

PENGARUH KEBAHAGIAAN DAN ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN STAR SQUARE MANADO

Anggilia Mamaahit

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Sam Ratulangi

Email: anggiliamamahit@gmail.com

Informasi	Abstract
Volume : 2 Nomor : 11 Bulan : November Tahun : 2025 E-ISSN : 3062-9624	<p><i>Property company PT Bhuwanatala Indah Permai Tbk (BIPP), through its subsidiary PT BIP Tridaya Propertindo, plans to acquire 70,000 shares worth IDR 70 billion from PT Artoda Karya Gemilang. Artoda is currently developing a commercial project in Manado, namely a commercial complex called Star Square, which includes a shopping center (mall). The aim of this research is to assess the impact of happiness and organizational citizenship behavior (OCB) on the job satisfaction of employees at Star Square Manado. The study employs a quantitative method with hypothesis testing using multiple linear regression, and the sample is selected through accidental sampling. Data collection is conducted through questionnaires. The results of the t-test or partial test indicate that happiness and OCB each have a significant influence on the job satisfaction of Star Square Manado employees. The conclusion drawn from this research emphasizes the importance for Star Square Manado to pay attention to happiness and OCB as determinants of employee job satisfaction. It is also recommended that the management of Star Square Manado consider the established targets.</i></p> <p>Keyword: Happiness, Organizational Citizenship Behavior (OCB), Employee Job Satisfaction</p>

Abstrak

Perusahaan properti PT Bhuwanatala Indah Permai Tbk (BIPP) melalui anak perusahaannya, PT BIP Tridaya Propertindo, berencana mengakuisisi 70.000 saham senilai Rp70 miliar dari PT Artoda Karya Gemilang. Artoda saat ini tengah mengembangkan proyek komersial di Manado, yaitu kompleks komersial bernama Star Square yang berupa pusat perbelanjaan (mal). Tujuan penelitian ini adalah untuk menilai dampak kebahagiaan dan perilaku kewarganegaraan organisasional (OCB) terhadap kepuasan kerja karyawan di Star Square Manado. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan uji hipotesis menggunakan regresi linear berganda, dengan sampel yang dipilih secara kebetulan. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner. Hasil uji t atau parsial menunjukkan bahwa kebahagiaan dan OCB masing-masing memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Star Square Manado. Kesimpulan dari penelitian ini adalah penting bagi pihak Star Square Manado untuk memperhatikan aspek kebahagiaan dan OCB sebagai faktor penentu kepuasan kerja karyawan. Disarankan pula agar manajemen Star Square Manado mempertimbangkan target yang telah ditetapkan.

Kata Kunci: Kebahagiaan, Organizational citizenship behavior, Kepuasan kerja karyawan

A. PENDAHULUAN

Manado, sebagai ibu kota provinsi, merupakan pusat ekonomi dan pemerintahan Sulawesi Utara. Hal ini terbukti dari keberadaan berbagai kantor pemerintahan pusat Sulawesi Utara yang terletak di kota ini. Selain itu, Manado juga memiliki daerah ekonomi penting yang dikenal sebagai Boulevard on Business, yang dibentuk melalui reklamasi pantai boulevard. Daerah ini telah diubah menjadi pusat ekonomi dengan adanya pusat perbelanjaan, restoran, hotel, dan apartemen yang diberi nama Star Square. Pembangunan ruang komersial dan residensial ini telah memberikan kontribusi terhadap pertumbuhan ekonomi Sulawesi Utara.

Organisasi yang berhasil mengalami transformasi memiliki ciri-ciri seperti kecepatan bergerak, komitmen terhadap peningkatan kualitas produk, peningkatan keterlibatan anggota organisasi, orientasi pada pelanggan, dan pergeseran menuju struktur organisasi yang lebih datar daripada hirarkis. Perencanaan strategis memainkan peran penting dalam mencapai kesuksesan organisasi.

