

# Hubungan antara *Work Meaningfulness* dengan *Organizational Citizenship Behavior* pada Karyawan PT. X Kota Gresik

## *The relationship between Work Meaningfulness and Organizational Citizenship Behavior in PT employees. X Gresik City*

Nada Kinanti\* & Meita Santi Budiani

Program Studi Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Negeri Surabaya, Indonesia

Diterima: 29 Juni 2024; Direview: 28 Juli 2024; Disetujui: 11 Agustus 2024

\*Corresponding Email: [nada.20009@mhs.unesa.ac.id](mailto:nada.20009@mhs.unesa.ac.id)

### Abstrak

Karyawan sebagai pemegang kunci kesuksesan organisasi diharapkan mampu berperan aktif dalam mencapai tujuan organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh informasi mengenai hubungan antara *work meaningfulness* dan *organizational citizenship behavior* (OCB). Pendekatan yang digunakan yaitu kuantitatif korelasional dengan pengumpulan melalui kuesioner berbasis Google Form. Skala psikologis penelitian ini berdasarkan teori *work meaningfulness* oleh Andrea Veltman (2016) dan OCB oleh Dennis W. Organ (2006). Metode yang digunakan yaitu *simple random sampling* pada 149 karyawan tetap dengan masa kerja minimal 2 tahun dan masih aktif bekerja di PT. X Kota Gresik. Sebanyak 30 karyawan digunakan untuk uji coba validitas dan reliabilitas alat ukur. Analisis data dilakukan dengan uji korelasi *Pearson Product Moment* menggunakan *IBM SPSS version 25.0*. Hasil menunjukkan nilai signifikansi 0,000 ( $p < 0,05$ ) yang memiliki arti terdapat hubungan positif dan signifikan antar variabel dengan koefisien korelasi sebesar 0,782 ( $r = 0,782$ ). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin tinggi *work meaningfulness*, akan semakin tinggi pula OCB karyawan dan sebaliknya. Penelitian ini diharapkan dapat menunjukkan pentingnya *work meaningfulness* untuk meningkatkan keterlibatan karyawan dalam organisasi. Keterlibatan ini dapat diwujudkan melalui pelatihan, membentuk lingkungan kerja yang positif serta pemenuhan kebutuhan karyawan.

**Kata Kunci:** *Work Meaningfulness*; *Organizational Citizenship Behavior*; Karyawan

### Abstract

Employees as the key holders of organizational success are expected to be able to play an active role in achieving organizational goals. This study aims to obtain information about the relationship between *work meaningfulness* and *organizational citizenship behavior* (OCB). The approach used is quantitative correlation with collection through a Google Form-based questionnaire. The psychological scale of this study is based on the theory of *work meaningfulness* by Andrea Veltman (2016) and OCB by Dennis W. Organ (2006). The method used is *simple random sampling* on 149 permanent employees with a minimum working period of 2 years and still actively working at PT. X Gresik City. A total of 30 employees were used to test the validity and reliability of the measuring instrument. Data analysis was carried out by *Pearson Product Moment* correlation test using *IBM SPSS version 25.0*. The results showed a significance value of 0.000 ( $p < 0.05$ ) which means that there is a positive and significant relationship between variables with a correlation coefficient of 0.782 ( $r = 0.782$ ). This study shows the results that the higher the work meaningfulness, the organizational citizenship behavior shown by employees will be higher, and vice versa. This research is expected to show the importance of *work meaningfulness* to increase employee engagement in the organization. This involvement can be realized through training, forming a positive work environment and meeting employee needs.

**Keywords:** *Work Meaningfulness*; *Organizational Citizenship Behavior*; Employees

**How to Cite:** Kinanti, N., & Budiani, M. S., (2024). Hubungan antara *Work Meaningfulness* dengan *Organizational Citizenship Behavior* pada Karyawan PT. X Kota Gresik, *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 7 (1): 155-167.



## PENDAHULUAN

Perkembangan global pada bidang industri yang kian pesat membuat banyak perubahan dalam lingkungan kerja. Secara umum, perusahaan dalam era industri saat ini banyak menghadapi tantangan yang kompleks dan dinamis. Perubahan dalam teknologi, ekonomi, serta tuntutan sosial memaksa perusahaan untuk beradaptasi dengan cepat. Hal ini tentunya juga berdampak pada karyawan sebagai salah satu pemegang kunci kesuksesan organisasi, mereka dituntut untuk berperan aktif meski terkadang di luar kewajiban kerjanya (Organ et al., 2006). Perilaku karyawan yang dengan sukarela melakukan pekerjaannya selain tanggung jawab tugasnya disebut juga sebagai *organizational citizenship behavior* (Rohmatin & Budiani, 2023). Perusahaan di dunia industri banyak menghadapi kendala terkait karyawan (Roziqin, 2022). Salah satunya yaitu kendala terkait rekrutmen dan mempertahankan potensi terbaik dari tenaga kerja yang di miliki oleh organisasi (Sinaga et al., 2020). Menciptakan lingkungan kerja yang positif juga menjadi fokus penting dalam menghadapi tantangan untuk menciptakan budaya kerja yang mendukung bagi seluruh anggota organisasi (Roziqin, 2022).

Berdasarkan kondisi di masa ini, efektivitas serta efisiensi dalam bekerja menjadi bagian penting yang harus dimiliki dalam lingkungan industri yang semakin kompetitif saat ini (Roziqin, 2022). Selain itu, meningkatnya permintaan keterampilan baru menuntut perusahaan untuk berinvestasi dalam pelatihan serta pengembangan bagi karyawan mereka (Sinaga et al., 2020). Organisasi tentunya diharuskan menrtukan strategi dalam mencapai visi dan misi yang menjadi tujuan organisasi. Salah satunya yaitu, merekrut karyawan yang memiliki kinerja baik serta mampu melampaui ekspektasi organisasi (Podsakoff et al., 2009). Penelitian lain juga menyatakan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* dapat menjadi acuan kualitas dari karyawan yang nantinya akan membedakan kinerja suatu organisasi dengan organisasi lainnya (Podsakoff et al., 2009). Timbulnya perilaku *Organizational Citizenship Behavior* dinilai mampu memberi dampak positif bagi organisasi, sebab individu akan cenderung menunjukkan inisiatif membantu rekan kerja lainnya serta sukarela mengerjakan tugas tambahan meski hal tersebut berada di luar *job descnya* (Satria et al., 2021).

Karyawan dalam PT. X juga menunjukkan adanya upaya lebih untuk terlibat dan berkontribusi aktif bagi rekan lainnya maupun organisasi itu sendiri. PT. X merupakan organisasi yang bergerak dibidang jasa persewaan logistik, dengan lokasi perusahaan yang terletak di Kota Gresik. Perilaku karyawan PT. X sendiri menunjukkan inisiatif untuk mempersiapkan ruang rapat dan kembali membersihkan ruangan tersebut ketika telah selesai digunakan, bentuk perilaku lainnya yaitu menjadi pembimbing anak magang serta membantu dalam setiap persiapan kegiatan yang dilaksanakan oleh perusahaan. Perilaku ini dilakukan tentunya ketika mereka sendiri merasa memiliki waktu yang luang atau saat selesai mengerjakan tanggung jawab pekerjaannya sendiri. Setiap kontribusi kecil yang diberikan oleh karyawan dalam membantu rekan lainnya ini dinilai mampu memberi efektifitas dan efisiensi kerja bagi dirinya maupun orang lain. Sehingga hasil ini nantinya akan mampu membantu mencapai tujuan organisasi.

