimensi sportivitas, 3) Pengaruh positif ditemukan pada komunikasi organisasi terhadap *OCB* karyawan milenial PT Rajawali Nusindo yang signifikan terutama pada dimensi komunikasi internal dengan kebijakan sipil, 4) Terdapat pengaruh simultan pengembangan karir, kompensasi, komunikasi organisasi terhadap *OCB*.

Keenam, penelitian oleh Purwanto (2021) yang berjudul “*Effect Of Transformational Leadership, Job Satisfaction, And Organizational Commitments On Organizational Citizenship Behavior*” menggunakan kuantitatif kausalitas dan pengambilan data melalui kuisioner. Sampel penelitian berjumlah 220 guru. Hasil dari penelitian ini antara lain 1) *Transformational leadership* mempunyai pengaruh positif terhadap perilaku *extra-role (OCB)* pada guru, 2) Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap perilaku *extra-role (OCB)* pada guru, 3) Komitmen organisasi mempunyai pengaruh positif terhadap perilaku *extra-role (OCB)* pada guru.

Ketujuh, penelitian oleh Kusumaputri *et al.* (2021) dengan judul “*Perceived Organizational Support, OCB and Creative Behaviour among Millennial Generation Start-up Employees*” yaitu penelitian kuantitatif dengan pengambilan data melalui kuisioner. Subjek penelitian sejumlah 157 karyawan *start up* milenial yang tinggal di provinsi D.I. Yogyakarta, Jawa Tengah, dan DKI Jakarta. Hasil dari penelitian ini menunjukkan 1) *POS* berhubungan signifikan dengan *creative behavior*, 2) *POS* berhubungan signifikan dengan *OCB*, 3) *OCB* berhubungan signifikan dengan *creative behavior*, 4) Mediator memperkuat variabel *POS* dengan *creative behavior*.

Kedelapan, penelitian oleh Sabir & Maqsood (2019) yang berjudul “*Does Happiness at Work Lead to Organisation Citizenship Behaviour With Mediating Role of Organisation Learning Capacity? A Gender Perspective Study of Educational Instituties in Sialkot, Pakistan*”, penelitian ini dilakukan secara

kuantitatif dan kualitatif dengan pengambilan data melalui kuesioner dan wawancara. Subjek penelitian berjumlah 329 tenaga pendidik Universitas di distrik Sialkot. Dari hasil penelitian diketahui bahwa 1) Terdapat pengaruh *happiness at work* terhadap *organizational citizenship behavior* di sektor pendidikan, 2) Terdapat pengaruh *happiness at work* terhadap *organizational citizenship behavior* melalui mediasi *organization learning capacity*, 3) Tenaga pendidik perempuan lebih bahagia dan memiliki *OCB* daripada tenaga pendidik laki-laki, 4) *Organization learning capacity* memiliki pengaruh terhadap *OCB*, 5) *Happiness at work* memiliki hubungan positif terhadap *organization learning capacity* pada tenaga pendidik di Universitas Sialkot.

Kesembilan, penelitian oleh Yaniv (2010) berjudul “*Person Organization Fit and its Impact on Organizational Citizenship Behaviour as Related to Social Performance*” merupakan penelitian kuantitatif yang dilakukan melalui penyebaran kuisisioner skala likert sebagai metode pengumpulan data. Terdapat 130 sampel yang merupakan karyawan divisi ritel bank Israel di 18 cabang. Hasil dari penelitian ini yaitu 1) *POF* berpengaruh positif yang signifikan terhadap *OCB*, 2) *POF* mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap *organizational identification*, 3) *Organizational identification* tidak berhubungan dengan *OCB*, 4) *Perception of social performance* pada karyawan bank relatif tinggi namun tidak memoderasi antara *POF* dan *OCB* maupun *organizational identification* dan *OCB*.

Kesepuluh, penelitian oleh Bestari & Prasetyo (2019) berjudul “*Hubungan Antara Happiness At Work Dengan Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan PT. Telkom Witel Semarang*” dijalankan dengan metode kuantitatif korelasional melalui kuisisioner sebagai pengambilan data. Sampel penelitian ini 60 karyawan tetap Telkom Witel Semarang dengan masa kerja paling sedikit satu tahun kerja. Dari hasil penelitian diketahui bahwa *happiness at work* mempunyai hubungan positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* pada karyawan Telkom Witel Semarang.