Pencapaian tujuan organisasi sangat bergantung pada perilaku individu dalam organisasi. Setiap orang memiliki tugas dan tanggung jawab spesifik yang ditujukan untuk mencapai fungsi dan tujuan organisasi. Komitmen dari setiap individu sangat penting untuk kelancaran proses organisasi dan pencapaian tujuan yang direncanakan.

Ruang lingkup manajemen sumber daya manusia secara umum mencakup aspek yang berkaitan dengan keaslian manusia, termasuk di dalamnya adalah kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja karyawan dianggap sebagai faktor kritis karena dapat mempengaruhi keseluruhan fungsi organisasi. Kepuasan kerja menunjukkan bahwa karyawan merasakan kebahagiaan dalam tugas-tugas mereka dan memiliki sikap positif terhadap berbagai situasi di tempat kerja. Bagi organisasi, mengatasi kepuasan kerja karyawan menjadi tanggung jawab, terutama bagi para pemimpin organisasi. Kepuasan kerja karyawan merupakan faktor individual dan sarana untuk meningkatkan produktivitas kerja.

Dalam konteks saat ini, banyak individu memiliki tuntutan yang lebih tinggi dalam kehidupan mereka, dan pekerjaan seringkali tidak hanya dilihat sebagai sumber kesenangan tetapi sebagai sumber penghasilan untuk mendukung kehidupan mereka. Karyawan sering diminta untuk beradaptasi dengan pekerjaan mereka saat ini, bahkan jika pekerjaan tersebut tidak sesuai dengan keahlian mereka. Ketidaksesuaian ini, antara faktor lain, berkontribusi pada ketidakbahagiaan karyawan. Kebahagiaan karyawan bersifat subjektif, karena setiap individu memiliki standar yang berbeda untuk apa yang disebut sebagai kebahagiaan.

Perilaku tambahan di luar deskripsi pekerjaan dalam organisasi sering disebut sebagai Organizational Citizenship Behavior (OCB). OCB terdiri dari aturan sukarela dan tidak resmi yang berkontribusi pada kesatuan karyawan dalam lingkungan organisasi. Ini adalah perilaku yang meningkatkan efektivitas organisasi tetapi bukan bagian dari tanggung jawab formal individu tersebut. Keberadaan OCB diharapkan dapat memupuk rasa kebersamaan dan persatuan di antara karyawan dalam suatu organisasi. OCB sangat penting untuk meningkatkan produktivitas rekan kerja, meningkatkan kepemimpinan, menghemat sumber daya manajemen dan organisasi, melestarikan sumber daya yang langka untuk mempertahankan fungsi kelompok, mengkoordinasikan kegiatan kelompok dengan efektif, meningkatkan kemampuan organisasi untuk mempertahankan karyawan terbaik, dan beradaptasi dengan perubahan lingkungan. Data mengenai kepuasan kerja karyawan Star Square Manado disajikan di bawah ini :

Tabel 1. Kepuasan Kerja Karyawan

No	Keterangan	Tingkat Kepuasan Karyawan
1	Pekerjaan yang dilakukan	91%
2	Rekan Kerja	92%
3	Promosi Jabatan	90%
4	Gaji	94%

Sumber : Star Square Manado, 2023

Latar Belakang

Tujuan dalam penelitian ini adalah

1. Untuk mengetahui pengaruh Kebahagiaan dan Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Star Square Manado
2. Untuk mengetahui pengaruh Kebahagiaan Citizenship Behavior Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Star Square Manado?
3. Untuk mengetahui pengaruh Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Star Square Manado?

TINJAU PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut A. A. Anwar Prabu Mangkunegara (2013:2), "Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi".