Studi pendahuluan yang dilakukan pada penelitian ini berlokasi di PT. X Kota Gresik melalui observasi serta wawancara dengan sembilan orang karyawan. Responden diambil dari empat divisi utama perusahaan yaitu Sarana Logistik; Proyek & Pengembangan; Keuangan & Pengadaan; serta SDM, Umum-IT & K3. Hasil dari wawancara studi pendahuluan menunjukkan adanya perilaku *altruism* misalnya perilaku membantu rekan kerja untuk menyelesaikan tugas dalam jumlah besar atau borongan, bantuan *input data* serta saling memberi *back up* untuk mencapai *deadline* yang telah disepakati. Perilaku ini tentunya menjadikan individu memaknai bantuan mereka sekecil apapun bermakna bagi organisasi (Veltman, 2016). Aspek *sportsmanship* karyawan menunjukkan contoh perilaku menjalankan keputusan yang di buat oleh organisasi, terbuka untuk kritik dan saran, mendukung setiap pencapaian yang diraih oleh anggota divisinya serta *sharing knowledge* antar sesama rekan di lingkungan kerja. Sikap ini memupuk rasa kebermaknaan dalam diri individu sebab sesuai dengan aspek *supporting virtues* dan *development capability* sehingga mampu mendorong munculnya kepuasan pribadi untuk membantu orang lain dan berkontribusi

lebih sehingga meningkatkan perasaan bahwa pekerjaan yang dilakukan memiliki tujuan yang bermanfaat bagi orang lain (Coetzee et al., 2023).

Perilaku lainnya pada PT.X yang menunjukkan bahwa rasa kebermaknaan di lingkungan kerja mempengaruhi perilaku inisiatif karyawan yaitu dengan menjadi penanggung jawab anak magang serta berkontribusi dalam acara yang diselenggarakan oleh perusahaan, seperti sikap antusiasme untuk mempersiapkan kebutuhan Konvensi Inovasi PT. X serta menjadi panitia yang mengatur jalannya acara sesuai *rundown*. Hal ini juga didukung dengan adanya perwakilan dari setiap anggota divisi untuk berpartisipasi. Perilaku ini berkaitan dengan aspek *continuousness* bersungguh-sungguh dalam bekerja dan *civic virtue* menjadikan kepentingan perusahaan sebagai yang utama dan disiplin pada peraturan organisasi. Perilaku ini juga menunjukkan adanya aspek *work meaningfulness* berupa *integrating of life roles*, dimana saat bekerja mereka bersungguh-sungguh dalam mengerjakan tanggung jawab pekerjaannya. Karyawan juga menunjukkan bentuk perilaku menghormati perbedaan pendapat dengan rekan kerja, menghormati privasi serta tidak menggunjing apabila rekan kerja melakukan hal yang tidak disukai. Perilaku ini sesuai dengan aspek *courtesy* untuk saling menghormati rekan lainnya. Perilaku ini membuat karyawan merasa bermakna sesuai dengan aspek *work meaningfulness* yaitu *positive social relationship* sebab mampu menjadi bagian dari organisasi yang membantu organisasi mencapai tujuannya.

Bentuk perilaku ini dikatakan dengan *organizational citizenship behavior* atau perilaku terarah dan bukan bagian kewajiban formalitas serta tidak akan mendapat hukuman jika seorang karyawan tidak melakukannya, sedangkan dampak dari perilaku ini dapat mendukung berfungsinya organisasi dengan efektif serta efisien apabila dilakukan sejalan pada kebutuhan organisasi (Organ et al., 2006). Sikap *Organizational citizenship behavior* sendiri ialah bentuk tingkah laku pilihan yang dilakukan individu tanpa adanya paksaan dari orang lain untuk melakukannya (Nahrisah & Imelda, 2019). Individu dinilai dapat memiliki sikap *organizational citizenship behavior*nya saat telah diangkat menjadi karyawan tetap sekitar dua hingga tiga tahun (Organ et al., 2006). Hal ini dikarenakan, setiap bentuk kontribusi yang di berikan pada rekan maupun organisasi tidak lagi mengharapkan adanya imbalan melainkan bentuk dari perasaan subjektif karyawan bahwa dirinya merupakan bagian dari organisasi dimana ia bekerja tersebut (Rohmatin & Budiani, 2023).

Individu dengan sikap *organizational citizenship behavior* yang tinggi akan cenderung bersungguh-sungguh dalam menunjukkan dukungan terhadap organisasi melalui tindakan nyata dalam pekerjaannya (Satria et al., 2021). Perilaku saling menolong ini tentu saja menunjukkan rasa kebermaknaan kerja pada diri masing-masing individu, baik yang dilakukan pada rekan kerja maupun organisasi. Aspek dari *organizational citizenship behavior* sendiri terbagi menjadi 5 yaitu *altruism* atau sikap empati untuk menolong orang lain, *conscientiousness* atau sikap bersungguh-sungguh pada pekerjaan, *sportsmanship* atau sikap toleransi antar rekan kerja, *courtesy* atau sikap saling menghormati serta *civic virtue* yaitu sikap memprioritaskan kepentingan bersama diatas pribadi (Organ et al., 2006).

Rasa kebermaknaan diperoleh individu melalui bantuan yang diberikan pada rekan kerja lainnya, sehingga memberikan alasan yang dapat memicu timbulnya perilaku sukarela (Rodell et al., 2016). Membangun *work meaningfulness* sendiri tentunya tidak lepas dari peran organisasi untuk mewujudkan lingkungan pekerjaan yang baik serta dapat membuat karyawan termotivasi untuk terlibat dalam pekerjaannya secara optimal (Mulyana & Adisyah, 2023). Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa kebanggaan organisasi dapat menjadi mekanisme psikologis yang dapat menghubungkan kebermaknaan dan perilaku sukarela yang mengarah pada *organizational citizenship behavior* (Rodell et al., 2016). Ketika karyawan merasakan perasaan bermaknaan dalam pekerjaan mereka, ia akan cenderung berkolaborasi dengan rekan kerja demi kebaikan organisasi sehingga kontribusinya dapat melampaui batas-batas deskripsi pekerjaan mereka dan terlibat aktif dalam perilaku *organizational citizenship behavior* (Kahn, 1992). Perilaku yang dimaksud ini mengacu pada sikap sukarela dalam membantu rekan kerja dan memberi manfaat bagi organisasi (Peloza & Hassay, 2006).

Penelitian tentang *organizational citizenship behavior* sendiri dengan judul *Meaningful Work* dengan *Organizational Citizenship Behavior* terhadap Tenaga Kesehatan Rumah Sakit Aisyiyah Bojonegoro menunjukkan bahwa *meaningful work* memiliki hubungan yang tidak signifikan pada *organizational citizenship behavior* yang hanya sebesar 0,226 (Roziqin, 2022). Pada uraian diatas, bisa disimpulkan bahwasanya semakin tinggi *Meaningful Work* maka dapat membuat *Organizational Citizenship Behavior* semakin meningkat pula, serta berlaku pada kebalikannya. Selanjutnya penelitian dengan judul Pengaruh Kecerdasan Emosional, Pekerjaan yang Bermakna, terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Kinerja Karyawan dengan mediasi juga memperlihatkan bahwasanya adanya pengaruh positif yang signifikan antar variabel *Meaningful Work* dengan *Organizational Citizenship Behavior* meskipun telah dimediasi oleh variabel lainnya (Perdana & Suryosukmono, 2024).

