

PENGARUH ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB), WORKLOAD DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP WORK HAPPINESS DI PT. PLN UP3 MANADO

THE INFLUENCE OF ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB), WORKLOAD AND WORK ENVIRONMENT ON WORK HAPPINESS AT PT. PLN UP3 MANADO

Gabriel F. Laluraa¹, Christofel Mintardjo², Yantje Uhing³

¹²³Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan
Manajemen Universitas Sam Ratulangi Manado

E-mail: gabriellaluraa12@gmail.com, christoffelmintarjo@unsrat.ac.id,
yantje_uhing@unsrat.ac.id

Abstrak: Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan elemen strategis dalam organisasi yang berperan penting dalam mengelola tenaga kerja untuk mencapai tujuan perusahaan secara efektif dan efisien. Dalam pelaksanaannya, MSDM berfokus pada pengembangan, pemeliharaan, dan pemanfaatan sumber daya manusia secara optimal. Salah satu faktor penting dalam konteks MSDM adalah beban kerja (workload), yang merujuk pada jumlah total tugas, tanggung jawab, dan pekerjaan yang harus diselesaikan oleh individu dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja yang tidak seimbang dapat memengaruhi performa dan kesejahteraan karyawan secara signifikan. Selain itu, lingkungan kerja yang mencakup aspek fisik, sosial, dan psikologis di tempat kerja juga berperan besar dalam memengaruhi kinerja dan kepuasan karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan produktivitas, sedangkan lingkungan yang kurang mendukung dapat menurunkan motivasi dan kinerja. Kepuasan kerja menjadi indikator penting lainnya dalam menilai efektivitas MSDM. Kepuasan kerja berhubungan erat dengan motivasi, loyalitas, dan kinerja pegawai. Pegawai yang merasa puas cenderung menunjukkan komitmen tinggi terhadap organisasi dan berpartisipasi aktif dalam tugasnya. Sebaliknya, ketidakpuasan dapat menyebabkan turnover, rendahnya produktivitas, serta menurunnya komitmen dan keterlibatan kerja. Oleh karena itu, pemahaman terhadap beban kerja, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja sangat penting bagi organisasi untuk menciptakan sistem manajemen sumber daya manusia.

Kata Kunci: *Organizational Citizenship Behavior (OCB), Workload, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja.*

Abstract: Human Resource Management (HRM) is a strategic element within an organization that plays a vital role in managing the workforce to achieve corporate goals effectively and efficiently. In its implementation, HRM focuses on the

Article history

Received: Juli 2025
Reviewed: Juli 2025
Published: Juli 2025

Plagiarism checker no 867
Doi : prefix doi :
10.8734/musytari.v1i2.359
Copyright : author
Publish by : musytari



This work is licensed under
a [creative commons
attribution-noncommercial
4.0 international license](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

development, maintenance, and optimal utilization of human resources. One crucial factor within the context of HRM is workload, which refers to the total amount of tasks, responsibilities, and duties that an individual must complete within a given period. An unbalanced workload can significantly impact employee performance and well-being. In addition, the work environment, which includes the physical, social, and psychological aspects of the workplace, also plays a major role in influencing employee performance and job satisfaction. A conducive work environment can enhance productivity, while an unsupportive environment may decrease motivation and performance. Job satisfaction is another important indicator in assessing the effectiveness of HRM. It is closely related to employee motivation, loyalty, and performance. Satisfied employees tend to show a strong commitment to the organization and actively participate in their tasks. Conversely, dissatisfaction may lead to high turnover, low productivity, and decreased commitment and engagement. Therefore, understanding workload, work environment, and job satisfaction is essential for organizations to develop a comprehensive and sustainable human resource management system.

Kata Kunci: *Organizational Citizenship Behavior (OCB), Workload, Work Environment, Job Satisfaction.*

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Dalam dunia kerja yang semakin dinamis, kebahagiaan karyawan menjadi faktor yang tidak bisa diabaikan. Karyawan yang bahagia cenderung lebih produktif, lebih loyal terhadap perusahaan, dan memiliki motivasi kerja yang lebih tinggi. Sebaliknya, ketika karyawan merasa terbebani, kurang mendapatkan dukungan, atau bekerja dalam lingkungan yang tidak kondusif, semangat kerja mereka dapat menurun, yang pada akhirnya berpengaruh terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan. Oleh karena itu, memahami faktor-faktor yang memengaruhi *Work Happiness* menjadi hal yang penting bagi setiap perusahaan, termasuk PT. PLN UP3 Manado.

Sebagai perusahaan yang bertanggung jawab dalam menyediakan pasokan listrik bagi masyarakat, PT. PLN UP3 Manado sangat bergantung pada kinerja Sumber Daya Manusia yang ada. Keberhasilan perusahaan dalam menjalankan tugasnya tidak hanya ditentukan oleh infrastruktur dan teknologi, tetapi juga oleh kualitas serta kesejahteraan para karyawannya.

