

Peran Moderasi Gender dalam Hubungan antara *Happiness at Work* dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB): Studi pada Karyawan Kurnia Group

Alya Atiqa Nurba 'Ani¹, Nova Mardiana²

Program Studi S1 Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Lampung, Lampung, Indonesia¹⁻²

Email Korespondensi: alyannatt40@gmail.com, nova.mardiana@feb.unila.ac.id

Article received: 01 Januari 2026, Review process: 12 Januari 2026

Article Accepted: 22 Maret 2026, Article published: 05 Juni 2026

ABSTRACT

Organizational Citizenship Behavior (OCB) is a voluntary employee behavior that plays an important role in improving organizational effectiveness, particularly in the hospitality industry. This study aims to analyze the effect of happiness at work on OCB with gender as a moderating variable among employees of Kurnia Group in Bandar Lampung. The study employed a quantitative approach using a census method involving 72 employees. Data were collected through questionnaires and analyzed using Partial Least Squares-Structural Equation Modeling (PLS-SEM) and Permutation Multi-Group Analysis (MGA) with SmartPLS 4. The results indicate that happiness at work has a positive and significant effect on OCB. In addition, gender significantly moderates the relationship, where the effect of happiness at work on OCB is stronger among male employees than female employees. These findings suggest that improving happiness at work can encourage employees' extra-role behavior in supporting organizational effectiveness.

Keywords: *Happiness at work, Organizational Citizenship Behavior (OCB), Gender*

ABSTRAK

Organizational Citizenship Behavior (OCB) merupakan perilaku sukarela karyawan yang berperan penting dalam meningkatkan efektivitas organisasi, khususnya pada industri perhotelan. Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh kebahagiaan di tempat kerja terhadap OCB dengan gender sebagai variabel moderasi pada karyawan Kurnia Group di Bandar Lampung. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode sensus terhadap 72 karyawan. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan Partial Least Squares-Structural Equation Modeling (PLS-SEM) serta Permutation Multi-Group Analysis (MGA) dengan bantuan SmartPLS 4. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kebahagiaan di tempat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB. Selain itu, gender terbukti memoderasi hubungan tersebut, di mana pengaruh kebahagiaan di tempat kerja terhadap OCB lebih kuat pada karyawan laki-laki dibandingkan perempuan. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan kebahagiaan di tempat kerja dapat mendorong perilaku ekstra-peran karyawan dalam mendukung efektivitas organisasi.

Kata Kunci: *Kebahagiaan di Tempat Kerja, Organizational Citizenship Behavior (OCB), Gender*

PENDAHULUAN

Perkembangan lingkungan bisnis yang semakin dinamis dan kompetitif menuntut organisasi untuk mampu beradaptasi secara cepat agar tetap bertahan dan berkembang. Organisasi tidak lagi hanya mengandalkan keunggulan teknologi dan struktur perusahaan, tetapi juga dituntut untuk memaksimalkan kualitas sumber daya manusia sebagai faktor utama keberhasilan organisasi. Keberhasilan organisasi sangat dipengaruhi oleh perilaku positif karyawan yang tidak hanya menjalankan tugas formal, tetapi juga memberikan kontribusi sukarela yang mampu mendukung efektivitas organisasi secara menyeluruh. Perilaku tersebut dikenal sebagai *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), yaitu perilaku sukarela karyawan yang dilakukan di luar kewajiban formal pekerjaan demi membantu terciptanya efektivitas organisasi dan lingkungan kerja yang kondusif (Organ et al., 2006).

Organizational Citizenship Behavior (OCB) mencerminkan perilaku sukarela yang dilakukan individu tanpa mengharapkan imbalan langsung dari organisasi. Bentuk perilaku tersebut meliputi membantu rekan kerja, menjaga hubungan kerja yang harmonis, memberikan ide-ide inovatif, serta menjaga norma dan etika organisasi secara sukarela. Keberadaan OCB memiliki peran penting dalam meningkatkan produktivitas, efisiensi, serta keunggulan kompetitif organisasi di tengah persaingan bisnis yang semakin kompleks. Organ et al. (2006) menjelaskan bahwa OCB mampu menciptakan efektivitas organisasi karena perilaku tersebut membantu memperkuat kerja sama tim dan meningkatkan kualitas pelayanan organisasi secara keseluruhan.