Pada teori identitas sosial, karyawan yang berpartisipasi dalam kegiatan perusahaan secara sukarela akan merasakan kebermaknaan dari pekerjaan yang mereka lakukan dan cenderung mengklasifikasikan diri mereka sebagai anggota organisasi melalui perilakunya (Hogg et al., 1995). Definisi *work meaningfulness* sendiri merupakan persepsi kebermaknaan individu terhadap pekerjaan yang dilakukannya baik makna bagi lingkungan maupun orang lain disekitarnya (Veltman, 2016). Standar individu tentang kebermaknaan pekerjaan mereka akan ditentukan oleh diri karyawan itu sendiri sebagai bentuk acuan mereka untuk menentukan kontribusinya pada organisasi serta orang lain (Nugroho, 2021). Perilaku ini muncul karena interpretasi subjektif individu mengenai pengalaman dan interaksi mereka dengan rekan kerja, yang nantinya akan memberikan dampak penting terhadap munculnya *work meaningfulness* dalam setiap kontribusi yang diberikan individu pada organisasi (Nugroho, 2021).

*Work meaningfulness* akan memotivasi perilaku *organizational citizenship behavior* pada karyawan ketika mereka merasa bermakna saat mampu memberi kontribusi dalam menjalankan tanggung jawab pekerjaannya maupun saat membantu rekan kerja lainnya (Roziqin, 2022). Aspek *work meaningfulness* sendiri terdiri dari 4 bagian yaitu *development capability* berkaitan dengan fokus individu dalam mengasah kemampuan melalui penghargaan dan pengakuan kerja agar dapat memaknai pekerjaan dengan positif, *supporting virtues* berkaitan dengan kontribusi positif individu yang menunjukkan integritas serta rasa bangga sehingga mampu memberikan makna kerja yang lebih luas, *positive social relationship* berkaitan dengan interaksi positif individu dalam membantu rekan kerja dan merasa berguna atas hasil bantuan yang telah di berikan pada orang lain, lalu aspek *integrating of life roles* merupakan upaya individu dalam menyelaraskan keseimbangan peran pribadi dan pekerjaan mereka sehingga mampu memberikan rasa kebermaknaan pada individu (Veltman, 2016).

Penelitian ini menggunakan *work meaningfulness* sebagai variabel *dependent* yang mempengaruhi *organizational citizenship behavior* dikarenakan individu yang berperilaku sukarela dan memiliki inisiatif tinggi cenderung akan diandalkan dalam organisasi, beberapa individu yang mampu memaknai pekerjaannya atau memiliki *work meaningfulness* dengan baik akan mengartikan perilaku ini sarana dalam belajar menjadi lebih baik dari sebelumnya. Individu akan merasa bahwa dirinya mampu bermanfaat dan menjadi bagian dari organisasi sedangkan individu yang kurang mampu memaknai pekerjaan yang dilakukannya akan cenderung mengartikan sikap ini sebagai bentuk eksploitasi dari organisasi sehingga penelitian ini menggunakan *work meaningfulness* sebagai faktor yang mempengaruhi *organizational citizenship behavior* pada individu (Fadillah & Raya, 2024).

Perbedaannya dengan penelitian sebelumnya terdapat pada subjek penelitian. Penelitian sebelumnya memakai Tenaga Kesehatan Rumah Sakit dan Pegawai dinas, sedangkan peneliti menggunakan subjek karyawan perusahaan. Pada penelitian terdahulu juga masih belum membahas mengenai *work meaningfulness* yang secara langsung berhubungan dengan *organizational citizenship behavior* pada karyawan melainkan adanya peran variabel lain yang menjadi mediasi. Maka melalui fenomena yang telah dipaparkan diatas, hal yang melatarbelakangi diperlukan adanya penelitian ini adalah dibutuhkan analisis secara ilmiah terkait hubungan antara antar kedua variabel penelitian pada karyawan PT. X Kota Gresik.

## METODE PENELITIAN

Metode pendekatan pada penelitian ini yaitu kuantitatif. Penelitian kuantitatif berisi data yang meliputi angka dan memerlukan analisa dengan metode statistika untuk menjawab hipotesis yang membuktikan tepat atau tidaknya penelitian (Sugiyono, 2013). Rancangan penelitian korelasional digunakan untuk dapat memahami hubungan antara *work meaningfulness* dan *organizational citizenship behavior* karyawan tetap yang bekerja di PT. X Kota Gresik melalui data yang telah dikumpulkan dan dari hasil analisis data yang telah peneliti peroleh.

Lokasi penelitian merupakan suatu tempat yang menjadi wadah bagi peneliti untuk memperoleh hasil penelitian (Sugiyono, 2013). Lokasi pada penelitian ini yaitu PT. X yang beroperasional pada bidang jasa logistik di Kota Gresik dengan responden karyawan tetap yang bekerja selama dua tahun setelah diangkat menjadi karyawan tetap dan masih aktif bekerja.

Populasi merupakan kumpulan unsur, peristiwa maupun perorangan dengan karakter tertentu yang dipilih berdasarkan fokus objek penelitian sesuai batasan subjek yang ditentukan oleh peneliti (Sugiyono, 2013). Populasi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan dengan masa kerja minimal dua tahun setelah diangkat menjadi karyawan tetap di PT.X Kota Gresik yang berjumlah 180 orang sebagai populasi penelitian.

Sampel merupakan bentuk yang mewakili sebagian dari jumlah populasi. Sampel dipilih secara acak maupun sistematis untuk dijadikan subjek penelitian sesuai dengan Batasan-batasan yang telah ditentukan berdasarkan kebutuhan penelitian (Sugiyono, 2013). Sampel diharapkan mampu digunakan untuk memperoleh gambaran perihal karakteristik atau ciri-ciri populasi secara tepat dan menyeluruh.

Teknik *sampling* yang digunakan pada penelitian ini yaitu *simple random sampling* yang mana responden dipilih dengan acak sederhana agar dapat mewakili ciri khas data populasi yang diteliti (Sugiyono, 2013). Teknik ini merupakan turunan dari jenis *probability sampling* yang mana tiap karyawan pada populasi memiliki peluang yang sama untuk menjadi sampel data penelitian. Keterbatasan waktu, dana serta kebutuhan penelitian lainnya membuat peneliti menetapkan rumus dalam pemilihan responden berdasarkan rumus populasi milik Isaac dan Michael dengan taraf kesalahan yang dipilih sebesar 5%.

Proses pertama yang dilakukan oleh peneliti yaitu mengirimkan tautan kuesioner yang di buat melalui *google form* kepada bidang SDM dan Hukum PT. X, sebelum akhirnya tautan penelitian disebar oleh bidang tersebut pada responden melalui grup *chat WhatsApp* perusahaan. Berdasarkan rumus yang sudah diuraikan sebelumnya diperoleh sampel sebanyak 149 karyawan tetap dengan masa kerja dua tahun setelah menjadi karyawan tetap. Hasil ini didapat melalui tabel hasil sampel Isaac dan Michael, sebanyak 30 karyawan digunakan sebagai sampel *tryout* serta 119 karyawan lainnya digunakan untuk dijadikan sampel peneliti. Jumlah sampel yang dipakai tentu saja berdasarkan rumus yang telah ditetapkan peneliti setelah menimbang keterbatasan waktu, dana serta kebutuhan penelitian lainnya.