Namun, dalam praktiknya, terdapat berbagai tantangan yang dapat memengaruhi tingkat kebahagiaan kerja karyawan, salah satunya terkait dengan perilaku kerja di luar tugas utama atau yang dikenal sebagai *OCB (Organizational Citizenship Behavior)*. Di PT. PLN UP3 Manado, tidak semua karyawan menunjukkan tingkat *OCB (Organizational Citizenship Behavior)* yang sama. Beberapa karyawan bersedia membantu rekan kerja, mengambil inisiatif dalam menyelesaikan masalah, atau memberikan kontribusi lebih tanpa diminta. Namun, ada juga karyawan yang hanya bekerja sesuai dengan tanggung jawab formal mereka tanpa keterlibatan lebih. Variasi dalam perilaku *OCB (Organizational Citizenship Behavior)* ini dapat dipengaruhi oleh banyak faktor, seperti budaya kerja, apresiasi dari perusahaan, serta *Workload* yang

mereka hadapi. seperti budaya kerja, apresiasi dari perusahaan, serta *Workload* yang mereka hadapi.

Selain itu, *Workload* menjadi tantangan lain bagi karyawan di PT. PLN UP3 Manado. Sebagai perusahaan yang bergerak di sektor ketenagalistrikan, banyak pekerjaan yang bersifat teknis dan membutuhkan penyelesaian segera, terutama dalam menangani gangguan listrik atau kondisi darurat lainnya. Beberapa karyawan harus bekerja di luar jam operasional, menghadapi jadwal yang padat, serta menangani tuntutan kerja yang tinggi. *Workload* yang berlebihan dapat menyebabkan stres, kelelahan, hingga menurunkan motivasi dalam bekerja. Jika kondisi ini terus berlanjut tanpa penanganan yang baik, dapat berisiko menurunkan tingkat kebahagiaan kerja dan bahkan meningkatkan potensi burnout pada karyawan.

Mengingat pentingnya kebahagiaan kerja dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan harmonis, pemahaman terhadap faktor-faktor yang memengaruhinya menjadi suatu kebutuhan yang tidak dapat diabaikan. Jika kebahagiaan kerja karyawan tidak diperhatikan, bukan hanya individu yang terdampak, tetapi juga efektivitas dan stabilitas organisasi secara keseluruhan. Di PT. PLN UP3 Manado, di mana tuntutan pekerjaan sering kali dinamis dan penuh tantangan, memastikan karyawan tetap merasa nyaman dan termotivasi dalam bekerja menjadi hal yang krusial.

Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini yakni :

1. Untuk mengetahui pengaruh *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* terhadap *Work Happiness* pegawai di PT. PLN UP3 Manado.
2. Untuk mengetahui pengaruh *Workload* terhadap *Work Happiness* pegawai di PT. PLN UP3 Manado.
3. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap *Work Happiness* pegawai di PT. PLN UP3 Manado.
4. Untuk mengetahui pengaruh *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*, *Workload*, dan Lingkungan Kerja terhadap *Work Happiness* pegawai di PT. PLN UP3 Manado.

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan komponen penting dalam organisasi yang berperan dalam pengelolaan tenaga kerja guna mencapai tujuan perusahaan secara efektif dan efisien. Dalam konteks MSDM, terdapat berbagai definisi yang dikemukakan oleh para ahli yang pada intinya menyoroti fungsi utama MSDM sebagai upaya organisasi untuk memaksimalkan produktivitas dan kesejahteraan karyawan.

Menurut Dessler (2020:3) manajemen sumber daya manusia adalah proses untuk memperoleh, melatih, menilai, dan mengompensasi pegawai dan untuk mengurus relasi tenaga kerja, kesehatan dan keselamatan, serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan.

Komponen manajemen sumber daya manusia menurut Hasibuan (2019: 13), yaitu tenaga kerja manusia pada dasarnya dibedakan atas pengusaha, pegawai, dan pemimpin.

Organizational Citizenship Behavior (OCB)

Organizational Citizenship Behavior (OCB), atau dalam bahasa Indonesia berarti Perilaku Kewarganegaraan Organisasi, merujuk pada perilaku sukarela individu yang melampaui tugas-tugas formal mereka.

Menurut Setyowati (2023:15). Terdapat lima kategori utama indikator *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*: 1. *Altruism* (Altruisme), 2. *Conscientiousness* (Ketekunan dan

Kedisiplinan), 3. *Sportsmanship* (Sportivitas), 4. *Courtesy* (Tenggang Rasa) dan 5. *Civic Virtue* (Kebajikan Kewargaan Organisasi)

Workload

Workload atau Beban Kerja dapat diartikan sebagai jumlah total tugas, tanggung jawab, dan pekerjaan yang harus diselesaikan oleh individu dalam organisasi pada periode waktu tertentu. *Workload* ini mencakup semua aktivitas yang harus dilakukan untuk memenuhi tuntutan peran dan tanggung jawab pekerjaan, melibatkan berbagai jenis tugas baik rutin maupun non-rutin yang perlu dikelola untuk mencapai tujuan organisasi.