Kebahagiaan

Seligman (2002) menjelaskan kebahagiaan memiliki beberapa sumber. Ada tiga hal yang telah teridentifikasi sebagai sumber kebahagiaan, pemberian makna mendalam atau things we find deeply meaningful, semua dapat membuat lebih engage atau things that are deeply engaging, dan semua hal lebih baik atau things that simply feel good. Berdasarkan definisi diatas dapat disimpulkan bahwa kebahagiaan adalah suatu emosi positif yang muncul dalam diri manusia ketika dia dapat merasakan kualitas hidup yang baik.

Organizational Citizenship Behavior

Organizational Citizenship Behavior (OCB) merupakan bagian dari ilmu perilaku organisasi, OCB merupakan bentuk perilaku kerja yang biasanya tidak terlihat atau diperhitungkan. Terdapat dua pendekatan terhadap konsep OCB yaitu OCB merupakan kinerja extra role yang terpisah dari kinerja in-role atau kinerja yang sesuai deskripsi kerja. Pendekatan kedua adalah memandang OCB dari prinsip atau filosofi politik. Pendekatan ini mengidentifikasi perilaku anggota organisasi dengan perilaku kewarganegaraan.

Kepuasan Kerja

Menurut Abdurrahmat (2006) kepuasan kerja merupakan suatu bentuk sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaan yang digelutinya. Kepuasan kerja dalam pekerjaan ialah kepuasan kerja yang dapat dinikmati dalam pekerjaan dengan mendapatkan hasil dari pencapaian tujuan kerja, penempatan, perlakuan, dan suasana lingkungan kerja yang baik.

Penelitian Terdahulu

Penelitian Taroreh, Tewal dan Lumintang (2020), Perusahaan dituntut untuk dapat mengambil keputusan dengan tepat pada era globalisasi agar dapat bersaing di lingkungan bisnis yang semakin kompetitif. Keputusan tersebut menyangkut semua bidang fungsional di dalam perusahaan. Sumber daya manusia adalah salah satu yang terpenting yang harus diperhatikan dan dioptimalkan pengembangannya oleh organisasi untuk mencapai tujuan. Tujuan dari Penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior melalui Komitmen Organisasi pada Perum Bulog Divre Sulut dan Gorontalo. Penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif. Jumlah sampel yang digunakan sebanyak 46 responden. Analisis data menggunakan analisis jalur (path analysis). Hasil menunjukkan Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif tetapi tidak signifikan secara langsung terhadap Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan secara langsung

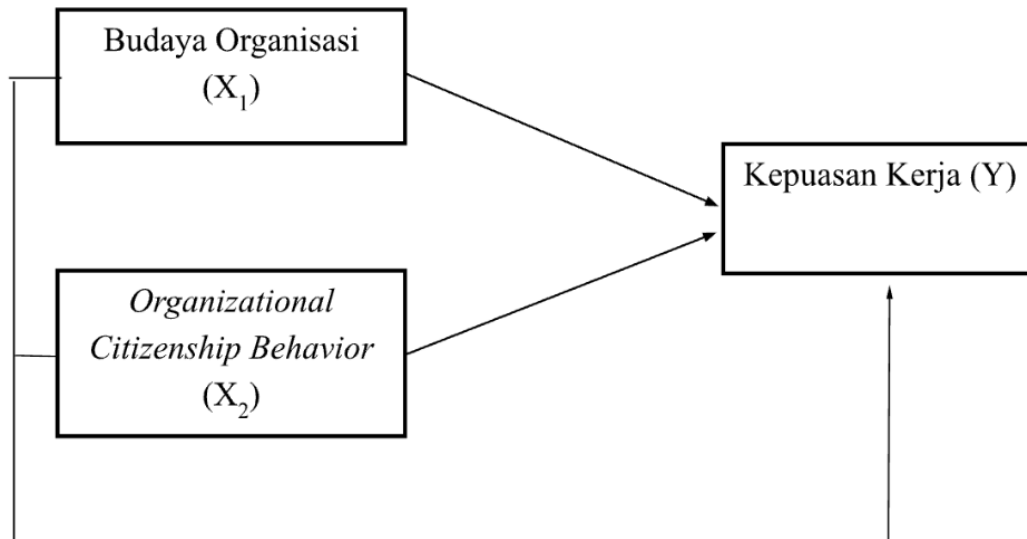
terhadap Komitmen Organisasi, Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap OCB, Budaya Organisasi berpengaruh positif tetapi tidak signifikan secara langsung terhadap OCB, Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan tidak signifikan secara langsung terhadap OCB, Komitmen Organisasi tidak berpengaruh sebagai variabel mediasi kepemimpinan transformasional terhadap OCB, Komitmen Organisasi tidak berpengaruh sebagai variabel mediasi budaya organisasi terhadap OCB.