Kondisi psikologis karyawan menjadi salah satu faktor utama yang memengaruhi munculnya perilaku OCB dalam organisasi. Kebahagiaan di tempat kerja atau *happiness at work* berkembang sebagai konsep penting dalam kajian psikologi positif dan perilaku organisasi karena dinilai mampu meningkatkan berbagai perilaku kerja positif. Fisher (2010) menjelaskan bahwa kebahagiaan di tempat kerja tidak hanya berkaitan dengan kepuasan kerja, tetapi juga mencakup keterlibatan kerja (*engagement*) dan komitmen afektif terhadap organisasi. Karyawan yang memiliki tingkat kebahagiaan di tempat kerja tinggi cenderung menunjukkan motivasi intrinsik yang lebih kuat, loyalitas yang tinggi, serta kesediaan untuk memberikan kontribusi lebih bagi organisasi melalui perilaku ekstra-peran seperti OCB.

Kebahagiaan di tempat kerja juga berkontribusi terhadap meningkatnya kreativitas, inisiatif, dan kepedulian karyawan terhadap lingkungan kerja. Individu yang merasa bahagia di tempat kerja umumnya memiliki hubungan interpersonal yang lebih baik dan lebih aktif dalam membantu rekan kerja maupun organisasi secara keseluruhan. Lyubomirsky et al. (2005) menyatakan bahwa individu yang bahagia cenderung memiliki motivasi lebih tinggi untuk melakukan perilaku sukarela yang memberikan manfaat bagi organisasi. Fisher (2010) juga menegaskan bahwa kebahagiaan di tempat kerja memiliki hubungan positif yang kuat terhadap munculnya *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

Hubungan antara kebahagiaan di tempat kerja dan OCB dipengaruhi oleh berbagai faktor individual maupun kontekstual dalam organisasi. Perbedaan

gender menjadi salah satu faktor yang dinilai memiliki pengaruh terhadap bagaimana individu merespons lingkungan kerja dan menampilkan perilaku OCB. Masruroh et al. (2024) menjelaskan bahwa perempuan cenderung lebih responsif terhadap faktor psikologis seperti kebahagiaan dan kepuasan kerja dalam menampilkan perilaku OCB, sedangkan laki-laki lebih dipengaruhi oleh faktor struktural seperti penghargaan dan peluang karier. Perbedaan tersebut menunjukkan bahwa gender memiliki potensi sebagai variabel moderasi dalam hubungan antara kebahagiaan di tempat kerja dan *Organizational Citizenship Behavior*.

Perbedaan bentuk perilaku OCB berdasarkan gender juga dijelaskan oleh Podsakoff et al. (2000). Penelitian tersebut menunjukkan bahwa perempuan cenderung lebih dominan dalam aspek *altruism* atau perilaku membantu rekan kerja, sedangkan laki-laki lebih menonjol dalam aspek loyalitas dan sportivitas terhadap organisasi. Karakteristik tersebut memperlihatkan bahwa gender tidak hanya memengaruhi intensitas perilaku OCB, tetapi juga memengaruhi bentuk perilaku ekstra-peran yang ditampilkan individu dalam organisasi. Kondisi tersebut memperkuat pentingnya kajian mengenai peran gender dalam hubungan antara *reciprocity* dan *Organizational Citizenship Behavior*.

Penelitian ini dilakukan pada Kurnia Group yang menaungi dua hotel di Kota Bandar Lampung, yaitu Hotel Kurnia Dua dan Hotel Kurnia Perdana. Hotel Kurnia Dua telah beroperasi sejak tahun 1972, sedangkan Hotel Kurnia Perdana mulai beroperasi pada tahun 1987. Kedua hotel tersebut merupakan hotel yang telah lama berdiri dan tetap bertahan di tengah meningkatnya persaingan dengan hotel-hotel baru dan modern. Keberlangsungan operasional kedua hotel tersebut menunjukkan adanya faktor internal organisasi yang berperan penting dalam menjaga stabilitas perusahaan, salah satunya diduga berasal dari kondisi psikologis dan perilaku karyawan dalam menjalankan pekerjaannya.