Teknik pengumpulan data merupakan metode yang digunakan peneliti untuk mengumpulkan informasi maupun data pada objek penelitian (Sugiyono, 2013). Metode pengumpulan data yang digunakan oleh peneliti yaitu data primer berupa kuesioner yang dibuat menggunakan *google form*. Aitem pertanyaan yang dibuat berdasarkan hasil skala ukur psikologis dari aspek *work meaningfulness* dan *organizational citizenship behavior* yang di turunkan menjadi indikator untuk membentuk aitem pernyataan bersifat *favourable* yang mendukung pernyataan subjek serta *unfavourable* yang tidak mendukung pernyataan subjek.

Pengukuran dilakukan dengan skala likert 1-4 untuk menghindari pendapat netral dari responden yang dapat mempengaruhi hasil penelitian. Penggunaan skala likert bertujuan agar dapat melakukan pengukuran pada sikap, pendapat, maupun perspektif individu ataupun kelompok orang berkaitan pada suatu kejadian serta fenomena sosial, yang didasari pada definisi operasional yang sudah peneliti tetapkan (Sugiyono, 2013). Peneliti meminta responden untuk mengisi empat opsi tanggapan yang sesuai pada situasi masing-masing karyawan saat bekerja,

sesuai dengan skala yang telah di tentukan peneliti yaitu : SS artinya sangat setuju, S artinya setuju, TS tidak setuju dan STS berarti Sangat Tidak Setuju.

#### a. Uji Validitas

Uji validitas merupakan pengukuran mengenai sejauh mana sebuah instrumen dapat mengukur sesuatu yang seharusnya diukur dengan akurat dan konsisten (Sugiyono, 2013). Instrumen akan dikatakan memiliki daya beda tinggi apabila tiap butir item yang dibuat memiliki nilai koefisien  $\geq 0,30$ . Hasil olah data pada responden penelitian ini menggunakan bantuan software SPSS 25.0 for windows.

Berikut ini merupakan hasil uji coba terhadap instrumen *Organizational Citizenship Behavior* dan *Work Meaningfulness* berdasarkan data kuesioner diperoleh hasil berupa :

- Instrumen pada skala *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) berjumlah 52 item. Setelah dilakukan uji validitas pada variabel OCB terdapat 3 aitem yang gugur, sehingga tidak dapat digunakan untuk mengambil data penelitian. Item tersebut yaitu nomor 12, 25 dan 35 dengan daya beda rendah. Berdasarkan hasil tersebut total aitem pada skala *Organizational Citizenship Behavior* setelah uji coba berjumlah 49 aitem yang dapat digunakan untuk alat ukur pada penelitian ini.

**Tabel 1. Instrumen OCB Setelah Uji Coba**

No	Aspek	Indikator	Aitem		$\Sigma$	%
			F	UF		
1.	Altruism atau Altruisme	Merasa senang ketika berguna bagi orang lain	13,1,4	7	10	20,4
		Menawarkan bantuan kepada orang lain	19,6			
		Tidak mementingkan diri sendiri	37,8,9	27		
2.	Sportsmanship atau Sportivitas	Tidak mudah mengeluh saat bekerja	45,12,2	11	11	22,4
		Profesional jika berada di lapangan	22,16,21			
		Menerima keputusan yang diambil organisasi	15,18,24	5		
3.	Conscientiousness atau Kesungguhan	Bersungguh-sungguh dalam bekerja	3,35,38	48	12	24,4
		Komitmen yang tinggi terhadap organisasi	25,28,41	31		
		Menaati peraturan yang ada dalam organisasi	34,20,36	10		
4.	Courtesy atau Kesopanan	Menjaga kesopanan antar rekan kerja	23,29,43	42	8	16,3
		Menciptakan lingkungan kerja yang harmonis	17,39,44	32		
5.	Civic virtue atau Kebajikan sipil	Mampu menyelesaikan tugas dengan baik	46,26,33	30	8	16,3
		Berpartisipasi aktif dalam Perusahaan	49,47,14	40		
<b>TOTAL</b>					<b>49</b>	<b>100</b>

- Sedangkan hasil uji validitas pada instrumen *Work Meaningfulness* (WM) memperoleh hasil bahwa terdapat 1 aitem dengan nilai daya beda rendah sehingga harus gugur karena tidak mampu mengukur data yang diperlukan dalam penelitian. Item tersebut merupakan item nomer 12. Berdasarkan hasil ini tersisa 47 item dari jumlah total 48 item *Work Meaningfulness* setelah uji coba.

**Tabel 2. Instrumen WM Setelah Uji Coba**

No	Aspek	Indikator	Aitem		$\Sigma$	%
			F	UF		
1.	Development capability atau Mengembangkan kompetensi	Bersedia mengasah kompetensi	38,21,43	2	11	23,4
		Menggali potensi diri melalui tugas kerja	5,27,10			
		Berkontribusi aktif dalam organisasi	14,7,1	19		
2.	Supporting virtues atau Dukungan kebajikan	Membangun lingkungan kerja yang positif	3,37,30	9	12	25,5
		Saling menghormati antar rekan kerja	23,16,15	13		
		Menjalankan budaya organisasi	28,20,6	17		
3.	Positive social relationship atau Hubungan sosial yang positif	Memberi manfaat bagi orang lain	22,24,26	8	12	25,5
		Saling menolong dengan rekan kerja	31,11,35	33		
		Membangun komunikasi yang baik	36,25,40	29		
4.	Integrating of life roles atau keseimbangan peran hidup	Tidak melupakan kewajiban kerja	46,42,4	41	12	25,5
		Tidak mengabaikan kewajiban diluar kerja	39,34,18	32		
		Mampu menyeimbangkan peran	12,45,47	44		
<b>TOTAL</b>					<b>47</b>	<b>100</b>

#### b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan prosedur pengujian untuk mengukur tingkat konsistensi suatu instrumen atau alat ukur dengan membandingkan hasil pengukuran yang dilakukan pada dua atau

lebih rentang waktu dengan menggunakan dua atau lebih instrumen yang sejenis (Sugiyono, 2013). Dalam penelitian ini uji reliabilitas diukur dengan *SPSS 25.0 for windows*. Alat ukur disebut reliabel jika memiliki nilai *Cronbach Alpha* >0,60 serta dinyatakan tidak reliabel apabila <0,60. Koefisien alat ukur berada pada rentang nilai angka 0 sampai 1,00. Alat ukur disebut mempunyai reliabilitas baik jika koefisien yang didapatkan mendekati angka 1,00.

