



Hak cipta dan penggunaan kembali:

Lisensi ini mengizinkan setiap orang untuk mengubah, memperbaiki, dan membuat ciptaan turunan bukan untuk kepentingan komersial, selama anda mencantumkan nama penulis dan melisensikan ciptaan turunan dengan syarat yang serupa dengan ciptaan asli.

Copyright and reuse:

This license lets you remix, tweak, and build upon work non-commercially, as long as you credit the origin creator and license it on your new creations under the identical terms.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Tinjauan Pustaka

2.1.1 Manajemen

Menurut Kinicki & Williams (2008) *management* didefinisikan sebagai suatu aktifitas dalam mengejar tujuan organisasi secara efisien dan efektif dengan mengintegrasikan pekerjaan dari beberapa orang melalui perencanaan, pengorganisasian, memimpin, dan mengendalikan sumber daya organisasi. Kemudian menurut Robbins dan Coulter (2009) dalam bukunya yang berjudul “*Management*” mengungkapkan bahwa manajemen sebagai bentuk koordinasi dan pengawasan kegiatan pekerjaan yang dilakukan oleh orang lain sehingga kegiatan tersebut selesai secara efisien dan efektif.

Menurut Bateman & Snell (2007) *management* merupakan proses bekerja dengan beberapa orang dan sumber daya yang dimiliki untuk mencapai tujuan organisasi. Berdasarkan beberapa pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa *management* merupakan suatu proses perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan mengendalikan beberapa orang dan sumber daya lainnya dalam rangka mencapai tujuan organisasi secara efisien dan efektif.

Sedangkan menurut Robbins dan DeCenzo (2008) dalam buku yang berjudul “*Fundamentals of Management Sixth Edition*” mengatakan bahwa manajemen sumber daya manusia berkaitan terhadap bagaimana untuk menyelesaikan pekerjaan, secara efektif dan efisien melalui dan dengan orang lain.

2.1.2 *Human Resources Management*

Menurut Dessler (2013) *human resource management* adalah proses untuk memperoleh, melatih, menilai, memberikan kompensasi kepada karyawan dan memenuhi hubungan antar pekerja, kesehatan, keamanan, serta keadilan untuk para pekerja. Robbins dan Coulter (2009) dalam bukunya yang berjudul “*Management*” mengungkapkan bahwa Manajemen sebagai bentuk koordinasi dan pengawasan kegiatan pekerjaan yang dilakukan oleh orang lain sehingga kegiatan tersebut selesai secara efisien dan efektif.

Menurut Dessler (2013) manajemen sumber daya manusia adalah proses memperoleh, melatih, menilai, memberikan kompensasi kepada karyawan, menjaga hubungan baik antar karyawan, dan termasuk juga hal-hal yang berkaitan dengan kesehatan, keamanan serta menjamin setiap karyawan mendapatkan keadilan. Kemudian menurut Schermerhorn (2010) *human resource management* adalah suatu proses menarik, mengembangkan, dan mempertahankan tenaga kerja yang berkualitas. Dan menurut Bateman dan Snell (2007) dalam bukunya yang berjudul “*Management Leading & Collaborating in a Competitive World*”, bahwa manajemen sumber daya manusia sebagai sistem formal untuk pengelolaan orang-orang dalam suatu organisasi.

2.1.3 *Fun at Work*

Menurut Tews, Michel, dan Allen (2014) *Fun at Work* adalah kegiatan sosial, interpersonal, atau tugas apa pun yang bersifat menyenangkan atau lucu yang memberikan hiburan dan kesenangan kepada seseorang. Kegiatan yang menyenangkan, dukungan manajer untuk kesenangan dan sosialisasi rekan kerja merupakan unsur-unsur kesenangan yang dimaksudkan untuk menghasilkan

kesenangan di antara karyawan, membina hubungan yang kohesif, dan menanamkan individu dalam organisasi. Namun elemen tersebut termasuk formal karena menurut definisi kegiatan tersebut diatur dan disponsori oleh organisasi. Sebaliknya, sosialisasi rekan kerja lebih informal, sering diprakarsai oleh rekan kerja sendiri dan lebih sukarela. Dukungan manajer untuk bersenang-senang ada di suatu tempat di tengah. Sebagai manajer yang mengawasi karyawan, dukungan manajer untuk bersenang-senang dapat dianggap formal. Pada saat yang sama, dukungan manajer untuk bersenang-senang adalah sarana untuk memberikan kebebasan untuk bersenang-senang yang dapat mempromosikan kesenangan informal di antara karyawan.