Karakteristik industri perhotelan yang sangat bergantung pada kualitas pelayanan menjadikan perilaku ekstra-peran karyawan sebagai elemen penting dalam menciptakan kepuasan pelanggan dan mempertahankan keberlangsungan organisasi. Penelitian mengenai hubungan *happiness at work* dan *Organizational Citizenship Behavior* dengan gender sebagai variabel moderasi masih relatif terbatas, khususnya pada konteks hotel yang telah lama beroperasi seperti Kurnia Group. Kondisi tersebut menunjukkan perlunya penelitian lebih lanjut untuk menguji pengaruh *happiness at work* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dengan gender sebagai variabel moderasi pada karyawan Kurnia Group.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian deskriptif untuk menganalisis pengaruh kebahagiaan di tempat kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dengan perbedaan gender sebagai variabel moderasi pada karyawan Kurnia Group. Sekaran & Bougie (2016) menjelaskan bahwa desain penelitian merupakan rencana sistematis yang digunakan untuk menjawab pertanyaan penelitian, sedangkan pendekatan kuantitatif digunakan untuk menghasilkan data berbentuk angka melalui

instrumen penelitian yang terstruktur. Teknik pengambilan data dilakukan menggunakan metode sensus atau total sampling, sehingga seluruh populasi penelitian yang berjumlah 72 karyawan Kurnia Group dijadikan sebagai responden penelitian. Data yang digunakan terdiri atas data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner dan data sekunder yang berasal dari buku, jurnal, dan sumber internet yang relevan dengan penelitian.

Instrumen penelitian menggunakan skala Likert 1-5 untuk mengukur variabel kebahagiaan di tempat kerja, *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), dan perbedaan gender. Variabel kebahagiaan di tempat kerja diadaptasi dari Fisher (2010) dengan indikator *engagement*, *job satisfaction*, dan *affective organizational commitment*, sedangkan variabel OCB diadaptasi dari Organ et al. (2006) yang terdiri atas *altruism*, *conscientiousness*, *sportsmanship*, *courtesy*, dan *civic virtue*. Analisis data dilakukan melalui analisis deskriptif dan *Structural Equation Modeling* berbasis *Partial Least Squares* (PLS-SEM) menggunakan SmartPLS 4.0. Hair et al. (2019) dan Hair, Jr. et al. (2022) menjelaskan bahwa PLS-SEM digunakan untuk menguji validitas, reliabilitas, hubungan antar konstruk, serta efek moderasi melalui pengujian *outer model*, *inner model*, *bootstrapping*, dan uji moderasi guna mengetahui pengaruh gender dalam memperkuat atau memperlemah hubungan antara kebahagiaan di tempat kerja dan OCB.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada karyawan Kurnia Group dengan jumlah responden sebanyak 72 orang. Seluruh kuesioner yang disebar berhasil dikumpulkan dan dapat diolah sehingga tingkat pengembalian kuesioner mencapai 100%.

Tabel 1. Distribusi Kuesioner Penelitian

Keterangan	Jumlah
Kuesioner yang disebar	72
Kuesioner yang kembali	72
Kuesioner yang tidak dapat diolah	0
Total	72

Sumber: Data diolah, 2026

Karakteristik responden dalam penelitian ini terdiri atas jenis kelamin, usia, masa kerja, dan posisi kerja. Berdasarkan jenis kelamin, jumlah responden laki-laki dan perempuan masing-masing sebanyak 36 orang (50%). Berdasarkan usia, mayoritas responden berada pada kelompok usia di atas 35 tahun sebanyak 50%, sedangkan berdasarkan masa kerja sebagian besar responden telah bekerja lebih dari tiga tahun sebesar 66,67%. Adapun posisi kerja responden didominasi oleh bagian *housekeeping* dan *front office*.