Penelitian Pandey, Lengkong dan Kojo (2019) Dukungan organisasi, kepuasan kerja dan komitmen organisasi membuat setiap karyawan di satu perusahaan menunjukkan Organizational Citizenship Behavior ketika bekerja. Sebaiknya pihak manajemen dan para karyawan Bank SulutGo harus mempertahankan dan meningkatkan dukungan organisasi, kepuasan kerja dan komitmen organisasi, agar supaya Organizational Citizenship Behavior karyawan menjadi lebih baik; dan harus memperhatikan faktor-faktor lain yang mempengaruhi uan program statistik SPSS. Populasi penelitian adalah 100 karyawan dan sampel penelitian adalah 80 karyawan. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa Dukungan Organisasi, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Bank SulutGo dan Dukungan Organisasi, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi berpengaruh secara parsial terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Bank SulutGo. Sebaiknya pihak manajemen dan para karyawan Bank SulutGo harus mempertahankan dan meningkatkan dukungan organisasi, kepuasan kerja dan komitmen organisasi, agar supaya Organizational Citizenship Behavior karyawan menjadi lebih baik; dan harus memperhatikan faktor-faktor lain yang mempengaruhi Organizational Citizenship Behavior.

Penelitian Sidabalok (2020), Kesehatan merupakan faktor penting dalam kehidupan ini. Salah satu dari tenaga medis yang merupakan pihak yang bertanggung jawab memberikan pelayanan kesehatan adalah perawat. Beban kerja yang dimiliki oleh perawat tidak ringan. Itulah mengapa perawat rentan mengalami kelelahan dan stres yang dapat mempengaruhi kinerja. Namun, bekerja merawat orang lain juga dapat menjadi menyenangkan bagi perawat itu sendiri yang juga akan mempengaruhi kinerja. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kebahagiaan dan stres kerja perawat dengan mengidentifikasi faktor faktor yang mempengaruhinya. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder dengan jumlah 72 responden. Metode analisis yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, analisis deskriptif, uji *Chi-Square* dan analisis regresi berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kebahagiaan dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap

kinerja. Secara parsial, kebahagiaan memiliki pengaruh terhadap kinerja namun stres kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja.

Model Penelitian



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Sumber : Kajian Teoritik

B. METODE PENELITIAN

Pendekatan Penelitian

Objek dalam penelitian ini adalah Star Square Manado. Lama waktu yang digunakan untuk melakukan penelitian yaitu 3 bulan, dengan rincian mengumpulkan informasi tentang objek, mengumpulkan kajian pustaka dan empiris, penyebaran kuesioner dan analisis data.

Populasi, Besaran Sampel dan Teknik Sampling

Populasi penelitian adalah jumlah konsumen yang melakukan pembelian pada Star Square Manado. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 260 karyawan. Dan sampel dalam penelitian ini diperoleh dengan menggunakan rumus slovin.

Data dan Sumber Data

Penelitian ini menggunakan dua jenis data yaitu data primer dan data sekunder. Data Sekunder adalah data yang diperoleh peneliti secara tidak langsung melalui media perantara yaitu melalui hasil-hasil penelitian, buku-buku, artikel, dan berbagai publikasi serta instansi terkait yang relevan dengan masalah yang diangkat.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner yang dibagikan kepada para

responden penelitian.