Berdasarkan penelitian-penelitian di atas maka dapat disimpulkan terdapat persamaan dan perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu. Terdapat beberapa penelitian dengan variabel yang sama, akan tetapi belum ada penelitian yang meneliti ketiga variabel *happiness at work*, *person organization fit* dan *organizational citizenship* secara bersamaan. Peneliti dengan yakin menyatakan bahwa penelitian berjudul “Hubungan *Happiness At Work* dan *Person-Organization Fit* dengan *Organizational Citizenship Behavior* Pada Karyawan Milenial di RSUD Temanggung” adalah karya asli. Penelitian ini bukan karya tiruan dan belum pernah diteliti sebelumnya. Keaslian penelitian ini lebih lanjut diuraikan sebagai berikut :

1. Keaslian Topik

Penelitian ini mengangkat topik *organizational citizenship behavior* yang dihubungkan dengan *happiness at work* dan *person-organization fit* yang belum pernah diteliti sebelumnya. Penelitian dengan topik *organizational citizenship behavior* dengan *happiness at work* beberapa kali telah diteliti di luar negeri seperti yang dilakukan pada penelitian Mousa (2020) dan Sabir & Maqsood (2019). Kemudian, penelitian mengenai *happiness at work* dengan *organizational citizenship behavior* masih jarang diteliti di Indonesia, beberapa penelitian dengan topik tersebut pernah dilakukan antara lain oleh Bestari & Prasetyo (2019) dan Agustien & Soeling (2020). Sementara itu, pada penelitian mengenai hubungan antara *person organization fit* dengan *organizational citizenship behavior* pernah dilakukan seperti pada penelitian Yaniv (2010). Perbedaan dalam penelitian ini dibandingkan dengan penelitian yang pernah dilakukan yaitu penelitian ini meneliti tiga variabel *happiness at work*, *person organization fit* dan *organizational citizenship behavior* yang mana sebelumnya belum pernah dilakukan bersamaan, selain itu juga terdapat perbedaan alat ukur dan perbedaan sasaran subjek penelitian.

2. Keaslian Teori

Dalam pelaksanaannya, penelitian ini menggunakan teori *OCB* dari Organ, *et al.* (2006). Teori ini juga digunakan pada penelitian sebelumnya (Aditiya & Mardhatillah, 2021; Bestari & Prasetyo, 2019). Selanjutnya, variabel *happiness at work* dalam penelitian ini menggunakan teori dari Mayendry (2020) yang mana masih jarang digunakan. Pada penelitian mengenai *happiness at work* yang dilakukan Bestari & Prasetyo (2019) menggunakan teori dari Pryce-Jones (2010). Selanjutnya untuk variabel *person-organization fit* penelitian ini menggunakan teori dari Kristof (1996). Sedangkan pada penelitian Yaniv (2010) mengenai pengaruh *PO Fit* terhadap *OCB*, teori yang digunakan adalah teori dari Cable & DeRue (2002).

3. Keaslian Metode

Dalam menjalankan penelitian ini, peneliti menggunakan pendekatan kuantitatif melalui alat ukur skala *OCB* yang dibuat sendiri oleh peneliti menggunakan dimensi-dimensi *OCB* dari Organ, *et al.* (2006). Alat ukur berikutnya yaitu skala *happiness at work* yang disusun peneliti berdasarkan aspek-aspek dari Mayendry (2020). Alat ukur ini belum pernah digunakan dalam penelitian sebelumnya. Sedangkan untuk mengukur variabel *person-organization fit*, alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala *person-organization fit* yang disusun peneliti berdasarkan aspek-aspek yang dijelaskan Kristof (1996).