Evaluasi Model Pengukuran (Outer Model)

Evaluasi *outer model* dilakukan untuk menguji validitas dan reliabilitas konstruk penelitian. Pengujian meliputi validitas konvergen, validitas diskriminan, dan reliabilitas konstruk menggunakan SmartPLS 4.

1. Validitas Konvergen

Validitas konvergen dievaluasi melalui nilai *outer loading* dan *Average Variance Extracted (AVE)*. Hair et al. (2022) menyatakan bahwa indikator dinyatakan valid apabila memiliki nilai *loading factor* $\geq 0,70$, sedangkan nilai AVE harus lebih besar dari 0,50.

Pada tahap awal pengujian, beberapa indikator memiliki nilai *loading factor* di bawah ketentuan sehingga dieliminasi dari model. Setelah dilakukan pengujian ulang, seluruh indikator yang dipertahankan memenuhi kriteria validitas konvergen.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Konvergen

Variabel	AVE	Keterangan
Kebahagiaan di Tempat Kerja	0,515	Valid
<i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i>	0,517	Valid

Sumber: Data diolah, 2026

Hasil tersebut menunjukkan bahwa seluruh konstruk mampu menjelaskan lebih dari 50% varians indikatornya sehingga memenuhi syarat validitas konvergen (Hair et al., 2022).

2. Validitas Diskriminan

Validitas diskriminan diuji menggunakan metode *Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT)*. Konstruk dinyatakan memiliki validitas diskriminan yang baik apabila nilai HTMT $< 0,90$ (Hair et al., 2019).

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Diskriminan (HTMT)

Variabel	HAW	OCB	Keterenagan
Kebahagiaan di Tempat Kerja	-		
OCB	0,844	-	Valid

Sumber: Data diolah, 2026

Nilai HTMT sebesar 0,844 menunjukkan bahwa masing-masing konstruk memiliki perbedaan yang jelas sehingga validitas diskriminan terpenuhi.

3. Reliabilitas Konstruk

Reliabilitas konstruk diuji menggunakan *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability (CR)*. Konstruk dinyatakan reliabel apabila memiliki nilai lebih besar dari 0,70 (Hair et al., 2022).

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Composite Reliability</i>	Keterangan
Kebahagiaan di Tempat Ker	0,947	0,957	Reliabel
OCB	0,914	0,926	Reliabel

Sumber: Data diolah, 2026

Hasil tersebut menunjukkan bahwa seluruh variabel penelitian memiliki tingkat konsistensi internal yang baik dan layak digunakan dalam penelitian.

Analisis Deskriptif Variabel

1. Kebahagiaan di Tempat Kerja

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa variabel kebahagiaan di tempat kerja memiliki nilai mean sebesar 3,58 yang termasuk dalam kategori tinggi. Indikator dengan nilai tertinggi terdapat pada pernyataan kepuasan terhadap hubungan dengan rekan kerja ($mean = 4,40$). Hal ini menunjukkan bahwa hubungan interpersonal antar karyawan berjalan harmonis dan mendukung terciptanya lingkungan kerja yang positif.

Sebaliknya, indikator dengan nilai terendah terdapat pada pernyataan mengenai kemungkinan untuk memiliki keterikatan yang sama terhadap organisasi lain ($mean = 2,61$). Temuan ini mengindikasikan bahwa sebagian karyawan belum memiliki keterikatan emosional yang kuat terhadap organisasi. Fisher (2010) menyatakan bahwa hubungan sosial yang baik di tempat kerja dapat meningkatkan kebahagiaan di tempat kerja, sedangkan Meyer dan Allen (1990) menjelaskan bahwa komitmen afektif terbentuk melalui pengalaman kerja yang positif dan rasa memiliki terhadap organisasi.

2. Organizational Citizenship Behavior (OCB)

Variabel OCB memperoleh nilai mean sebesar 4,24 yang menunjukkan bahwa tingkat OCB karyawan berada pada kategori sangat tinggi. Indikator tertinggi terdapat pada pernyataan menghormati hak dan kepentingan orang lain ($mean = 4,68$). Temuan ini mencerminkan adanya perilaku *courtesy* yang tinggi antar karyawan.