Definisi Operasional Variabel

Definisi pengukuran variabel adalah penentuan konstruk sehingga menjadi variabel yang dapat diukur.

Tabel 2. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Variabel	Definisi	Indikator
Kebahagiaan	suatu keadaan pikiran atau perasaan yang ditandai dengan kecukupan hingga kesenangan, cinta, kepuasan, kenikmatan, atau kegembiraan yang intens.	1. menghargai diri sendiri, 2. optimis, 3. terbuka, 4. mampu mengendalikan diri
Organizational Citizenship Behavior	<i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i> merupakan bentuk perilaku kerja yang biasanya tidak terlihat atau diperhitungkan.	1. Perilaku membantu 2. Kepatuhan terhadap organisasi 3. Loyalitas terhadap organisasi Inisiatif
Kepuasan Kerja	suatu bentuk sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaan yang digelutinya.	1. Pekerjaan yang dilakukan 2. Rekan kerja 3. Promosi 4. Gaji

Sumber: Kajian Teori

Uji Validitas

Uji validitas atau kesahihan atau derajat ketepatan mengukur sejauh mana ketepatan dan kecermatan alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Indikator yang valid adalah indikator yang memiliki tingkat kesalahan pengukuran yang kecil.

Uji Reliabilitas

Reliabilitas/keandalan (derajat konsistensi/keajegan) adalah ukuran yang menunjukkan seberapa tinggi suatu instrumen dapat dipercaya atau dapat diandalkan, artinya reliabilitas menyangkut ketepatan (dalam pengertian konsisten) alat ukur (Mustafa, 2009 : 4).

Teknik Analisis

Karena penelitian ini adalah penelitian bersifat kuantitatif maka data yang diperoleh dari responden lewat kuesioner dikodekan sesuai dengan skala Likert 1 – 5, dan kemudian ditabulasi dengan menggunakan analisis statistik dengan program komputer SPSS. Data yang terkumpul dianalisis dengan Teknik Analisis Linier Berganda, dengan terlebih dahulu melakukan uji asumsi klasik.

Uji Asumsi Klasik

Untuk menguji kelayakan model regresi yang digunakan, maka harus terlebih dahulu memenuhi Uji asumsi klasik. Uji asumsi klasik dalam penelitian terdiri dari Uji normalitas, Uji heteroskedastisitas. Uji multikolinearitas dan uji autokorelasi.

Uji Normalitas

Hipotesis yang telah dirumuskan akan diuji dengan statistic parametris, dalam hal ini dengan menggunakan korelasi dan regresi. Penggunaan *statistic* parametris mensyaratkan bahwa data setiap variable yang akan dianalisis harus berdistribusi normal.

Uji Heteroskedastisitas

Uji *heteroskedastisitas* dapat dilakukan dengan melihat grafik. Yaitu dengan melihat pola titik-titik pada *scatterplot regresi*. Metodenya adalah dengan membuat grafik *plot* atau *scatter* antara *Standardized Predicted Value* (ZPRED) dengan *Studentized Residual* (SRESID).

Uji Multikolinearitas

Uji *multikolinearitas* digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik *multikolinearitas*, yaitu adanya hubungan linear antara variabel independen dalam model regresi. Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas atau independen (Ghozali, 2011:105).

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk menaksir bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen, bila dua atau lebih variabel dependen sebagai factor predictor dinaik turunkan nilainya. (Sugiyono, 2013).

Uji Hipotesis

Uji hipotesis yang digunakan untuk pengaruh secara bersama-sama atau secara simultan adalah uji F. Sementara untuk pengaruh secara parsial digunakan uji t. Langkah-langkah dalam pengujian hipotesis ini dimulai dengan menetapkan hipotesis nol (H_0) dan hipotesis alternatif (H_a), pemilihan tes statistic dan perhitungan nilai statistik, penetapan tingkat signifikansi dan penetapan kriteria pengujian.