4. Keaslian subjek

Subjek yang akan diambil dalam penelitian ini yaitu karyawan milenial yang bekerja di RSUD Temanggung. Subjek penelitian ini belum pernah digunakan dalam penelitian sebelumnya yang meneliti mengenai *happiness at work*, *person-organization fit* dan *organizational citizenship behavior*. Dalam penelitian sebelumnya mengenai kebahagiaan di tempat kerja dengan *OCB* pernah dilakukan pada dokter di Egypt (Mousa, 2020) dan karyawan telkom Semarang (Bestari & Prasetyo, 2019). Kemudian pada penelitian Yaniv (2010) mengenai *PO*

Fit dan *OCB*, subjek yang diteliti merupakan karyawan bank di Israel. Pada penelitian ini subjek yang akan digunakan adalah karyawan milenial di RSUD Temanggung, sehingga dari segi spesifikasi generasi dan bidang kerja yang diteliti bisa dinyatakan berbeda.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa hipotesis mayor diterima yaitu *happiness at work* dan *person organization fit* secara simultan memiliki hubungan positif yang signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* dengan nilai korelasi (R) sebesar 0,455 dan nilai F hitung (30,795) > F tabel (3,03) dengan taraf signifikansi (ρ) sebesar 0,000 ($\rho < 0,05$). Selanjutnya, hipotesis mayor 1 diterima dengan nilai koefisien regresi (β) sebesar 0,315 dan nilai T hitung (4,611) > T tabel (1,97) dengan taraf signifikansi (ρ) 0,000 ($\rho < 0,05$), artinya ada hubungan yang signifikan antara *happiness at work* dengan *organizational citizenship behavior* secara parsial. Kemudian, hipotesis minor 2 diterima yaitu ada hubungan yang signifikan antara *person organization fit* dengan *organizational citizenship behavior* secara parsial dengan nilai koefisien regresi (β) sebesar 0,191 dan nilai T hitung (3,443) > T tabel (1,97) dengan taraf signifikansi (ρ) 0,001 ($\rho < 0,05$).

Berdasarkan hasil penelitian di atas maka dapat disimpulkan bahwa ketiga hipotesis dalam penelitian ini diterima. Dengan arti, semakin tinggi *happiness at work* dan *person organization fit* maka semakin tinggi pula *organizational citizenship behavior* pada karyawan milenial di RSUD Temanggung. Oleh karena itu, diharapkan organisasi dapat mempertimbangkan dan menekankan *happiness at work* dan *person organization fit* pada karyawan untuk menumbuhkan *organizational citizenship behavior* dalam bekerja yang bermanfaat bagi organisasi.

B. Saran

Dengan adanya keterbatasan pada penelitian ini, maka peneliti memberikan beberapa saran bagi peneliti selanjutnya :

1. Peneliti selanjutnya dapat memperluas populasi penelitian atau melakukan penelitian dengan topik yang sama pada instansi/bidang pekerjaan yang lain contohnya bidang pendidikan.
2. Peneliti selanjutnya dapat mengkaji ulang topik penelitian ini dengan mempertimbangkan variabel lainnya seperti variabel mediator ataupun variabel moderator.
3. Peneliti selanjutnya dapat mengkaji perbedaan tingkat *OCB*, *happiness at work*, dan *person organization fit* berdasarkan data demografi subjek.



DAFTAR PUSTAKA

- Aditiya, G. P., & Mardhatillah, A. (2021). Does happiness at work and empowering leadership contribute to employee organizational citizenship behaviour during pandemic COVID-19?. *International Journal of Social Policy and Society (IJSPS)*. 182-193. <https://ijsps.ism.gov.my/index.php/IJSPS/article/view/214>
- Agarwal, U. A., & Gupta, M. (2018). Communication styles of millennials: Trends & relevance for the industry. *Indian Journal of Industrial Relations*, 53(3), 504-518. <https://simsr.somaiya.edu/en/view-publication/54?type=research&id=170229>.
- 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), 58-64. <https://doi.org/10.1108/MRR-03-2017-0062>
- 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. <https://doi.org/10.31933/dijdbm.v1i6.573>
- Alfani, M. & Hadani, M. (2018). Pengaruh person job fit dan organization fit terhadap organizational citizenship behavior dan kinerja karyawan Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjari Banjarmasin. *Jurnal Riset Inspirasi Manajemen Dan Kewirausahaan* 2(2), 3-83. <https://doi.org/10.35130/jrimk.v2i2.19>
- Amalia, R. (2020). Analisis Penerapan Indonesia Case Based Groups (INACBG'S) Dalam Pelayanan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Kesehatan di Rumah Sakit Kabupaten Pelalawan. *PEKBIS*, 12 (2), 106-116. <http://dx.doi.org/10.31258/pekbis.12.2.%25p>
- Astuti, H., & Sulisty, H. (2017). The role of religiosity and person organization fit (POF) to improve Organizational Citizenship Behavior (OCB). *International Journal of Islamic Business Ethics*, 2(4), 234-245. <http://dx.doi.org/10.30659/ijibe.2.4.234-245>
- Auliana, S., & Nurasih, I. (2017). Penerapan organizational citizenship behavior dosen di STIE bina bangsa. *Manajerial: Jurnal Manajemen Dan Sistem Informasi*, 16(1), 149-162. <http://dx.doi.org/10.17509/manajerial.v16i1.10440>.
- Azwar, S. (2018). Metode Penelitian Psikologi Edisi II. Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2005). Dasar-Dasar Psikometri. Pustaka Pelajar