Berdasarkan uji *Alpha Cronbach* yang dilakukan oleh peneliti menunjukkan nilai hasil reliabilitas penelitian sebesar berikut ini :

**Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas Kedua Variabel**

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Organizational Citizenship Behavior	0,969	Reliabel
Work Meaningfulness	0,983	Reliabel

Berdasarkan uji reliabilitas pada tabel hasil diatas menunjukkan bahwa nilai skala *work meaningfulness* yaitu sebesar 0,983 dan skala *organizational citizenship behavior* sebesar 0,968. Hal ini berarti alat ukur pada penelitian ini dinyatakan reliabel dengan nilai >0,60.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Tujuan dilakukannya penelitian ini yaitu untuk memahami bagaimana hubungan antara *work meaningfulness* dengan *organizational citizenship behavior* pada karyawan tetap yang bekerja di PT. X Kota Gresik. Subjek penelitian berjumlah 119 orang subjek sebagai sumber data memakai metode penelitian kuantitatif *simple random sampling*. Metode penelitian kuantitatif dilakukan jika data yang didapat terdiri dari angka dan diolah dengan proses pengukuran. Hasil di bawah ini diperoleh dari proses analisa data penelitian yang digunakan peneliti untuk menjawab hipotesis yang sudah dirumuskan. Alat analisis data yang digunakan untuk perhitungan statistik yaitu *software IBM SPSS Statistic* versi 25.0 *for windows*. Berdasarkan hasil olah data yang dilaksanakan oleh peneliti memperoleh beberapa hasil perhitungan yaitu:

### 1. Deskripsi Data Penelitian

**Tabel 4. Statistik Deskriptif**

Variabel	N	Min	Max	Mean	Standard Deviation
Organizational Citizenship Behavior	119	105	196	147,76	22,115
Work Meaningfulness	119	103	188	142,21	21,427

Hasil data dalam tabel tersebut memperlihatkan N=119, nilai minimum, maksimum, mean serta standar deviasi data dari setiap variabel penelitian. Berdasarkan hasil tabel diatas menunjukkan data *organizational citizenship behavior* berupa nilai rata-rata sebesar 147,76. Nilai paling rendah sebesar 105 serta nilai paling tinggi yaitu 196. Adapun variabel *work meaningfulness* mempunyai nilai rata-rata sebesar 142,21 dan nilai paling rendah sebesar 103 serta nilai paling tinggi sebesar 188. Melalui hasil olah data diketahui bahwa nilai standart deviasi pada variabel *organizational citizenship behavior* diperoleh sebesar 22,155 sedangkan untuk variabel *work meaningfulness* pada data di atas sebesar 21,427.

### 2. Uji Normalitas

Pada penelitian kuantitatif uji normalitas dilakukan agar dapat mengetahui nilai sebaran data penelitian yang diambil, uraian ini bertujuan untuk memahami apakah persebaran data terhadap aitem ditiap variabel berdistribusi normal atau sebaliknya. Dalam uji normalitas peneliti memakai teknik *Kolmogorov smirnov* menggunakan aplikasi *SPSS 25.0 for windows*. Data dapat dinyatakan mempunyai distribusi normal jika nilai signifikansinya ( $p > 0,05$ ), tapi jika nilai signifikansinya ( $p < 0,05$ ) maka sebaran data disimpulkan tidak normal (Sugiyono, 2013). Adapun uji normalitas penelitian yang dilakukan yakni:

**Tabel 5. Hasil Uji Normalitas**

Variabel	Nilai Signifikansi	Keterangan
Organizational Citizenship Behavior	0,188	Data Berdistribusi Normal
Work Meaningfulness	0,192	Data Berdistribusi Normal

Berdasarkan hasil tabel diatas menunjukkan nilai signifikansinya variabel *organizational citizenship behavior* sebesar 0,188 ( $p > 0,05$ ) serta variabel *work meaningfulness* sebesar 0,192 ( $p > 0,05$ ). Hasil data ini menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut memiliki sebaran data dengan distribusi normal dikarenakan bernilai signifikansi  $p > 0,05$ ).

### 3. Uji Hipotesis

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *work meaningfulness* dengan *organizational citizenship behavior*. Berdasarkan uji hipotesis yang telah dilakukan diperoleh hasil bahwa “terdapat hubungan antara *work meaningfulness* dengan *organizational citizenship behavior*”. Pengujian ini dilakukan agar mengetahui ada atau tidak hubungan pada dua variabel penelitian melalui uji hipotesis pada data responden penelitian.

Uji hipotesis penelitian ini dilakukan dengan uji korelasional *pearson product moment* melalui aplikasi *IBM SPSS version 25.0 for windows*. Nilai koefisien korelasi ( $p < 0,05$ ) maka dinyatakan adanya hubungan yang signifikan. Namun jika nilai ( $p > 0,05$ ) maka hubungannya dinyatakan tidak signifikan (Sugiyono, 2013).

**Tabel 6. Kategorisasi Koefisien Korelasi**

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Cukup Kuat
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Tabel kategorisasi diatas dapat dijadikan pedoman untuk menentukan seberapa kuat korelasi *pearson product moment* hasil data penelitian kedua variabel. Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan pada penelitian ini dapat diperoleh hasil yaitu :

**Tabel 7. Hasil Uji Korelasi**

Correlations		WM	OCB
Organizational Citizenship Behavior	Pearson Correlation	1	.782**
	Sig. (2tailed)		.000
	N	119	119
Work Meaningfulness	Pearson Correlation	.782**	1
	Sig. (2tailed)	.000	
	N	119	119

Berdasarkan hasil dari tabel uji korelasi tersebut menunjukkan bahwa variabel *work meaningfulness* maupun *organizational citizenship behavior* mempunyai nilai signifikansi sebesar 0,000 ( $p < 0,05$ ). Nilai signifikansi tersebut menunjukkan adanya hubungan yang searah antara *work meaningfulness* dengan *organizational citizenship behavior*. Hasil analisis pada tabel tersebut juga menunjukkan koefisien korelasi kedua variabel sebesar 0,782 ( $r = 0,782$ ). Sesuai dengan tabel kategori korelasi sebelumnya hasil pada tabel diatas termasuk dalam kategori kuat dan bersifat positif, sebab tidak adanya tanda negative pada nilai hasil uji korelasi. Hal ini berarti semakin baik *work meaningfulness* maka semakin baik juga *organizational citizenship behavior*. Namun apabila semakin rendah *work meaningfulness* yang dimiliki karyawan berarti semakin rendah pula *organizational citizenship behavior* pada karyawan yang bekerja di PT. X.

### Pembahasan

Hipotesis yang diajukan pada penelitian ini yaitu adanya hubungan antara *work meaningfulness* dengan *organizational citizenship behavior* karyawan tetap PT. X Kota Gresik. Berdasarkan hasil analisa data menggunakan *SPSS 25.0 for windows* menunjukkan signifikansi nilai antara *work meaningfulness* dengan *organizational citizenship behavior* sebesar 0,000 ( $p < 0,05$ ). Hal ini menunjukkan bahwa adanya hubungan signifikansi antara *work meaningfulness* dengan *organizational citizenship behavior*, sehingga hipotesis yang diajukan dapat diterima. Hasil

uji hipotesis pada tahap olah data penelitian memperoleh nilai koefisien *pearson produk moment* sebesar 0,782 ( $r=0,782$ ) dengan kategori nilai korelasi kuat. Dari uji hipotesis tersebut menunjukkan bahwa hubungan kedua variabel bersifat positif dan searah, sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi *work meaningfulness* akan membuat semakin tinggi pula *organizational citizenship behavior* karyawan. Semakin rendah *work meaningfulness* karyawan semakin rendah pula *organizational citizenship behavior* karyawan.

*Organizational citizenship behavior* merupakan perilaku sukarela individu dalam memberikan bantuan baik itu berupa tindakan maupun dukungan emosional pada rekan kerja lainnya tanpa mementingkan diri sendiri untuk mendukung tercapainya tujuan organisasi secara optimal, meskipun bantuan tersebut mungkin berupa hal yang berada di luar *job desc* pekerjaannya (Satria et al., 2021). Sikap *organizational citizenship behavior* sendiri merupakan tingkah laku pilihan yang dilaksanakan individu tanpa adanya paksaan dari orang lain untuk melakukan perilaku tersebut (Nahrishah & Imelda, 2019).