Koefisien Determinasi(R^2)

Analisis koefisien determinasi (R^2) pengujian Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah nol dan satu. Nilai R yang kecil kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi-variabel dependen amat terbatas.

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

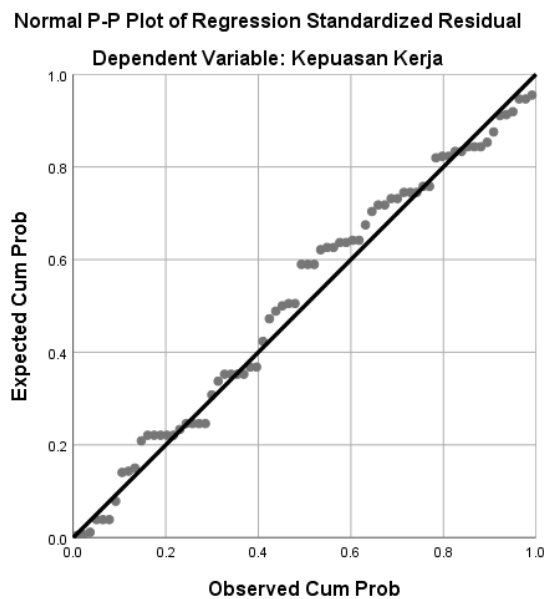
Uji Validitas dan Reliabilitas Kuesioner

Tabel 3. Uji Validitas dan Reliabilitas Kuesioner

Variabel	Pernyataan	Sig	Status	Cronbach Alpha	Status
Kebahagiaan (X_1)	$X_{1.1}$	0,000	Valid	0,744	Reliabel
	$X_{1.2}$	0,000	Valid		Reliabel
	$X_{1.3}$	0,000	Valid		Reliabel
	$X_{1.4}$	0,000	Valid		Reliabel
OCB (X_2)	$X_{2.1}$	0,000	Valid	0,711	Reliabel
	$X_{2.2}$	0,000	Valid		Reliabel
	$X_{2.2}$	0,000	Valid		Reliabel
	$X_{2.4}$	0,000	Valid		Reliabel
Kepuasan Kerja (Y)	$Y_{1.1}$	0,000	Valid	0,713	Reliabel
	$Y_{1.2}$	0,000	Valid		Reliabel
	$Y_{1.3}$	0,000	Valid		Reliabel
	$Y_{1.4}$	0,000	Valid		Reliabel

Sumber : Olah data SPSS 25, 2023

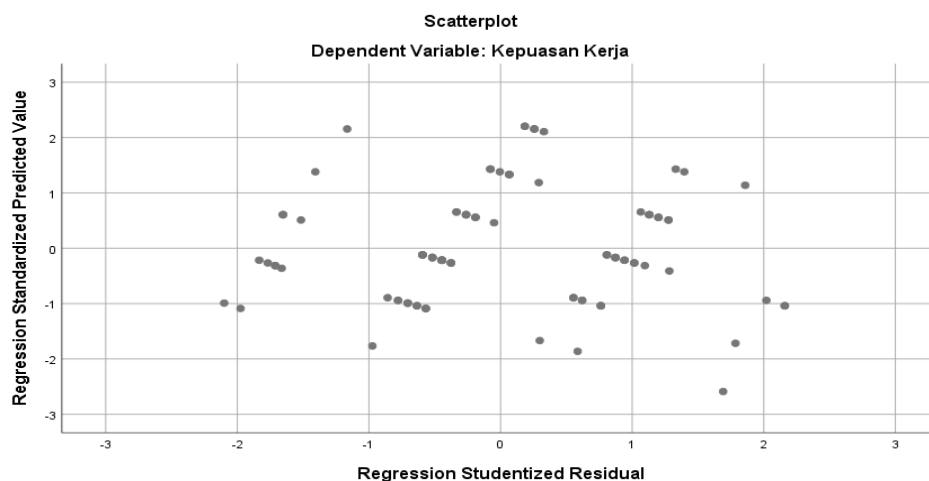
Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa dari item-item pernyataan variabel dinyatakan valid karena nilai korelasinya memiliki nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Uji reliabilitas memiliki nilai cronbach alpha lebih besar dari 0,6 sehingga dapat dinyatakan bahwa setiap pernyataan dinyatakan reliabel.