Sementara itu, indikator terendah terdapat pada kemampuan menoleransi gangguan kecil di tempat kerja ($mean = 3,73$). Kondisi ini menunjukkan bahwa sebagian karyawan masih cukup sensitif terhadap ketidaknyamanan kerja. Organ et al. (2006) menjelaskan bahwa *sportsmanship* merupakan salah satu dimensi penting dalam OCB yang mencerminkan kemampuan individu untuk menerima kondisi kerja tanpa banyak keluhan.

Evaluasi Model Struktural (Inner Model)

Evaluasi *inner model* dilakukan melalui pengujian koefisien determinasi (R^2) untuk mengetahui kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen.

Tabel 5. Hasil Uji R-Square

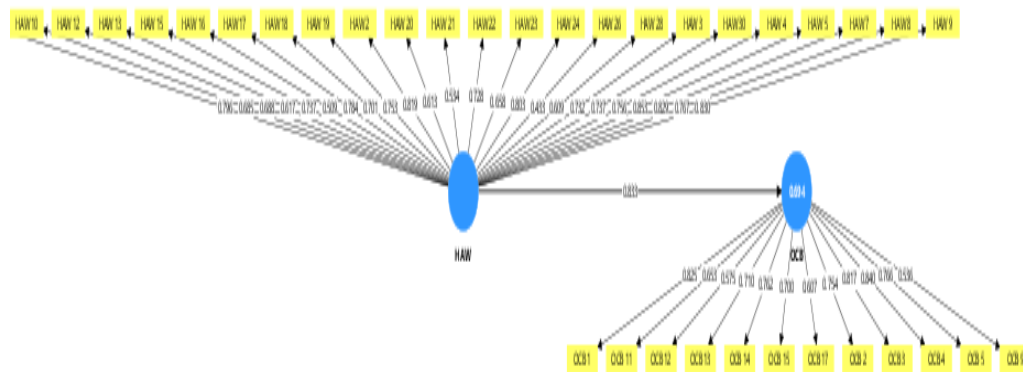
Variabel	R-Square	R-Square Adjusted
Organizational Citizenship Behavior	0,692	0,688

Sumber: Lampiran data diolah, 2026

Nilai R^2 sebesar 0,692 menunjukkan bahwa variabel kebahagiaan di tempat kerja mampu menjelaskan variasi OCB sebesar 69,2%, sedangkan sisanya sebesar 30,8% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian. Berdasarkan kriteria Hair et al. (2022), nilai tersebut termasuk kategori kuat.

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan metode *bootstrapping* pada SmartPLS 4. Hipotesis diterima apabila nilai *t-statistic* > 1,96 dan *p-value* < 0,05.



Gambar 1. Hasil Pengujian Hipotesis Menggunakan *Bootstrapping*

Tabel 6. Hasil Uji Hipotesis

Hubungan Variabel	Path Coefficient	T-Statistic	P-Value	Keterangan
HAW → OCB	2	24	0	Didukung

Sumber: Data diolah, 2026

Hasil pengujian menunjukkan bahwa kebahagiaan di tempat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Nilai *path coefficient* sebesar 0,832 menunjukkan bahwa semakin tinggi kebahagiaan yang dirasakan karyawan, maka semakin tinggi pula perilaku OCB yang ditunjukkan.

Sejalan dengan penelitian Salas-Vallina et al. (2017) yang menyatakan bahwa kebahagiaan di tempat kerja mampu meningkatkan perilaku positif karyawan, termasuk OCB. Fisher (2010) juga menjelaskan bahwa karyawan yang merasa bahagia cenderung memiliki motivasi intrinsik yang lebih tinggi untuk memberikan kontribusi lebih kepada organisasi.

Secara teoritis, hasil penelitian ini mendukung *Social Exchange Theory* dari Blau (2017), yang menjelaskan bahwa hubungan antara organisasi dan karyawan didasarkan pada prinsip timbal balik. Ketika organisasi mampu menciptakan kebahagiaan di tempat kerja melalui lingkungan kerja yang positif, kepuasan kerja, dan keterikatan emosional, maka karyawan akan membalasnya melalui perilaku positif seperti membantu rekan kerja, menjaga nama baik organisasi, dan bekerja melebihi tuntutan formal pekerjaan.