Beberapa bentuk *organizational citizenship behavior* ialah tingkah laku tolong menolong dengan sukarela, toleransi, saling berbagi informasi, menghindari konflik dan bersedia berdedikasi terhadap organisasi (Lombogia & Sendow, 2022). Berdasarkan beberapa penelitian sebelumnya, *organizational citizenship behavior* pada individu merupakan perilaku penting dalam mencapai tujuan organisasi. Peningkatan kinerja yang terjadi membuat individu mampu bekerja dengan efektif dan efisien sehingga dapat melampaui ekspektasi organisasi untuk berkontribusi dan terlibat aktif dalam organisasi (Nahrishah & Imelda, 2019).

Berikut merupakan hasil perhitungan dari rerata lima aspek *organizational citizenship behavior* berdasarkan hasil perhitungan rerata jawaban kuesioner karyawan PT.X Kota Gresik menunjukkan bahwa aspek *altruism* mempunyai nilai rata-rata tertinggi sebesar 3,04, diikuti aspek *conscientiousness* dengan nilai rata-rata sebesar 3,03, pada urutan ketiga aspek *civic virtue* dengan nilai rata-rata sebesar 3,01, lalu pada urutan ke empat aspek *sportsmanship* dengan nilai rata-rata sebesar 3,00, serta nilai rata-rata paling rendah yaitu pada aspek *courtesy* sebesar 2,97. Hal ini membuktikan tidak adanya perbedaan signifikan antar tiap aspek.

Pada hasil nilai rerata diatas dapat dikatakan bahwa aspek dengan nilai rerata tertinggi pertama yakni aspek *altruism*. *Altruism* didefinisikan sebagai perilaku sukarela dengan tujuan agar menolong rekan kerja ataupun memberikan kontribusi lebih terhadap organisasi tanpa mengharapkan imbalan secara langsung (Organ et al., 2006). Berdasarkan hasil ini di artikan bahwa Karyawan PT. X memiliki tingkat inisiatif untuk membantu rekan lainnya. Contoh dari perilaku ini yaitu membantu rekan kerja yang kesusahan, meski menyadari bahwa hal tersebut diluar tanggung jawabnya. Selain itu upaya untuk memberikan dukungan emosional pada rekan kerja yang sedang kesusahan juga dipahami sebagai bentuk perilaku *altruism* karyawan kepada sesamanya karena adanya aspek pemaknaan mengenai pentingnya *supporting virtues*.

Aspek selanjutnya ialah *conscientiousness* yang merupakan sikap individu yang menunjukkan tingkat komitmen tinggi dalam tugas-tugas pekerjaan di organisasi (Organ et al., 2006). Aspek *conscientiousness* pada penelitian ini digambarkan melalui perilaku karyawan PT. X yang bersungguh-sungguh dengan setiap tugas yang mereka kerjakan. Beberapa contohnya ialah tidak mudah menyerah saat menghadapi hambatan dalam pekerjaan, mampu menyelesaikan tugas sesuai *deadline* yang telah di tetapkan serta tidak menunda-nunda dalam menyelesaikan kewajiban pekerjaan sesuai ketentuan. Hal ini dikarenakan aspek *integrating of lifes roles* sesuai dengan menjalankan kewajiban dalam organisasi.

Aspek pada urutan ketiga yaitu *civic virtue* yaitu perilaku yang menunjukkan sikap menjunjung tinggi kepentingan organisasi (Organ et al., 2006). Perilaku ini ditunjukkan dengan sikap karyawan yang aktif memberikan pendapat dalam rapat, terlibat aktif dalam partisipasi disetiap kegiatan organisasi baik saat tahap persiapan maupun dalam pelaksanaannya, seperti pada acara peringatan ulang tahun perusahaan maupun acara inovasi tahunan perusahaan. Hal ini sesuai dengan aspek *work meaningfulness* yaitu *development capability* untuk terus meningkatkan kompetensi melalui peran aktif dalam organisasi.

Pada urutan keempat yaitu *sportsmanship* yakni perilaku individu yang menunjukkan sikap positif atau sportivitas dalam lingkungan organisasi (Organ et al., 2006). Pada aspek ini perilaku yang dilakukan karyawan ialah menerima dan menjalankan keputusan yang di buat oleh organisasi serta tidak mudah mengeluh dalam mengerjakan tugas organisasi agar terus berkembang menjadi lebih baik dalam bidang yang dikerjakan. Hal ini berkaitan dengan *development capability* pada aspek *work meaningfulness*.

Aspek terakhir dengan rerata rendah ialah *courtesy* perilaku individu yang menunjukkan sikap sopan santun dan menghargai rekan kerja (Organ et al., 2006). Contoh perilaku ini pada karyawan PT.X ialah saling menghargai perbedaan pendapat, bersikap sopan terhadap rekan sejawat, atasan, maupun bawahan dalam lingkungan kerja. Perilaku lainnya ialah berusaha untuk membangun lingkungan kerja yang positif bagi seluruh anggota organisasi dan meminimalisir kesalahpahaman dalam komunikasi dengan berdiskusi satu sama lain menggunakan tutur kata yang baik dan sopan pada yang lainnya. Hal ini dikarenakan rendahnya pula nilai kebermaknaan *positive social relationship* sehingga perlu di tingkatkan untuk membentuk lingkungan kerja bagi seluruh anggota organisasi lainnya.

Suatu hal yang berpengaruh pada munculnya organizational citizenship behavior adalah adanya rasa bangga yang dimiliki individu terhadap pekerjaannya sehingga dapat menjadi mekanisme psikologis yang menghubungkan antara rasa kebermaknaan dan perilaku organizational citizenship behavior (Rodell et al., 2016). Karyawan merasakan kebermaknaan dalam pekerjaan mereka akan cenderung berkolaborasi dengan rekan lainnya untuk melampaui batas-batas deskripsi pekerjaan sehingga memiliki keterlibatan lebih dalam organisasi (Kahn, 1992). Hal ini menjelaskan work meaningfulness tidak lepas dari peran organisasi untuk menciptakan lingkungan kerja yang positif sehingga mampu memotivasi karyawan untuk aktif berkontribusi pada pekerjaan dan organisasi (Mulyana & Adisyah, 2023). Work meaningfulness didefinisikan sebagai persepsi kebermaknaan individu terhadap pekerjaan yang dilakukannya baik makna bagi lingkungan maupun orang lain disekitarnya (Veltman, 2016).

Berikut ini merupakan hasil perhitungan rata-rata aspek *work meaningfulness* berdasarkan perhitungan statistik pada hasil jawaban kuesioner karyawan PT. X diketahui bahwa aspek *integrating of life roles* memiliki nilai rata-rata tertinggi dibanding aspek lainnya sebesar 3,09, selanjutnya aspek *supporting virtues* pada urutan kedua dengan nilai rata-rata sebesar 3,07, pada urutan ketiga ditempati oleh aspek *development capability* dengan nilai sebanyak 3,06 serta nilai rata-rata paling kecil ada pada aspek *positive social relationship* sebanyak 3,03. Hal itu membuktikan bahwa tidak terdapat perbedaan yang signifikan antar tiap aspek dalam variabel ini.

Berdasarkan hasil nilai rerata diatas dapat dikatakan bahwa aspek dengan nilai rerata tertinggi pertama yakni aspek *integrating of life roles* yang didefinisikan sebagai upaya individu dalam menyelaraskan keseimbangan peran pribadi dan pekerjaan (Veltman, 2016). Contoh dari perilaku ini yaitu meskipun dengan adanya tanggung jawab individu sebagai karyawan organisasi masih tetap dapat menyelesaikan tugas rumah tangga sesuai pulang bekerja, begitu pula pada karyawan yang masih dapat menjalankan hobi dihari libur atau *quality time* bersama anggota keluarga saat *weekend* ini berkaitan dengan aspek. Hal ini sesuai dengan aspek *conscientiousness* dengan bersungguh-sungguh dalam menyelesaikan kewajiban organisasi.