Hasil Penelitian**Uji Asumsi Klasik****Uji Normalitas**

Sumber : Olah data SPSS 25, 2023

Gambar 2. Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Berdasarkan grafik di atas terlihat titik-titik koordinat antara nilai observasi dengan data mengikuti garis diagonal, sehingga dapat disimpulkan bahwa data memiliki data yang berdistribusi normal.

Uji Heterokedastistas

Sumber : Olah data SPSS 25, 2023

Gambar 3. Scatterplot

Berdasarkan uji heteroskedastisitas menampakkan titik-titik yang menyebar secara acak dan tidak ada pola yang jelas terbentuk serta dalam penyebaran titik-titik tersebut menyebar dibawah dan diatas angka 0 pada sumbu Y. Hal tersebut mengidentifikasikan tidak terjadinya heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga data layak dipakai.

Uji Multikolinearitas

Tabel 4. Collinearity Model

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Kebahagiaan	.958	1.044
	OCB	.958	1.044

Sumber : Olah data SPSS 25, 2023

Menunjukkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas jika nilai VIF < 10 Hasil perhitungan menghasilkan nilai dibawah angka 1 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas dalam model regresi tersebut. Selain itu dapat dilihat nilai tolerance lebih besar dari 1 maka dapat disimpulkan tidak terdapat gejala multikolinieritas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 5. Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.536	1.238		2.048	.043		
	Kebahagiaan	.051	.052	.057	3.979	.000	.958	1.044
	OCB	.816	.059	.813	13.930	.000	.958	1.044
					F	Sig.		
	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	104.666	.000 ^b		
	Regression	109.848	2	54.924				
	Residual	50.902	97	.525				

Total	160.750	99					
-------	---------	----	--	--	--	--	--

Sumber : Olah data SPSS 25, 2022

Persamaan Regresi $Y = 2.536 + 0.051 X_1 + 0,816 X_2$ menggambarkan bahwa variabel bebas (independent) Kebahagiaan (X_1) dan OCB (X_2) dalam model regresi tersebut dapat dinyatakan jika satu variabel independen berubah sebesar 1 (satu) dan lainnya konstan, maka perubahan variabel terikat (dependen) Kepuasan Kerja (Y) adalah sebesar nilai koefisien (b) dari nilai variabel independen tersebut. Konstanta (α) sebesar 2,536 memberikan pengertian bahwa jika Kebahagiaan (X_1) dan OCB (X_2) secara serempak atau bersama-sama tidak mengalami perubahan atau sama dengan nol (0) maka besarnya Kepuasan Kerja (Y) sebesar 2,536 satuan.

Koefisien Korelasi Berganda (R) dan Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 6. Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.827 ^a	.683	.677	.72440

Sumber : Olah data SPSS 25, 2022

Berdasarkan Tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai Koefisien Korelasi Berganda (R) yang dihasilkan pada model 1 adalah sebesar 0.827 artinya mempunyai hubungan sangat kuat. Nilai Koefisien Determinasi (R^2) adalah 0,683 atau 68,3% Artinya pengaruh Kebahagiaan (X_1) dan OCB (X_2) terhadap Kepuasan Kerja adalah sebesar 68,3% dan sisanya sebesar 31,7% dipengaruhi variabel lain.

D. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat disimpulkan dari penelitian ini bahwa :

1. Kebahagiaan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan Star Square Manado.
2. OCB berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan Star Square Manado.
3. Kebahagiaan, OCB dan Brand Trust berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan Star Square Manado.