- Bangun, O. V., Supartha, I. W. G., & Subudi, M. (2017). Pengaruh person-job fit dan person-organization fit terhadap komitmen organisasional dan organizational citizenship behavior (OCB). *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 6(5), 2071-2102. <https://ojs.unud.ac.id/index.php/EEB/article/view/29794>
- 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. <https://doi.org/10.14710/empati.2019.23571>
- Birkman. 2013. How Generational Differences Impact Organizations and Teams? Birkman International, Business Source Complete.
- Bogosian, D., & Rousseau, C. (2017). How and why millennials are shaking up organizational cultures. *Rutgers Business Review*, 2(3), 386-394. <https://rbr.business.rutgers.edu/sites/default/files/documents/rbr-020309.pdf>.
- Bowen, D. E., Ledford, G. E., Jr., & Nathan, B. R. (1991). Hiring for the organization and not the job. *Academy of Management Executive*, 54, 35-51. <http://dx.doi.org/10.5465/AME.1991.4274747>.
- Büyükyılmaz, O. (2018). Relationship between person-organization fit and organizational citizenship behavior: the mediating role of job satisfaction. *International journal of management and administration*, 2(4), 135-146. <http://dx.doi.org/10.29064/ijma.464856>.
- Cavanagh, J., Fisher, R., Francis, M., & Gapp, R. (2012). Linking nurses' attitudes and behaviors to organizational value : implications for human resource management. *Journal of Management and Organization*, 8 (5). 673-684. <http://dx.doi.org/10.1017/S1833367200000602>.
- Derindag, O. F., Demirtas, O., & Bayram, A. (2021). The leader-member exchange (lmx) influence at organizations: the moderating role of Person-Organization (PO) Fit. *Review of Business*, 41(2). <http://abakus.inonu.edu.tr/xmlui/handle/11616/74451>.
- Diener, E., & Diener, C. (1996). Most people are happy. *Psychological Science*, 7(3), 181–185. <https://doi.org/10.1111/j.1467-9280.1996.tb00354.x>.
- Donald, P.M. and Pandey, S.K. (2007). the Ties that Blind: Social Networks Person-Organization Fit and Turnover Intention. *SSRN electric journal*. 1-40. <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.975270>
- Elayan, M. B., & Shamout, M. D. (2020). Measuring gen Y's Attitude Toward Perceived Happiness At Workplace From Undergraduates Perspective in North Cyprus Universities. *International Journal of Advanced Science and Technology*, 29, 2261-2274.