Uji Moderasi Gender (*Multi-Group Analysis*)

Pengujian moderasi dilakukan menggunakan *Permutation Multi-Group Analysis* (MGA) untuk mengetahui perbedaan pengaruh kebahagiaan di tempat kerja terhadap OCB berdasarkan gender. Sebelum melakukan MGA, terlebih

dahulu dilakukan pengujian *Measurement Model Invariance* (MICOM) sebagai prasyarat wajib. Hasil pengujian MICOM secara lengkap disajikan pada Tabel 7.

Tabel 7. Hasil Uji MICOM

Variabel	Step 2 <i>p-value</i>	Step 3a (Mean) <i>p-value</i>	Step 3a CI [2.5%; 97.5%]	Step 3b (Variance) <i>p-value</i>	Step 3b CI [2.5%; 97.5%]
HAW	0,436	0,007	[-0,469; 0,455]	0,939	[-0,607; 0,552]
OCB	0,548	0,091	[-0,455; 0,497]	0,582	[-0,787; 0,721]

Sumber: Lampiran data diolah, 2026

Tabel 7 menunjukkan bahwa pengujian MICOM telah memenuhi syarat *partial invariance*. Pada Step 2 (*compositional invariance*) dan Step 3b (*equality of variance*), seluruh konstruk memiliki nilai *p-value* > 0,05 sehingga memenuhi kriteria invariansi. Namun, pada Step 3a (*equality of mean*), konstruk HAW belum memenuhi kriteria karena memiliki *p-value* < 0,05. Mengacu pada Hair et al. (2017), kondisi *partial invariance* tetap memungkinkan pengujian Multi-Group Analysis (MGA) untuk dilanjutkan.

Tabel 8. Hasil Permutation MGA

Hubungan Variabel	Laki-laki	Perempuan	Difference	P-Value	Keterangan
HAW → OCB	0,920	0,784	0,136	0,019	Signifikan

Sumber: Data diolah, 2026

Hasil pengujian menunjukkan bahwa gender terbukti memoderasi hubungan antara kebahagiaan di tempat kerja terhadap OCB. Pengaruh kebahagiaan di tempat kerja terhadap OCB lebih kuat pada karyawan laki-laki dibandingkan perempuan.

Temuan ini menunjukkan bahwa karyawan laki-laki cenderung memberikan respon yang lebih besar terhadap kebahagiaan di tempat kerja dalam bentuk perilaku OCB. Thompson et al. (2021) menjelaskan bahwa laki-laki dan perempuan memiliki pola *reciprocity* yang berbeda dalam organisasi. Laki-laki cenderung menunjukkan kontribusi yang lebih langsung terhadap organisasi, sedangkan perempuan lebih banyak mengekspresikan dukungan melalui hubungan interpersonal dan dukungan emosional.

Hasil penelitian ini mendukung *Social Exchange Theory* yang menyatakan bahwa ketika individu memperoleh pengalaman kerja yang positif, mereka terdorong untuk membalasnya melalui perilaku yang menguntungkan organisasi (Cropanzano & Mitchell, 2005).

Pembahasan

1. Pengaruh Kebahagiaan di Tempat Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kebahagiaan di tempat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

(OCB) pada karyawan Kurnia Group. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kebahagiaan yang dirasakan karyawan, semakin tinggi pula kecenderungan mereka untuk menampilkan perilaku sukarela yang melampaui tuntutan pekerjaan formal.

Kebahagiaan di tempat kerja tercermin melalui keterlibatan kerja, kepuasan kerja, dan keterikatan emosional terhadap organisasi. Tingginya kepuasan responden terhadap hubungan dengan rekan kerja menunjukkan bahwa aspek sosial menjadi salah satu sumber utama kebahagiaan karyawan. Kondisi tersebut terefleksi pada tingginya perilaku menghormati hak dan kepentingan orang lain, yang menunjukkan kuatnya dimensi *courtesy* dalam *Organizational Citizenship Behavior* (Organ et al., 2006). Temuan ini mendukung penelitian Salas-Vallina et al. (2017) yang menegaskan bahwa kebahagiaan di tempat kerja mendorong keterlibatan individu dalam perilaku positif yang menguntungkan organisasi.