Workload Menurut Budiasa Koesomowidjojo (2021:33), terdapat beberapa indikator yang mampu mengetahui besarnya *Workload* pada suatu perusahaan yang harus diterima oleh karyawan, diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Faktor Eksternal

Beban yang berasal dari luar tubuh pekerja (*wring stressor*) seperti:

- tugas yang dilakukan yang bersifat fisik, seperti situasi kerja, tata ruang, tempat kerja, alat dan sarana kerja, kondisi kerja, sikap kerja, sedangkan tugas-tugas yang bersifat mental seperti kompleksitas pekerjaan, tingkat kesulitan pekerjaan, pelatihan atau pendidikan yang diperoleh, tanggung jawab pekerjaan.
- Organisasi kerja, seperti masa waktu kerja, waktu istirahat, kerja bergilir, kerja malam, sistem pengupahan, model struktur organisasi, pelimpahan tugas dan wewenang.
- Lingkungan kerja meliputi lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja biologis, dan lingkungan kerja psikologi.

2. Faktor Internal

Faktor Internal adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh akibat dari reaksi beban pekerjaan eksternal. Reaksi tubuh disebut *strain*, berat ringannya *strain* dapat dinilai baik secara objektif maupun subjektif. Faktor internal meliputi faktor somatik (jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi, kondisi kesehatan), faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan, dan kepuasan).

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah kondisi fisik, sosial, dan psikologis di tempat kerja yang memengaruhi cara karyawan bekerja dan mencapai hasil. Lingkungan yang kondusif meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan, sementara lingkungan yang kurang mendukung bisa menurunkan kinerja dan kepuasan kerja.

Menurut Sedarmayanti (2018:12), terdapat beberapa indikator Lingkungan Kerja yang penting untuk diperhatikan demi menciptakan kondisi yang nyaman dan aman bagi karyawan, yaitu: penerangan/cahaya, suhu udara, kebisingan, getaran, kebersihan, ketersediaan ruang gerak dan keamanan kerja.

Work Happiness

Menurut Prof. Dr. Lijan Poltak Sinambela dan Dr. Sartono Sinambela (2019), Kepuasan Kerja pegawai merupakan aspek penting yang perlu diperhatikan oleh pimpinan organisasi.

Mengutip dari Ghiselli dan Brown dalam As'ad (2004), terdapat lima faktor utama yang memengaruhi kepuasan kerja: 1. Kedudukan (Posisi Jabatan), 2. Golongan, 3. Umur, 4. Jaminan Finansial dan Sosial dan 5. Mutu Pengawasan

Penelitian Terdahulu

Penelitian Putri, F. R., & Supriadi, Y. N. (2022)

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan tujuan untuk mengidentifikasi dan membuktikan pengaruh kompensasi, Lingkungan Kerja, dan *Organizational Citizenship*

Behavior (OCB) terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Patra Badak Arun Solusi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, (2) Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, dan (3) *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* juga berpengaruh positif serta signifikan terhadap kepuasan kerja. Implikasi dari penelitian ini mencakup aspek teoritis dan praktis, di mana hasil penelitian diharapkan dapat memberikan wawasan dalam pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia. Selain itu, penelitian ini memberikan kontribusi bagi perusahaan dalam upaya mengatasi permasalahan terkait kompensasi, Lingkungan Kerja, serta *Organizational*

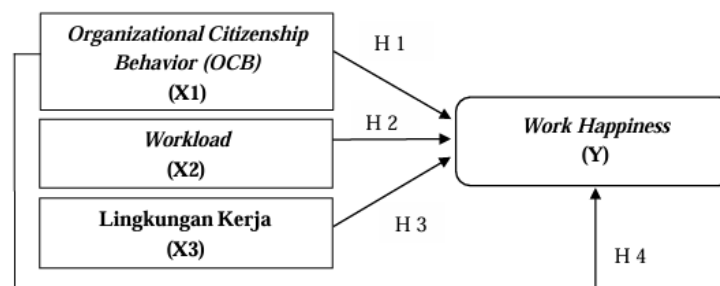
Penelitian Yuliantini, T., & Santoso, R. (2020)

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Populasi penelitian ini adalah karyawan PT Travel Mart Jakarta Pusat yang terdiri dari 70 orang. Penentuan sampel diambil menggunakan sampel jenuh. Hasil analisis dengan menggunakan *Partial Least Square (PLS)* menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Penelitian Putri, G. A. M., Fauzi, A., Saputra, F., Danaya, B. P., & Puspitasari, D. (2023)

Penelitian ini bertujuan untuk membangun hipotesis mengenai pengaruh antar variabel yang nantinya akan digunakan dalam penelitian lebih lanjut dalam lingkup ilmu manajemen sumber daya manusia. Metode penulisan yang digunakan dalam penelitian ini adalah studi pustaka, yang bersumber dari penelitian sebelumnya. Media online yang digunakan untuk memperoleh referensi penelitian sebelumnya antara lain Google Scholar, Publish or Perish, serta media akademik daring lainnya. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: 1) Pengembangan karier berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan; 2) Budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan; dan 3) Beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Model Penelitian



Gambar 1. Kerangka Berpikir

- H1 : Diduga Organizational Citizenship Behavior (OCB) berpengaruh signifikan terhadap Work Happiness Karyawan.
 H2 : Diduga Workload Kerja berpengaruh signifikan terhadap Work Happiness Karyawan.
 H3 : Diduga Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Work Happiness Karyawan.
 H4 : Diduga Organizational Citizenship Behavior (OCB), Workload dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Work Happiness Karyawan.