- Fernanda, T. Y., & Puspitadewi, N. W. S. (2019). Hubungan antara kecerdasan emosional dengan Organizational Citizenship Behavior pada karyawan PT X di Surabaya. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 6(3), 1-7. <https://ejournal.unesa.ac.id/index.php/character/article/view/29136>.
- Fiftyana, B. S., & Sawitri, D. R. (2020). Hubungan antara kecerdasan emosional dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada guru Sekolah Dasar (SD) Negeri di Kecamatan Banyumanik Kota Semarang. *Jurnal Empati*, 7(1), 397-405. <https://doi.org/10.14710/empati.2018.20256>.
- Fitria, R. M., Dewi, R. S., & Febriana, S. K. T. (2015). Peranan komitmen organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior pada perawat. *Jurnal Ecopsy*, 2(1), 8-12. <http://dx.doi.org/10.20527/ecopsy.v2i1.510>.
- Fisher, C. D. (2010). Happiness at Work. *International Journal Of Management Reviews*, 12(4), 384-412. <http://dx.doi.org/10.1111/j.1468-2370.2009.00270.x>.
- Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 25 (Edisi 9). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gong, B., Greenwood, R. A., Hoyte, D., Ramkissoon, A., & He, X. (2018). Millennials and organizational citizenship behavior: The role of job crafting and career anchor on service. *Management Research Review*. <https://doi.org/10.1108/MRR-05-2016-0121>
- Greenberg, J. & Baron, R.A. (2003). Behavior in Organization. Eight Edition. Pearson Education Inc
- Hardiyanti, A. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Perilaku Ekstra Peran (OCB) Melalui Komitmen Organisasional Karyawan Rumah Sakit Umum Daerah Kota Mataram. *Jurnal Magister Manajemen Universitas Mataram*, 5 (3), 1-30. <https://doi.org/10.29303/jmm.v5i3.69>
- Ibrahim (2013). Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* dan Dampaknya pada Kinerja Perawat Rumah Sakit Umum Anutapura & Rumah Sakit Undata Palu. *Jurnal Katologis*, 1 (1), 135-145. <http://jurnal.untad.ac.id/jurnal/index.php/Katologis/article/view/6847>.
- Jehanzeb, K. (2020). Does perceived organizational support and employee development influence organizational citizenship behavior? Person–organization fit as moderator. *European Journal of Training and Development*, 44(6/7), 637-657. <http://dx.doi.org/10.1108/EJTD-02-2020-0032>.
- Jex, S.M., & Britt, T.W. (2008). Organizational Psychology. John Willey & Sons Inc

- Kaur, N. & Kang, L. S. (2021). *Person-Organisation Fit, Person-Job Fit and Organisational Citizenship Behaviour : An Examination of The Mediating Role of Job Satisfaction*. *IIMB Management Review*, 3 (4), 37-359. <http://dx.doi.org/10.1016/j.iimb.2021.12.003>.
- Kawalya, C., Munene, J. C., Ntayi, J., Kagaari, J., Mafabi, S., & Kasekende, F. (2019). Psychological capital and happiness at the workplace: The mediating role of flow experience. *Cogent Business & Management*, 6(1). 1-13. <http://dx.doi.org/10.1080/23311975.2019.1685060>.
- Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Republik Indonesia & Badan Pusat Statistik Republik. (2018). Statistik gender tematik: Profil Generasi Milenial Indonesia. <https://www.kemennpppa.go.id/lib/uploads/list/9acde-buku-profil-generasi-milenia.pdf>
- Khairuddin, K. (2020). Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 2(3), 554-560. <http://dx.doi.org/10.34007/jehss.v2i3.110>.
- Kristof, A. L. (1996). Person-organization fit: An integrative review of its conceptualizations, measurement, and implications. *Personnel Psychology*, 49, 1-49. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1996.tb01790.x>
- Kristof-Brown, A., Barrick, M., & Stevens, C. K. (2005). When opposites attract: A multi-sample demonstration of complementary person-team fit on extraversion. *Journal of Personality*, 73, 935-957. <https://doi.org/10.1111/j.1467-6494.2005.00334.x>
- Kusumaputri, E., Kumalasari, S. P., & Husna, S. (2021). Perceived Organizational Support, OCB and Creative Behaviour among Millennial Generation Start-up Employees *Journal of Educational, Health and Community Psychology Vol 10(2)*, 290-317. <https://dx.doi.org/10.12928/jehcp.v10i2.19947>.
- Maharani, L., & Mustika, M. (2016). Hubungan Self Awareness Dengan Kedisiplinan Peserta Didik Kelas VIII di SMP Wiyatama Bandar Lampung (Penelitian Korelasional Bidang BK Pribadi). *KONSELI: Jurnal Bimbingan Dan Konseling*, 3(1), 57-72. <https://doi.org/10.24042/kons.v3i1.555>.
- Mahnaz, M. A., Mehdi, M., Jafar, K.M., & Abbholghasem, P. (2013). The Effect of Demographic Characteristics on Organizational Citizenship Behavior in the Selected Teaching Hospitals in Tehran. *African Journal of Business Management*, 7 (34), 3324-3331. <https://dx.doi.org/10.5897/AJBM2013.7117>
- Margaretha, M., & Wicaksana, A. (2020). The Relationship between Person Organization Fit toward Organizational Citizenship Behavior: Experiences