Tingginya rasa bangga terhadap pekerjaan dan ketangguhan mental karyawan juga menunjukkan adanya *work engagement* yang kuat. Bakker dan Demerouti (2008) menjelaskan bahwa keterlibatan kerja yang tinggi meningkatkan energi, dedikasi, dan motivasi individu untuk memberikan kontribusi tambahan, termasuk membantu rekan kerja dan menjaga citra organisasi. Kondisi ini terlihat dari tingginya skor pada indikator membantu rekan kerja serta kepedulian terhadap nama baik perusahaan.

Temuan penelitian ini sejalan dengan *Social Exchange Theory* yang menjelaskan bahwa karyawan akan membalas pengalaman kerja yang positif melalui perilaku timbal balik yang menguntungkan organisasi (Cropanzano & Mitchell, 2005). Kebahagiaan yang dirasakan karyawan dipersepsikan sebagai bentuk dukungan organisasi, sehingga mendorong munculnya perilaku ekstra peran seperti OCB. Hasil ini memperkuat penelitian Fisher (2010), Dalal et al. (2009), dan Imer et al. (2014) yang membuktikan bahwa kebahagiaan di tempat kerja merupakan prediktor penting dalam meningkatkan *Organizational Citizenship Behavior*.

2. Pengaruh Kebahagiaan di Tempat Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dengan Moderasi Gender

Hasil pengujian moderasi menunjukkan bahwa gender terbukti memoderasi hubungan antara kebahagiaan di tempat kerja dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Pengaruh kebahagiaan di tempat kerja terhadap OCB lebih kuat pada kelompok karyawan laki-laki dibandingkan perempuan, ditunjukkan oleh nilai *path coefficient* laki-laki sebesar 0,920 dan perempuan sebesar 0,784, dengan perbedaan signifikan ($p\text{-value} = 0,019$).

Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan kebahagiaan di tempat kerja memberikan dampak yang lebih besar terhadap perilaku OCB pada karyawan laki-laki. Kidder (2002) menjelaskan bahwa laki-laki cenderung mengekspresikan kontribusi organisasional melalui perilaku yang lebih terlihat dan terukur, seperti kedisiplinan, tanggung jawab, serta kepatuhan terhadap aturan organisasi. Kondisi tersebut tercermin pada tingginya perilaku datang tepat waktu dan tidak menyalahgunakan fasilitas kerja.

Perspektif *Social Exchange Theory* menjelaskan bahwa setiap individu merespons pengalaman kerja positif melalui mekanisme timbal balik, meskipun bentuk ekspresinya dapat berbeda berdasarkan karakteristik individu, termasuk gender (Blau, 2017). Thompson et al. (2021) menyatakan bahwa laki-laki cenderung menunjukkan *reciprocity* dalam bentuk perilaku yang berorientasi pada organisasi, sedangkan perempuan lebih sering mengekspresikannya melalui dukungan interpersonal dan hubungan sosial di tempat kerja.

Hasil penelitian ini memperkuat temuan sebelumnya bahwa faktor gender dapat memengaruhi kekuatan hubungan antara variabel psikologis dan perilaku organisasi. Kebahagiaan di tempat kerja tetap menjadi faktor penting bagi seluruh karyawan, namun pengaruhnya terhadap *Organizational Citizenship Behavior* terbukti lebih dominan pada karyawan laki-laki di Kurnia Group.

SIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kebahagiaan di tempat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada karyawan Kurnia Group. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat kebahagiaan yang dirasakan karyawan melalui keterlibatan kerja, kepuasan kerja, dan keterikatan emosional terhadap organisasi, maka semakin tinggi pula perilaku OCB yang ditunjukkan karyawan dalam mendukung efektivitas organisasi.