METODE PENELITIAN

Pendekatan Penelitian

Jenis pendekatan pada studi ini ialah pendekatan kuantitatif.

Populasi dan Besaran Sampel

Populasi pada penelitian ini merupakan karyawan PT. PLN UP3 Manado dengan jumlah 294 karyawan. Dalam menentukan ukuran sampel dalam penelitian ini, peneliti menggunakan formula yang dikemukakan Slovin, sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

n: Ukuran Sampel

N : Ukuran Populasi

e : Tingkat kelonggaran (0,1) (*error tolerance*)

$$n = N / 1 + N.(e)^2$$

$$n = 294 / 1 + 294.(0,1)^2$$

$$n = 294 / 1 + 2,94$$

$$n = 294 / 3,94$$

$$n = 74,61$$

$$n = 74 \text{ sampel}$$

Dengan demikian jumlah sampel yang digunakan 74 sampel.

Jenis dan Sumber Data

Data primer serta sekunder yang dimanfaatkan dalam studi ini berasal dari angket ataupun data yang didapat secara legal oleh subjek penelitian. Data primer dalam penelitian ini berasal dari metode pengumpulan data kuesioner (angket) yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden yakni karyawan PT. PLN UP3 Manado untuk dijawab. Data sekunder berasal dari data yang diperoleh secara legal oleh subjek penelitian yaitu PT. PLN UP3 Manado.

Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu dengan memberikan daftar pertanyaan (kuesioner) yang dibuat oleh peneliti dan dengan cara membagikan kepada responden sebagai pedoman untuk menggali informasi dari responden.

Pengujian Instrumen

Uji Validitas

Sugiyono (2021:121) menyatakan uji validitas merupakan persamaan data yang dilaporkan oleh peneliti dengan data yang diperoleh langsung yang terjadi pada subyek penelitian. Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau setidaknya suatu instrument (kuesioner). Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu mengungkapkan yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.

Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2021:125) uji reliabilitas adalah derajat konsistensi dan stabilitas data atau temuan. Data yang tidak reliabel, tidak dapat di proses lebih lanjut karena akan menghasilkan kesimpulan yang bias. Suatu alat ukur yang dinilai reliabel jika pengukuran tersebut menunjukkan hasil-hasil yang konsisten dari waktu ke waktu.

Teknik Analisis

Analisis Linear Berganda

Pengujian analisis regresi linier berganda antara variabel dependen (*Work Happiness*) dengan variabel independen (*Organizational Citizenship Behavior (OCB)*, *Workload* dan *Lingkungan Kerja*) dengan menggunakan regresi linier berganda, yaitu untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Data diolah menggunakan komputer dengan bantuan *software* program SPSS.

Uji Normalitas

Uji asumsi normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel independen atau keduanya memiliki distribusi normal atau tidak. Untuk mendeteksi adanya suatu normalitas adalah dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumber diagonal dari grafik dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Jika data menyebar disekitar diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
2. Jika menyebar jauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas merupakan uji yang bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Konsep heterokedastisitas/homokedastisitas didasarkan pada penyebaran varians variabel dependen di antara rentang nilai variabel independen. Untuk melihat ada atau tidaknya heterokedastisitas dalam suatu varian *error term* (et) suatu model regresi adalah dengan menggunakan metode uji glejser. Suatu model dikatakan baik jika tidak terjadi heterokedastisitas. Ketentuannya jika nilai $\text{sig} < \alpha 0.05$ maka pada varian terdapat heterokedastisitas. Sedangkan jika nilai $\text{sig} > \alpha 0.05$ maka pada varian tidak terdapat heterokedastisitas.

Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas adalah kejadian yang menginformasikan terjadinya hubungan antara variabel bebas (X). Jika tidak terjadi korelasi dari variabel bebas maka tidak terdapat masalah pada multikolinearitas varian. Untuk mendeteksi adanya multikolinearitas dapat dilihat melalui nilai *variance inflation factor (VIF)*. Jika nilai $VIF < 10$ dan $\text{tolerance} > 0,1$ maka variabel dapat dikatakan bebas multikolinearitas.

Pengujian Hipotesis

Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Uji t dilakukan untuk menguji signifikan dari setiap variabel independen apakah berpengaruh terhadap variabel dependen (Sugiyono 2021:161). Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan t-hitung dengan ttabel. Jika t-hitung lebih besar dibandingkan dengan t-tabel pada taraf signifikasi (α) 5%, maka variabel memiliki pengaruh yang signifikan. Sebaliknya jika t-hitung lebih kecil dibandingkan dengan t-tabel pada signifikasi (α) 5%, maka variabel tidak memiliki pengaruh yang signifikan.

- Jika $\text{sig} < 0,05$, maka H_1 diterima (H_0 ditolak) berarti ada hubungan (berpengaruh signifikan).
- Jika $\text{sig} > 0,05$, maka H_1 ditolak (H_0 diterima) berarti tidak ada hubungan (pengaruh signifikan).

Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji f)

Uji f digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersamaan atau simultan mempengaruhi variabel dependen (Sugiyono 2021: 165). Pengujian dapat dilakukan dengan membandingkan nilai Fhitung dengan Ftabel pada tingkat signifikan sebesar $< 0,05$ dengan kriteria pengujian sebagai berikut:

- Apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan nilai p-value F-statistik < 0.05 maka H_0 ditolak dan H_1 diterima yang artinya variabel independen secara simultan mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.
- Apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ dan nilai p-value F-statistik > 0.05 maka H_1 ditolak dan H_0 diterima yang artinya variabel independen tidak mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen secara simultan.

Uji Koefisien Korelasi (R)

Koefisien korelasi adalah nilai yang menunjukkan kuat/tidaknya hubungan linear antar dua variabel (Sugiyono 2021:168). Koefisien korelasi digunakan untuk mengukur seberapa kuat pengaruh dari antara X_1 (OCB) X_2 (Workload) dan X_3 (Lingkungan Kerja) terhadap Y (Work Happiness), ketentuannya yaitu:

- 0 - 0,25 (korelasi sangat lemah)
- $> 0,25$ - 0,5 (korelasi cukup)
- $> 0,5$ - 0,75 (korelasi kuat)
- $> 0,75$ - 1 (korelasi sangat kuat)

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinan bertujuan untuk menguji besar kecilnya kontribusi dari variabel independen terhadap variabel dependen dengan ketentuannya yaitu determinasi (R^2) berada di antara 0 dan 1 atau $0 \leq R^2 \leq 1$.

Koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi kecil, berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Nilai koefisien determinasi mendekati satu, berarti kemampuan variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

Dalam penelitian ini menggunakan *adjusted R square* kelemahan mendasar penggunaan koefisien determinasi adalah bisa terhadap jumlah variabel independen yang dimasukan dalam model. Setiap tambahan satu variabel independen, maka R^2 pasti meningkat (Sugiyono 2021:171).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Hasil Uji Validitas

1. Tabel 1. Rangkuman Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian

Hasil Uji Validitas				
No	Item Pernyataan	Nilai r	Sig (p-value)	Keterangan
Hasil Uji Validitas Variabel X_1 (OCB)				
1	OCB_1	0.7503	0.0000	Valid
2	OCB_2	0.7601	0.0000	Valid
3	OCB_3	0.6368	0.0000	Valid
4	OCB_4	0.7450	0.0000	Valid
5	OCB_5	0.6532	0.0000	Valid
Hasil Uji Validitas Variabel X_2 (Workload)				

1	Workload_1	0.8218	0.0000	Valid
2	Workload_2	0.7655	0.0000	Valid
3	Workload_3	0.7373	0.0000	Valid
4	Workload_4	0.7191	0.0000	Valid
Hasil Uji Validitas Variabel X3 (Lingkungan Kerja)				
1	Lingkungan_1	0.5780	0.0000	Valid
2	Lingkungan_2	0.6784	0.0000	Valid
3	Lingkungan_3	0.6478	0.0000	Valid
4	Lingkungan_4	0.7110	0.0000	Valid
5	Lingkungan_5	0.5966	0.0000	Valid
6	Lingkungan_6	0.5797	0.0000	Valid
7	Lingkungan_7	0.5874	0.0000	Valid
Hasil Uji Validitas Variabel Y (Work Happiness)				
1	Happiness_1	0.5566	0.0000	Valid
2	Happiness_2	0.6098	0.0000	Valid
3	Happiness_3	0.6613	0.0000	Valid
4	Happiness_4	0.7463	0.0000	Valid
5	Happiness_5	0.7487	0.0000	Valid
6	Happiness_6	0.7084	0.0000	Valid

Sumber: Hasil Analisis Data (2025)

Hasil Uji Reliabilitas

2. Tabel 2. Rangkuman Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan	Jumlah Item
OCB (X1)	0.7198	Dapat Diterima	5
Workload (X2)	0.6718	Dapat Diterima/Marginal	4
Lingkungan Kerja (X3)	0.7498	Dapat Diterima	7
Work Happiness (Y)	0.7467	Dapat Diterima	6

Sumber: Hasil Analisis Data (2025)

Hasil Uji Asumsi Klasik

3. Tabel 3. Hasil Uji Asumsi Klasik Model Regresi

Jenis Uji	Statistik Uji	Nilai p (Sig.)	Kesimpulan
Heteroskedastisitas	LM Stat = 9.63	0.1220	Tidak Terdapat heteroskedastisitas (lolos)
Autokorelasi (DW test)	DW = 2.132	-	Tidak terdapat autokorelasi (lolos)
Normalitas (Jarque-Bera)	JB = 2.126	0.345	Residual berdistribusi normal (lolos)
Multikolinearitas (VIF)	VIF < 10	-	Tidak terdapat multikolinearitas (lolos)

Sumber: Hasil Analisis Data (2025)

Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 4. Hasil Regresi Linear Berganda: Pengaruh OCB, Workload, dan Lingkungan Kerja terhadap Work Happiness

Variabel Independen	Koefisien (B)	Std. Error	t-Statistic	Sig. (p-value)	Keterangan
(Konstanta)	0.8947	3.412	0.262	0.794	
Total_X1 (OCB)	0.6070	0.129	4.709	0.000	Signifikan
Total_X2 (Workload)	0.4238	0.128	3.317	0.001	Signifikan
Total_X3 (Lingkungan Kerja)	0.1460	0.097	1.500	0.138	Tidak signifikan
R-squared	0.381				
Adjusted R ²	0.355				
F-statistic	14.3742			0.000	Model signifikan