Aspek pada urutan kedua yaitu *supporting virtues* yaitu secara umum diartikan sebagai kontribusi positif individu yang menunjukkan integritas serta rasa bangga karyawan ketika mampu memberikan makna kerja dan dampak positif yang signifikan bagi kemajuan organisasi (Veltman, 2016). Perilaku ini ditunjukkan dengan sikap karyawan yang saling bekerja sama, memberi *feedback* satu sama lain untuk mencapai tujuan organisasi yang optimal. Hal ini sesuai dengan aspek *altruism* dengan membantu rekan lain yg kesusahan.

Aspek selanjutnya ialah *development capability* yang merupakan upaya individu untuk terus mengasah kemampuan dan mengembangkan diri melalui penerapan serta pengakuan hasil kerja sehingga dapat memaknai pekerjaannya secara positif (Veltman, 2016). Aspek *development capability* pada penelitian ini digambarkan melalui perilaku Karyawan PT.X yang bersedia untuk menjalankan pelatihan, aktif memberikan pendapat dan saran dalam rapat serta perilaku lainnya

yang menunjukkan perasaan bangga karena menjadi bagian dari organisasi, sehingga membawa dampak positif pada perjalanan karir dan kehidupan pribadi individu. Hal ini berkaitan dengan aspek *sportsmanship* dan *civic virtue* karyawan yang bersungguh-sungguh saat bekerja.

Aspek terakhir dengan rerata rendah ialah *positive social relationship* merupakan Interaksi positif dalam lingkungan kerja dapat membentuk hubungan baik antar rekan kerja, atasan, serta bawahan. Contoh perilaku ini pada karyawan PT. X ialah saling menjaga kesopanan antar satu sama lain seperti bertutur kata yang baik, memperkuat *bonding* serta membentuk lingkungan kerja yang nyaman bagi satu sama lain tanpa berselisih dengan rekan lainnya. Berkaitan dengan aspek *courtesy* yakni perlu adanya saling menghormati pada sesama rekan kerja.

Hasil penelitian ini diperkuat oleh penelitian sebelumnya dengan subjek pegawai Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Bengkulu (Perdana & Suryosukmono, 2024). Penelitian tersebut memperlihatkan bahwasanya adanya pengaruh positif dan signifikan pada variabel *meaningful work* dengan *organizational citizenship behavior*. Seseorang yang bertujuan baik serta dapat merasakan makna tersirat yang didasari pada pengalaman di tempat kerja akan cenderung berkontribusi maksimal dalam organisasi (Nugroho, 2021). Hal ini juga ditunjukkan bahwasanya karyawan akan aktif terlibat pada aktivitas organisasi karena beranggapan kontribusi sekecil apapun mampu memberikan dampak positif dalam kehidupannya maupun orang lain (Veltman, 2016). Adanya perasaan ini akan menjadi pondasi bagi individu untuk mengartikan pekerjaan yang bermakna, sehingga dapat mendorong individu sukarela membantu dalam mencapai tujuan organisasi tanpa pamrih dengan tidak mengesampingkan tanggung jawab pekerjaannya (Organ et al., 2006).

Penelitian lainnya juga memiliki hasil yang serupa yakni hubungan positif dan signifikan pada *meaningfulness of work* dengan *organizational citizenship behavior* (Youn & Kim, 2022). Karyawan yang mempunyai *meaningfulness of work* dapat membuat sikap dan etika kerja yang terbaik terhadap kerja sama kelompok maupun cara bersikap pada sesamanya, perilaku ini tentu saja memberi kontribusi positif dalam membentuk lingkungan kerja yang baik. Pekerjaan yang bermakna serta pemenuhan kebutuhan diri pada individu akan membuatnya bersemangat atas perasaan yang bermakna (Isnain, M. & Nurwidawati, 2018), sehingga bisa memotivasi individu untuk memberi pertolongan kepada rekan kerja serta meningkatkan kepekaan mereka terhadap kebutuhan organisasi, sehingga individu mampu memberikan upaya kinerja yang lebih optimal melampaui ekspektasi organisasi (Shakki, 2015).

Penelitian ini menunjukkan nilai korelasi sebesar 0,782 ( $r=0,782$ ) dengan hubungan berkategori kuat serta positif antara *work meaningfulness* dengan *organizational citizenship behavior*. Penelitian ini terbatas dan terpaku atas hubungan antara *work meaningfulness* dengan *organizational citizenship behavior*. Sehingga perlu adanya penelitian korelasi lebih lanjut dengan variabel lainnya yang memperlihatkan adanya faktor lain yang dapat berpengaruh pada variabel *organizational citizenship behavior* seperti kepribadian, persepsi hubungan antar bawahan dengan atasannya, iklim dan budaya organisasi (Organ et al., 2006), persepsi kepuasannya dalam bekerja, komitmen organisasinya, gaya kepemimpinannya serta motivasi kerja maupun faktor demografis dari masing-masing lokasi dan subjek penelitian, baik faktor internal maupun eksternal lainnya yang mendukung dalam berjalannya tujuan dari organisasi (Rohmatin & Budiani, 2023).

## SIMPULAN

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara *work meaningfulness* dengan *organizational citizenship behavior* pada karyawan tetap yang bekerja di PT.X Kota Gresik dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 ( $p<0,05$ ). Nilai uji koefisien korelasi memperlihatkan nilai sebesar 0,782 ( $r=0,782$ ). Berdasarkan nilainya ini dapat diketahui bahwa hubungan antara dua variabel termasuk dalam kategori kuat. Sehingga hal ini menjelaskan bahwa hubungan antara kedua variabel bersifat positif dan signifikan. Hasil ini memiliki arti semakin tinggi *work meaningfulness* pada karyawan maka akan semakin tinggi juga *organizational citizenship behavior*. Namun jika semakin rendah *work meaningfulness* membuat semakin rendah *organizational citizenship behavior* karyawan PT. X Kota Gresik. Penelitian ini menunjukkan tentang pentingnya



pemahaman individu dalam memaknai pekerjaan mereka. Individu dengan kebermaknaan kerja yang tinggi akan cenderung meningkatkan keterlibatan serta partisipasi aktif mereka dalam memberi dampak positif bagi organisasi.

Keterlibatan ini juga dikenal dengan istilah *organizational citizenship behavior* yang nantinya akan mendorong individu berperilaku inisiatif, mau meluangkan waktu membantu rekan kerja serta cenderung sukarela mengerjakan tugas meski hal tersebut berada diluar *job descnya* sehingga dapat memberi dampak positif bagi kemajuan serta pencapaian tujuan organisasi. Faktor OCB sendiri terdiri dari banyak hal, salah satunya ialah persepsi individu mengenai seberapa bermakna pekerjaan yang mereka lakukan (Singh et al., 2020). Nilai personal dan etika individu yang baik dapat memainkan peran penting dalam partisipasi sukarela individu di luar tugas utama dalam *job desc* kerja mereka (Nahrisah & Novita, 2023). Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi manajemen maupun karyawan di PT. X Kota Gresik melalui pengembangan kepribadian karyawan dengan menanamkan nilai-nilai positif dalam organisasi, pemenuhan terhadap kebutuhan karyawan serta pelatihan mengenai *work meaningfulness* yang dapat meningkatkan keterlibatan dan inovasi karyawan dalam mencapai tujuan organisasi. Hal ini didukung dengan hasil penelitian terdahulu bahwa kebijakan organisasi yang positif akan mendukung keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi karyawan sehingga hal ini nantinya akan mampu mengembangkan partisipasi aktif mereka untuk terlibat berkontribusi aktif dalam kegiatan organisasi (Saputri & Kuswanto, 2023).