Penelitian ini juga membuktikan bahwa gender memoderasi pengaruh kebahagiaan di tempat kerja terhadap OCB secara signifikan. Pengaruh kebahagiaan di tempat kerja terhadap OCB ditemukan lebih kuat pada karyawan laki-laki dibandingkan perempuan. Temuan tersebut menunjukkan adanya perbedaan pola *reciprocity* antara laki-laki dan perempuan dalam mengekspresikan kebahagiaan di tempat kerja melalui perilaku *citizenship* di lingkungan organisasi.

DAFTAR RUJUKAN

- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). *The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization*. *Journal of Occupational Psychology*, 1-18.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2008). Towards a model of work engagement. *Career Development International*, 13(3), 209-223. <https://doi.org/10.1108/13620430810870476>
- Blau, P. M. (2017). *Exchange & Power in Social Life*. Taylor & Francis.
- Cropanzano, R., & Mitchell, M. S. (2005). Social Exchange Theory: An interdisciplinary review. *Journal of Management*, 31(6), 874-900. <https://doi.org/10.1177/0149206305279602>
- Dalal, R. S., Lam, H., Welch, E. R., & Hulin, C. L. (2009). A within-person approach to work behavior and performance: Concurrent and lagged citizenship-counterproductivity associations, and dynamic relationships with affect and overall job performance. *Academy of Management Journal*, 52(5), 1051-1066.
- Fisher, C. D. (2010). Happiness at work. *International Journal of Management Reviews*, 12(4), 384-412. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2370.2009.00270.x>

- Hair, J. F., Hult, G. T. M., & Ringle, C. M. (2017). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)*.
- Hair, Jr., J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C., & Sarstedt, M. (2022). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)* (3rd ed.). Sage Publishing.
- Imer, P. H., Kabasakal, H., & Dastmalchian, A. (2014). Personality and contextual antecedents of organizational citizenship behavior: A study of two occupational groups. *Journal of Management & Organization*, 20(4), 441–462. <https://doi.org/10.1017/jmo.2014.44>
- Kidder, D. L. (2002). The influence of gender on the performance of organizational citizenship behaviors. *Journal of Management*, 28(5), 629–648.
- Lyubomirsky, S., King, L., & Diener, E. (2005). The benefits of frequent positive affect: Does happiness lead to success? *Psychological Bulletin*, 131(6), 803–855. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.131.6.803>
- Masruroh, R., Iskandar, & Dewi, D. T. (2024). Exploring the moderating effect of gender on the relationship between organizational commitment and organizational citizenship behavior. *International Journal Administration, Business & Organization*, 5(2), 56–62. <https://doi.org/10.61242/ijabo.24.408>
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. 1(1), 61–89.
- Moorman, R. H. (1993). The influence of cognitive and affective based job satisfaction measures on the relationship between satisfaction and organizational citizenship behavior. *Human Relations*, 46(6). <https://doi.org/10.1177/001872679304600604>
- Organ, D. W. (1997). Organizational citizenship behavior: It's construct clean-up time. *Human Performance*, 85–97. <https://doi.org/10.1207/s15327043hup1002>
- Organ, D. W., Podsakoff, P. M., & MacKenzie, S. B. (2006). *Organizational Citizenship Behavior*. Sage Publications.
- 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), 513–563. <https://doi.org/10.1177/014920630002600307>
- Salas-Vallina, A., Alegre, J., & Fernandez, R. (2017). Happiness at work and organisational citizenship behaviour: Is organisational learning a missing link? *International Journal of Manpower*. <https://doi.org/10.1108/IJM-10-2015-0163>
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research Methods for Business*. Wiley.
- Thompson, P. S., Bergeron, D. M., & Bolino, M. C. (2021). No obligation? How gender influences the relationship between perceived organizational support and organizational citizenship behavior. *Journal of Applied Psychology*. <https://doi.org/10.1037/apl0000481>
- Williams, L. J., & Anderson, S. E. (1991). Job satisfaction and organizational commitment as predictors of organizational citizenship and in-role behaviors. *Journal of Management*, 17(3), 601.