Sumber: Hasil Analisis Data (2025)

Hasil Uji Hipotesis

4. Tabel 5. Tabel Hasil Uji Hipotesis Simultan dan Parsial

No	Hipotesis	t/F-stat	Sig. (p)	Kesimpulan
H1	OCB berpengaruh signifikan terhadap Work Happiness	t = 4.709	0.000	Diterima
H2	Workload berpengaruh signifikan terhadap Work Happiness	t = 3.317	0.001	Diterima
H3	Lingkungan Kerja tidak berpengaruh terhadap Work Happiness	t = 1.500	0.138	Ditolak
H4	X1, X2, X3 secara simultan berpengaruh terhadap Y	F = 14.374	0.000	Diterima

Sumber: Hasil Analisis Data (2025)

Hipotesis pertama (H1) menyatakan bahwa Organizational Citizenship Behavior (OCB) berpengaruh signifikan terhadap Work Happiness. Berdasarkan hasil uji regresi, nilai t-statistik sebesar 4.709 dan p-value sebesar 0.000 menunjukkan bahwa pengaruh variabel X1 terhadap Y adalah sangat signifikan secara statistik ($p < 0.05$). Dengan demikian, hipotesis H1 diterima.

Hipotesis kedua (H2) menguji pengaruh Workload terhadap Work Happiness. Nilai t-statistik yang diperoleh sebesar 3.317 dengan p-value 0.001 juga menunjukkan bahwa pengaruhnya signifikan secara statistik. Dengan demikian, hipotesis H2 diterima. Menariknya, arah hubungan yang ditemukan adalah positif, yang mengindikasikan bahwa beban kerja yang dianggap menantang dan bermakna justru meningkatkan kebahagiaan kerja.

Hipotesis ketiga (H3) menyatakan bahwa Lingkungan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Work Happiness. Namun, hasil uji menunjukkan nilai t-statistik sebesar 1.500 dengan p-value 0.138, yang berarti tidak signifikan pada taraf kepercayaan 95%. Oleh karena itu, hipotesis H3 ditolak. Meskipun koefisien regresi menunjukkan arah positif, namun kekuatan statistiknya tidak cukup kuat untuk menyatakan bahwa Lingkungan Kerja berkontribusi secara nyata terhadap Work Happiness. Hal ini mengindikasikan bahwa faktor-faktor fisik seperti

pencahayaan, kebisingan, dan suhu ruangan mungkin sudah memenuhi standar minimum kenyamanan, namun tidak menjadi faktor pembeda utama dalam persepsi kebahagiaan kerja.

Hipotesis keempat (H4) menguji pengaruh variabel OCB, Workload, dan Lingkungan Kerja secara simultan terhadap Work Happiness. Hasil uji F menunjukkan nilai F-statistic sebesar 14.374 dengan p-value 0.000, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi secara keseluruhan signifikan. Dengan demikian, hipotesis H4 diterima. Ini menunjukkan bahwa secara bersama-sama, ketiga variabel independen memberikan pengaruh yang nyata terhadap kebahagiaan kerja, meskipun tidak semua variabel menunjukkan pengaruh yang signifikan secara parsial.

Pembahasan

Hubungan OCB terhadap Work Happiness

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Organizational Citizenship Behavior (OCB) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Work Happiness. Temuan ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Organ (2018), yang menyatakan bahwa perilaku ekstra-peran, seperti membantu rekan kerja, loyalitas terhadap organisasi, dan kontribusi sukarela terhadap suasana kerja yang positif, berkontribusi terhadap kesejahteraan psikologis karyawan. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Chughtai (2019) dan Dirican & Erdil (2022) mengungkapkan bahwa karyawan yang memiliki tingkat OCB tinggi cenderung merasa lebih puas dan terikat secara emosional terhadap organisasi tempat mereka bekerja.

Dalam konteks PLN sebagai BUMN yang berorientasi pada pelayanan publik, OCB menjadi faktor penting dalam membentuk kebahagiaan kerja karena karyawan tidak hanya dituntut menyelesaikan tugas fungsional, tetapi juga diharapkan memberikan kontribusi moral terhadap kelangsungan pelayanan yang berkelanjutan. Perilaku seperti kesediaan membantu rekan kerja di luar deskripsi tugas, menjaga etika sosial, dan menjadi bagian dari kegiatan organisasi telah terbukti meningkatkan suasana kerja yang harmonis dan memberikan rasa makna terhadap pekerjaan mereka.

Hubungan Workload terhadap Work Happiness

Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa Workload berpengaruh signifikan dan positif terhadap Work Happiness. Hasil ini mendukung teori Job Demands-Resources (JD-R) oleh Bakker dan Demerouti (2007), yang menyatakan bahwa beban kerja yang menantang (challenge stressors) dapat menjadi sumber motivasi apabila disertai dengan sumber daya kerja yang mendukung. Hal ini juga didukung oleh penelitian terkini oleh Van den Broeck et al. (2021) yang menunjukkan bahwa beban kerja yang tinggi tidak selalu menurunkan kebahagiaan kerja, selama pegawai merasa bahwa tuntutan tersebut memberikan peluang untuk tumbuh dan berprestasi.