## DAFTAR PUSTAKA

- Coetzee, M., Ferreira, N., & Potgieter, I. L. (2023). Pathways to meaningful work in the digital workspace: A qualitative exploration. *SA Journal of Industrial Psychology*, 49, 1–9. <https://doi.org/10.4102/sajip.v49i0.2080>
- Fadillah, M. I., & Raya, U. S. (2024). Tinjauan Literatur Kritis Atas Konsep Organizational Citizenship Behavior. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Jayakarta*, 5(2), 102–112.
- Hogg, M. A., Terry, D. J., & White, K. M. (1995). A Tale of Two Theories: A Critical Comparison of Identity Theory with Social Identity Theory. *Social Psychology Quarterly*, 58(4), 255. <https://doi.org/10.2307/2787127>
- Isnain, M. & Nurwidawati, D. (2018). Hubungan Antara Efikasi Diri dengan Kematangan Karir pada Siswa Kelas X di SMAN 1 Seruway. *Psikologi*, 09(5), 1–100. [http://repository.unj.ac.id/24112/1/Laporan SKRIPSI %20Jajang Nurjaman%29.pdf](http://repository.unj.ac.id/24112/1/Laporan%20SKRIPSI%20Jajang%20Nurjaman%29.pdf)
- Kahn, W. A. (1992). To Be Fully There: Psychological Presence at Work. *Human Relations*, 45(4), 321–349. <https://doi.org/10.1177/001872679204500402>
- Lombogia, A., & Sendow, G. M. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Kakas. *Roring 803 Jurnal EMBA*, 10(4), 803–812. <https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/emba/article/view/43878/40110>
- Mulyana, O. P., & Adisyah, D. R. (2023). Hubungan Quality of Work Life dan Work Engagement Pada Karyawan | Character: Jurnal Penelitian Psikologi. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 10(01), 384–396. <https://ejournal.unesa.ac.id/index.php/character/article/view/53559>
- Nahrisah, E., & Imelda, S. (2019). Dimensi Organizational Citizenship Behavior (OCB) dalam Kinerja Organisasi. *Jurnal Ilmiah Kohesi*, 3(3), 40–50.
- Nahrisah, E., & Novita, A. (2023). Peran employee engagement dalam memediasi etika kerja islam terhadap organizational citizenship behavior. *Insight Management Journal*, 3(2), 82–88. <https://doi.org/10.47065/imj.v3i2.232>
- Nugroho, W. (2021). Pengaruh work meaningfulness terhadap work engagement melalui grit pada salesperson generasi milenial di industri. *Jurnal Agora*, 9(2), 9.
- Organ, D. W., Podsakoff, P. M., & MacKenzie, S. B. (2006). Organizational Citizenship Behavior: Its Nature, Antecedents, and Consequences. In *Personnel Psychology*. Sage Publications. <https://doi.org/https://doi.org/10.4135/9781452231082>
- Pelozo, J., & Hassay, D. N. (2006). Intra-organizational volunteerism: Good soldiers, good deeds and good politics. *Journal of Business Ethics*, 64(4), 357–379. <https://doi.org/10.1007/s10551->



005-5496-z

- Perdana, M. A. . R. N., & Suryosukmono, G. (2024). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Pekerjaan yang Bermakna, Pada Organizational Citizenship Behavior (OCB) Kinerja Karyawan Yang Dimediasi. *Cakrawala – Repositori IMWI, 07(01)*, 3014–3025.
- Podsakoff, N. P., Whiting, S. W., Podsakoff, P. M., & Blume, B. D. (2009). Individual and Organizational Level Consequences of Organizational Citizenship Behaviors: A Meta Analysis. *Journal of Applied Psychology, 94(1)*, 122–141. <https://doi.org/https://doi.org/10.1037/a0013079>
- Rodell, J. B., Breitsohl, H., Schröder, M., & Keating, D. J. (2016). Employee Volunteering: A Review and Framework for Future Research. *Journal of Management, 42(1)*, 55–84. <https://doi.org/DOI:10.1177/0149206315614374>
- Rohmatin, & Budiani, M. S. (2023). Hubungan Workplace Spirituality dengan Organizational Citizenship Behavior Pengurus Organisasi IPNU IPPNU Kota Surabaya. *Jurnal Penelitian Psikologi, 10(01)*, 691–703. <https://doi.org/https://doi.org/10.26740/cjpp.v10i1.53679>
- Roziqin, M. K. (2022). Meaningful Work dengan Organizational Citizenship Behavior pada Tenaga Kesehatan Rumah Sakit Aisyiyah Bojonegoro. *Repository UNTAG Surabaya*. <http://repository.untag-sby.ac.id/18029/8/JURNAL.pdf>
- Saputri, M., & Kuswanto, H. (2023). Pengaruh Kepemimpinan, Organizational Citizenship Behavior (Ocb), dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Sosial Dan Sains, 3(1)*, 10–26. <https://doi.org/10.59188/jurnalsosains.v3i1.663>
- Satria, P., Matriadi, F., & Maryudi. (2021). Pengaruh Personality, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior serta Dampaknya Terhadap Kinerja Guru pada Sekolah Menengah Di Kecamatan Indra Makmur Kabupaten Aceh Timur. *J-MIND (Jurnal Manajemen Indonesia), 5(1)*, 48. <https://doi.org/10.29103/j-mind.v5i1.3425>
- Shakki, M. A. (2015). The Relationship Between Workplace Spirituality and Organizational Citizenship Behavior In Employees of Khavar Dasht Company of Aliabad Katoul. *Journal of Management Sciences, 1(3)*, 6–19.
- Sinaga, A., Alam, A. P., Daud, A., Br. Barus, R. A., & Amri, S. (2020). Analisis Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Pelatihan dan Pengembangan pada Bank Muamalat Cabang Medan Balai Kota. *El-Mal: Jurnal Kajian Ekonomi & Bisnis Islam, 3(2)*, 233–251. <https://doi.org/10.47467/elmal.v3i2.571>
- Singh, J. P., Chand, P. K., Mittal, A., & Aggarwal, A. (2020). High-performance work system and organizational citizenship behaviour at the shop floor. *Benchmarking, 27(4)*, 1369–1398. <https://doi.org/10.1108/BIJ-07-2019-0339>
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* (19th ed.). Alfabeta.
- Veltman, A. (2016). Meaningful Work. In *Oxford University* (Vol. 5, Issue 1). <https://revistas.ufrj.br/index.php/rce/article/download/1659/1508%0Ahttp://hipatiapress.com/hpjourals/index.php/qre/article/view/1348%5Cnhttp://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/09500799708666915%5Cnhttps://mckinseysociety.com/downloads/reports/Educa>
- Youn, H., & Kim, J. H. (2022). Corporate Social Responsibility and Hotel Employees' Organizational Citizenship Behavior: The Roles of Organizational Pride and Meaningfulness of Work. *Sustainability (Switzerland), 14(4)*. <https://doi.org/10.3390/su14042428>