- From Student Activity Organization Mmembers. *International Journal of Administration*, 6(3), 43-49. <http://dx.doi.org/10.1875/ijmsba.1849-5664-5419.2014.63.1004>.
- Mayendry, T., Dunggio, M. R. B., Rahmatika, S., A'yun, Q., & Mubarok, H. S. (2020). Pengembangan Alat Ukur Kebahagiaan Kerja. *Jurnal Al-Taujih: Bingkai Bimbingan dan Konseling Islami*, 6(2), 105-112. <https://doi.org/10.15548/atj.v6i2.1957>
- Meilina, Restin & Widodo, M. W. (2017). Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, Organizational Citizenship Behaviour (OCB) dan Pengaruhnya terhadap Kualitas Pelayanan Publik. *Jurnal Ilmiah Bisnis dan Ekonomi Asia*, 1(2), 49-57. <https://doi.org/10.32812/jibeka.v1i2.60>.
- Mousa, M., Massoud, H. K., & Ayoubi, R. M. (2020). Gender, Diversity Management Perceptions, Workplace Happiness and Organisational Citizenship Behaviour. *Employee Relations: The International Journal*. <http://dx.doi.org/10.1108/ER-10-2019-0385>.
- Organ, D. W. (1988). Organizational citizenship behavior: The good soldier syndrom. Lexington Books.
- Organ, D. W., Podsakoff, P.M. & MacKensie, S. B. (2006). Organizational Citizenship Behavior : It's Nature, Antecedents, and Consequences. Sage Publication.
- 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), 57-70. <http://doi.org/10.4038/kjm.v8i1.7549>
- Pitaloka, E., & Sofia, I. P. (2014). The Affect of Work Environment, Job Satisfaction, Organization Commitment on OCB of Internal . *International Journal of Business, Economics and Law*, 5 (2), 10.18.
- Podsakoff, P.& Ahearne, M. & MacKenzie, S. (1997). Organizational Citizenship and the Quantity and Quality of Work Group Performance. *The Journal of applied psychology*. 82. 262-70. <http://dx.doi.org/10.1037/0021-9010.82.2.262>
- Podsakoff, N. P., Whiting, S. W., Podsakoff, P. M., Blume, B. D. (2009). Individual and Organizational Level Consequences of Organizational Citizenship behaviors : A Meta-Analysis. *Journal of Applied Psychology*, 94 (1). 122-141. <https://doi.org/10.1037/a0013079>.
- 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.
<https://doi.org/10.14710/empati.2017.15200>
- Pryce-Jones, J. (2011). *Happiness at work: Maximizing Your Psychological Capital For Success*. John Wiley & Sons.
- Purwanto, A., Purba, J. T., Bernarto, I., & Sijabat, R. (2021). Effect of transformational leadership, job satisfaction, and organizational commitments on organizational citizenship behavior. *Inovbiz: Jurnal Inovasi Bisnis*, 9(1), 61-69. <https://doi.org/10.35314/inovbiz.v9i1.1801>.
- Retnawati, H. (2016). *Validitas Reliabilitas & Karakteristik Butir (Panduan untuk Peneliti, Mahasiswa, dan Psikometrian)*. Parama Publishing.
- Robbins, Stephen P. & Timothy, A. Judge (2013). *Organizational Behavior*. 15th edition. Pearson Education.
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge (2008). *Perilaku Organisasi*, Edisi 12. Salemba Empat.
- Sabir, F. S., Maqsood, Z., Tariq, W., & Devkota, N. (2019). Does happiness at work lead to organisation citizenship behaviour with mediating role of organisation learning capacity? A gender perspective study of educational institutes in Sialkot, Pakistan. *International Journal of Work Organisation and Emotion*, 10(4), 281-296.
- Sandra, P. A. P., & Suwandana, I. G. M. (2018). Pengaruh Servant Leadership dan Empowerment Terhadap Organizational citizenship Behavior Pada Karyawan Asa Villa Seminyak. *Jurnal Manajemen Unud*, 7(1), 29–55. <https://dx.doi.org/10.24843/EJMUNUD.2018.v7.i01.p02>
- Shukla, A., Singh, B., Lather, A. S., & Shilpa, J. (2021). Impact of interpersonal needs on performance and creativity of millennial managers in national capital region, India. *Psychology and Education Journal*, 58 (1), 5940-5948. <https://doi.org/10.17762/pae.v58i1.3676>
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. (Sutopo, Ed.). ALFABETA, cv.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. PT Alfabet.
- Suhardi, S. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Jiwa di Kota Batam Dengan Organizational Citizenship Behavior Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Benefita*, 4(2), 296-315. <http://dx.doi.org/10.22216/jbe.v4i2.3670>.
- Sumarsi, S., & Rizal, A. (2022). The effect of competence and quality of work life on organizational citizenship behavior (OCB) with organizational