Pengaruh positif workload terhadap kebahagiaan kerja dalam penelitian ini mengindikasikan bahwa karyawan PLN UP3 Manado memaknai beban sebagai bentuk tanggung jawab dan kepercayaan organisasi. Hal ini dapat dimengerti karena sebagian besar responden memiliki masa kerja lebih dari lima tahun, yang mengindikasikan kematangan emosional dan adaptasi terhadap tuntutan kerja. Mereka tidak hanya melihat beban kerja sebagai tekanan, tetapi juga sebagai bukti bahwa peran mereka penting dalam keberlangsungan sistem pelayanan publik.

Lebih jauh lagi, peran teknologi dan SOP yang tertata di PLN menjadi penopang penting dalam menjaga persepsi positif terhadap workload. Ketika beban kerja tinggi diimbangi dengan sistem kerja yang efisien, maka pengalaman kerja yang menantang akan berubah menjadi pengalaman yang memuaskan secara psikologis dan profesional.

Hubungan Lingkungan Kerja terhadap Work Happiness

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Work Happiness. Temuan ini tidak sepenuhnya sejalan dengan teori dua faktor dari Herzberg (1959), yang menyatakan bahwa lingkungan fisik dan kondisi kerja merupakan hygiene factors yang dapat memengaruhi kepuasan dan ketidakpuasan kerja. Namun, teori tersebut juga menyatakan bahwa ketika kebutuhan dasar seperti lingkungan yang aman dan bersih telah terpenuhi, pengaruhnya terhadap kepuasan kerja cenderung netral.

Temuan dari penelitian ini memberikan kontribusi pada pengembangan teori perilaku organisasi dan kesejahteraan kerja. Pertama, hasil ini memperkuat pemahaman bahwa Organizational Citizenship Behavior dan persepsi positif terhadap Workload merupakan dimensi penting dalam membentuk kebahagiaan kerja, khususnya di sektor publik. Hal ini memberikan dasar bahwa kebahagiaan kerja bukan hanya ditentukan oleh faktor eksternal seperti fasilitas, tetapi juga oleh keterlibatan sosial dan tantangan kerja yang memotivasi.

Kedua, hasil penelitian ini juga menantang pandangan klasik mengenai peran lingkungan kerja. Dengan tidak signifikannya pengaruh lingkungan terhadap Work Happiness, maka dapat disimpulkan bahwa faktor fisik memiliki batas efektivitas dalam mempengaruhi kesejahteraan kerja. Ini memberikan ruang bagi pengembangan model teoritis baru yang menempatkan faktor psikologis dan sosial sebagai pendorong utama kebahagiaan kerja di era modern.

Implikasi Praktis dan Keterbatasan Penelitian

Hasil penelitian ini memiliki sejumlah implikasi praktis yang relevan bagi manajemen PT PLN UP3 Manado dan organisasi serupa di sektor pelayanan publik. Pertama, karena OCB terbukti berpengaruh signifikan terhadap kebahagiaan kerja, maka manajemen perlu merancang program pelatihan dan budaya kerja yang mendorong tumbuhnya perilaku sukarela positif. Hal ini dapat dilakukan melalui penguatan nilai organisasi, penyusunan sistem penghargaan berbasis kontribusi sosial internal, serta penciptaan lingkungan yang menumbuhkan kepercayaan dan loyalitas antarpegawai.

Kedua, hasil yang menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap Work Happiness mengindikasikan bahwa tantangan kerja tidak harus dihindari, tetapi justru dapat dikelola menjadi pemicu motivasi. Oleh karena itu, manajemen perlu menerapkan sistem manajemen kerja berbasis tantangan produktif (constructive workload)—yakni dengan pengaturan target yang jelas, pemberian umpan balik yang membangun, serta dukungan struktural dalam bentuk teknologi atau tim kerja yang efisien. Ini akan menciptakan persepsi bahwa pekerjaan berat bukanlah beban, melainkan bentuk kepercayaan dan pengembangan potensi karyawan.

Penelitian ini tidak lepas dari keterbatasan. Pertama, dari sisi metodologi, pendekatan kuantitatif yang digunakan memiliki keterbatasan dalam menggali makna subjektif dari persepsi karyawan. Nuansa emosi, pengalaman kerja, dan konteks sosial yang lebih kompleks tidak dapat sepenuhnya tercermin dalam skala Likert. Oleh karena itu, pemahaman lebih dalam terhadap konsep work happiness masih terbatas pada data numerik.

Kedua, keterbatasan juga terletak pada sampel yang hanya mencakup satu unit kerja di satu daerah, yaitu PT PLN UP3 Manado. Temuan ini belum tentu sepenuhnya mewakili seluruh cabang PLN lainnya di Indonesia, yang mungkin memiliki budaya kerja, sistem manajemen, dan tekanan operasional yang berbeda. Hal ini membatasi generalisasi hasil dan menunjukkan perlunya kehati-hatian dalam mengadopsi kebijakan berbasis temuan ini secara nasional atau lintas sektor.