Saran

Berdasarkan simpulan hasil penelitian di atas, maka hal-hal yang dapat disarankan dari penelitian ini adalah :

1. Penting bagi pihak Star Square Manado agar memperhatikan Kebahagiaan dan OCB yang menjadi determinan Kepuasan Kerja.
2. Lebih khusus lagi pihak Star Square Manado agar memperhatikan target yang telah ditentukan oleh pihak manajemen
3. Bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk menambah ruang lingkup penelitian dengan objek yang lebih besar lagi.

E. DAFTAR PUSTAKA

- Andriani, dkk. 2012. Jurnal penelitian psikologis. OCB dan Kepuasan Kerja pada Karyawan. Vol.03, No.01, 341-
- Anindya, Regsa. 2011. Pengaruh Komitmen Keorganisasian dan Kecerdasan Emosional Terhadap Organizational
- Badeni. 2014:3. Kepemimpinan & Perilaku Organisasi. ISBN 978-602-7825-87-1. Bandung: Afabeta
- Behavior (OCB) dan Komitmen Organisasional dengan Mediasi Kepuasan Kerja (Studi pada guru tetap behavior (OCB) karyawan Shared Service PT. Elnusa, Tbk Jakarta. Universitas Indonesia.
- Citizenship Behavior (OCB) dalam meningkatkan Kinerja Karyawan. ISBN: 978-602-1353-21-9. Jakarta : Mitra
- Citizenship Behavior (OCB) Karyawan Departemen Unit X Kompas Gramedia. Program Pascasarjana
- Citizenship Behavior pada PT Trubus Swadaya. Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI) |Vol.
- Daraei et al. 2014. Providing A Conceptual Model For Surveying The Impact Of Employee Empowerment On Erly Suandy. Jakarta: Salemba Empat. Fourth Edition. New Jersey: Pearson Education, Inc., Upper Saddle River.
- In Science. ISSN 2322-5009. 2014, Vol 2. No. 6, pp: 794-800. www.jcrs010.com diakses pada tanggal 25 Oktober 2015.
- Iskandar, Chika Maharani (2012). Pengaruh Pemberdayaan Karyawan terhadap Organizational citizenship. Jakarta. Indeks 354. Unniversitas 17 Agustus 1945. Surabaya. 25 Oktober 2015.
- Jennifer M. George & Gareth R. Jones. 2005. Understanding and Managing Organizational Behavior (OCB). 3, No. 1, 2012. Depok.

- Kartika Ratu Gera Wita, (2012). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Pada Karyawan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB). Universitas Katholik Widya
- Kreitner dan Kinicki. 2005, Perilaku Organisasi (Organizational Behavior), Buku 1 edisi 5, diterjemahkan oleh
- Lembono, Ardy Yulianto (2013). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional Serta Mandala. Surabaya.
- Northouse, Peter G. 2013:175 & 185. Kepemimpinan. Teori dan Praktik. Edisi ke-6. ISBN: 978-1-4522-0340-9.
- Organizational Citizenship Behavior (OCB) In Alborz Insurance Company. Journal Of Current Research Pada PT. Hellomotion Korpora Indonesia. Universitas Indonesia. Jakarta. Pelajar: Yogyakarta.
- Rahmi, Maptuhah. 2013. Pengaruh kepemimpinan Transformasional Terhadap Organizational Citizenship SMA Negeri di Kabupaten Lombok Timur). Program Pascasarjana Universitas Udayana Denpasar. Bali. Universitas Indonesia. Jakarta. Wacana Media.
- Waspodo & Minadaniati. 2012. Pengaruh Kepuasan kerja dan Iklim Organisasi terhadap Organizational
- Wibowo. 2014:2,3,131. Perilaku Dalam Organisasi. Edisi 2. ISBN 978-979-769-544-6. Jakarta: Rajawali Pers.
- Widodo. 2015:200. Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. ISBN 978-602-229-395-8. Pustaka