- commitment mediation. *International Journal of Social and Management Studies (IJOSMAS)*. 2(6). 69-88. <https://ssrn.com/abstract=4001395>.
- Soelton, M., Visano, N. A., Noermijati, N., Ramli, Y., Syah, T. Y. R., & Sari, Y. J. (2020). The Implication of Job Satisfaction that Influence Workers to Practice Organizational Citizenship Behavior (OCB) in The Work Place. *Archives of Business Review*, 8 (5). 33-48. <https://doi.org/10.14738/abr.85.8139>
- Supriyati, S., Lutfianawati, D., Setiawati, O.R., & Alfira, P.A. (2021). Hubungan antara komitmen organisasi dan kepuasan kerja dengan organizational citizenship behavior (OCB) pada perawat di Rumah Sakit Umum Wisma Rini Pringsewu. *ARTERI: Jurnal Ilmu Kesehatan*, 2(4), 99-104. <https://doi.org/10.37148/arteri.v2i4.16>.
- Stafford, D. E. & Griffis, H. S. (2008). A Review of Millennial Generation Characteristics and Military Workforce Implications. CNA.
- Suryaman, D. W., & Bayudhirgantara, M. (2020). The the effect of career development, compensation and organizational communication on organizational citizenship behavior (ocb) in millenial employees in PT Rajawali Nusindo. *Dinasti International Journal of Management Science*, 2(2), 218-231. <https://doi.org/10.31933/dijms.v2i2.446>.
- Tjiabrata, W., Lengkong, V. P., & Sendow, G. M. (2021). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kualitas Kehidupan Kerja Dan Kebahagiaan Di Tempat Kerja Terhadap Keterikatan Karyawan Pada PT PLN (PERSERO) UP3 Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 9(2). <https://doi.org/10.35794/emba.v9i2.33518>.
- Twenge, J. M. (2010). A Review of The Empirical Evidence on Generational Differences in Work Attitudes. *Journal of Business and Psychology*, 25(2), 201-210. <http://dx.doi.org/10.1007/s10869-010-9165-6>.
- Vondey, M. (2010). The Relationships Among Servant Leadership, Organizational Citizenship Behavior, Person-Organization Fit, and Organizational Identification. *International Journal of Leadership Studies*, 6(1), 3-27. <http://dx.doi.org/10.19026/rjaset.5.4734>.
- Wijaya, I.B. (2018). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Motivasi terhadap Organizational Citizenship Behavior Perawat RSUD Panembahan Senopati Bantul. *Jurnal Manajemen Bisnis Indonesia (JMBI)*, 7 (2), 14-158. <https://journal.student.uny.ac.id/index.php/jmbi/article/view/12908>
- Winarto, W., & Purba, J. H. (2018). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap Organizational Citizenship Behavior dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening (Studi Kasus Pada Karyawan Rumah Sakit Swasta Di Kota Medan). *Jurnal Ilmiah*

METHONOMI, 4(2), 111-123.
<http://methonomi.net/index.php/jimetho/article/view/37>

Yaniv, E., Lavi, O. S., & Siti, G. (2010). Person-Organization Fit and its Impact on Organisational Citizenship Behaviour as related to Social Performance. *Journal of General Management*, 36 (2). 81-89.
<http://dx.doi.org/10.1177/030630701003600205>.

Yap, W. M., & Badri, S. K. Z. (2020). What Makes Millennials Happy In Their Workplace?. *Asian Academy of Management Journal*, 25(1). 103-121.
<http://dx.doi.org/10.21315/aamj2020.25.1.6>

Yusup, F. (2018). Uji validitas dan reliabilitas instrumen penelitian kuantitatif. *Tarbiyah: Jurnal Ilmiah Kependidikan*, 7(1). 17-23.