PENUTUP

Kesimpulan

1. OCB berpengaruh signifikan dan positif terhadap Work Happiness. Perilaku sukarela karyawan (Organizational Citizenship Behavior/OCB) terbukti menjadi pendorong utama kebahagiaan kerja. Ketika pegawai terlibat aktif dalam membantu rekan kerja, menunjukkan loyalitas terhadap organisasi, dan bersikap proaktif di luar tugas formal, mereka tidak hanya berkontribusi pada kinerja tim, tetapi juga mengalami peningkatan kepuasan dan kesejahteraan psikologis. OCB bukan hanya ekspresi moral individu, melainkan investasi organisasi dalam membangun budaya kolaboratif dan lingkungan kerja positif. Karyawan yang menunjukkan perilaku sukarela dalam bekerja, seperti membantu rekan kerja dan menjaga etos kerja, memiliki tingkat kebahagiaan kerja yang lebih tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa perilaku proaktif di luar deskripsi tugas formal dapat meningkatkan makna kerja dan keterikatan emosional terhadap organisasi.
2. Workload berpengaruh signifikan dan positif terhadap Work Happiness. Workload yang menantang namun terstruktur memberikan dampak positif terhadap Work Happiness. Beban kerja yang dirasakan menantang namun masih dalam batas kemampuan justru dapat meningkatkan kepuasan kerja dan perasaan produktif. Ini mengindikasikan bahwa persepsi positif terhadap tuntutan kerja dapat mendorong kebahagiaan selama ada dukungan organisasi yang memadai.
3. Lingkungan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Work Happiness. Faktor lingkungan kerja fisik, meskipun penting, tidak menjadi penentu dominan terhadap kebahagiaan kerja. Meskipun lingkungan kerja secara umum dinilai positif oleh responden, pengaruhnya terhadap kebahagiaan kerja tidak cukup kuat secara statistik. Hal ini menunjukkan bahwa kenyamanan fisik menjadi prasyarat minimum, namun bukan faktor utama dalam membentuk kebahagiaan kerja.
4. Secara simultan, ketiga variabel (OCB, Workload, dan Lingkungan Kerja) berpengaruh signifikan terhadap Work Happiness. Secara kolektif, budaya kerja positif, manajemen beban kerja yang cerdas, dan lingkungan kerja yang stabil membentuk fondasi kebahagiaan kerja di PLN. Model regresi yang digunakan dalam penelitian ini mampu menjelaskan 38,12% variasi Work Happiness, yang menunjukkan bahwa ketiga faktor ini tetap relevan secara kolektif dalam membentuk kesejahteraan kerja pegawai.

Saran

1. Saran Praktis bagi Manajemen PT PLN UP3 Manado
 - Penguatan budaya OCB perlu dijadikan strategi prioritas manajemen SDM. Hal ini dapat diwujudkan melalui program pelatihan nilai-nilai organisasi, pemberian penghargaan atas kontribusi nonformal, serta pelibatan aktif karyawan dalam kegiatan sosial internal perusahaan.
 - Manajemen workload secara konstruktif harus dijaga dan dioptimalkan. Beban kerja yang menantang sebaiknya dibarengi dengan dukungan struktural, sistem reward yang transparan, dan rotasi kerja untuk mencegah kejenuhan.
 - Peningkatan kualitas lingkungan kerja tetap penting dipertahankan. Meskipun tidak signifikan dalam analisis statistik, menjaga lingkungan kerja yang nyaman tetap menjadi dasar operasional, terutama untuk mendukung aspek kesehatan dan keselamatan kerja jangka panjang.
2. Saran Akademik untuk Peneliti Selanjutnya
 - Penelitian selanjutnya disarankan untuk mengembangkan model dengan menambahkan variabel psikologis seperti employee engagement, resilience, atau psychological capital yang kemungkinan memiliki kontribusi lebih besar terhadap kebahagiaan kerja.

- Penggunaan pendekatan metode mixed-method sangat disarankan untuk menangkap dimensi subjektif dan emosional yang tidak tertangkap melalui data kuantitatif, misalnya melalui wawancara mendalam atau observasi langsung di tempat kerja.
- Perluasan sampel ke unit kerja PLN lainnya di wilayah berbeda juga dapat memperkuat generalisasi hasil dan membandingkan variasi persepsi antar wilayah operasional dalam satu institusi nasional.

DAFTAR PUSTAKA

- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The Job Demands-Resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309-328. <https://doi.org/10.1108/02683940710733115>
- Budiasa, I. K. (2021). *Beban Kerja dan Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jawa Tengah: CV. Pena Persada. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. (1959). *The Motivation to Work*. Wiley.
- Sedarmayanti, H. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia; Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Reflika Aditama.
- Setyowati, T. (2023). *Perilaku Organisasi & Organizational Citizenship Behavior (Teori dan Konsep)*. UM JEMBER PRES.
- Dessler, G. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Van den Broeck, A., Vansteenkiste, M., De Witte, H., & Lens, W. (2021). Capturing autonomy, competence, and relatedness at work: Construction and initial validation of the Work-related Basic Need Satisfaction scale. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 94(3), 489-514. <https://doi.org/10.1111/joop.12329>