Selain itu menurut Tang, Liu, dan Liu (2017) mendefinisikan *fun at work* sebagai lingkungan kerja yang secara sengaja mendorong dan mendukung berbagai kegiatan yang menyenangkan dan ceria, seperti humor, permainan, pesta, penghargaan, dan kompetisi bermain. *Fun at work* memiliki batas kesenangan di tempat kerja yaitu, kegiatan yang disponsori oleh suatu organisasi, kemudian kegiatan menyenangkan yang diprakarsai oleh karyawan di tempat kerja selama atau setelah bekerja, dan kegiatan menyenangkan di antara rekan kerja setelah bekerja dan di luar tempat kerja.

Kemudian menurut Choi, Kwon, dan Kim (2012) mendefinisikan *fun at work* sebagai kegiatan sosial, interpersonal, rekreasi, atau tugas yang menyenangkan yang dimaksudkan untuk memberikan hiburan, kesenangan, atau kesenangan. Kesenangan di tempat kerja melibatkan aktivitas menyenangkan yang dirancang khusus yang diharapkan dapat meningkatkan hasil organisasi.

2.1.4 Positive Affect

Menurut Watson (2002) *Positive Affect* adalah sejauh mana seseorang mengalami keadaan positif seperti kegembiraan, minat, kepercayaan diri, dan kewaspadaan. Selain itu menurut Yi dan Gong (2008) *Positive Affect* menunjukkan keterlibatan yang menyenangkan dan pengaruh tersebut berfluktuasi dari waktu ke waktu dan mudah dipengaruhi oleh faktor eksternal. *Positive Affect* dianggap sebagai kategori umum untuk proses perasaan mental termasuk emosi, suasana hati, dan sikap.

Kemudian menurut Avey, Wernsing, dan Luthans (2008) *Positive Affect* adalah karyawan yang memiliki modal psikologis positif dan emosi positif, dapat menunjukkan sikap dan perilaku yang pada gilirannya dapat mengarah pada perubahan organisasi yang lebih efektif dan positif. Sumber daya psikologis yang dihasilkan oleh karyawan yang memiliki emosi positif dapat menyebabkan sikap karyawan seperti keterlibatan emosional. Keterlibatan karyawan ini tidak hanya akan memengaruhi karyawan secara individu, tetapi juga dapat memengaruhi motivasi dan emosi anggota tim lain, yang pada gilirannya dapat menjadi pengaruh positif terhadap perubahan organisasi.

Selain itu menurut Coons dan Steglitz, (2013) mendefinisikan *Positive Affect* sebagai pengalaman dari serangkaian emosi yang mencerminkan keterlibatan yang menyenangkan dengan lingkungan. Pengaruh positif tidak mencerminkan kurangnya pengaruh negatif, maupun kebalikan dari pengaruh negatif. Kurangnya pengaruh positif mencerminkan kesedihan dan kelesuan, sedangkan kurangnya pengaruh negatif mencerminkan ketenangan dan ketenangan.

2.1.5 Work Engagement

Menurut Bakker, Albrecht, dan Leiter (2011) *Work Engagement* adalah keadaan pikiran yang positif, memuaskan, dan terkait dengan pekerjaan yang ditandai dengan semangat dan dedikasi. Pada dasarnya *work engagement* menangkap sejauhmana keterlibatan pekerja dengan pekerjaannya dengan energik dan sesuatu yang mereka benar-benar ingin luangkan waktu dan upaya, sebagai dedikasi yang signifikan dan bermakna; dan sebagai sesuatu yang mengasyikkan dan sesuatu di mana mereka terkonsentrasi penuh.

Adanya sikap dan tingkat aktivitas positif, karyawan yang terlibat menciptakan umpan balik positif mereka sendiri, dalam hal penghargaan, pengakuan, dan kesuksesan. Meskipun karyawan yang terlibat merasa lelah setelah seharian bekerja keras, mereka menggambarkan kelelahan mereka sebagai keadaan yang agak menyenangkan karena dikaitkan dengan prestasi positif dan karyawan yang terlibat menikmati hal-hal lain di luar pekerjaan. Tidak seperti pecandu kerja, karyawan yang memiliki keterlibatan kuat dengan pekerjaannya, tidak bekerja keras karena dorongan batin yang kuat dan tak tertahankan, karena bagi mereka bekerja itu menyenangkan (Bakker *et al.*, 2011).

2.1.6 Organizational Citizenship Behavior

Kesediaan individu untuk melakukan upaya di luar kewajiban formal yang ditentukan oleh posisi mereka telah lama diakui sebagai komponen penting dari kinerja organisasi yang efektif. Kesediaan individu untuk berkontribusi dalam upaya kerja sama dengan organisasi sangat diperlukan untuk pencapaian tujuan organisasi yang efektif. Konsep *organizational citizenship behavior* menekankan perilaku kerja yang konstruktif yang tidak diakui oleh sistem penghargaan formal;

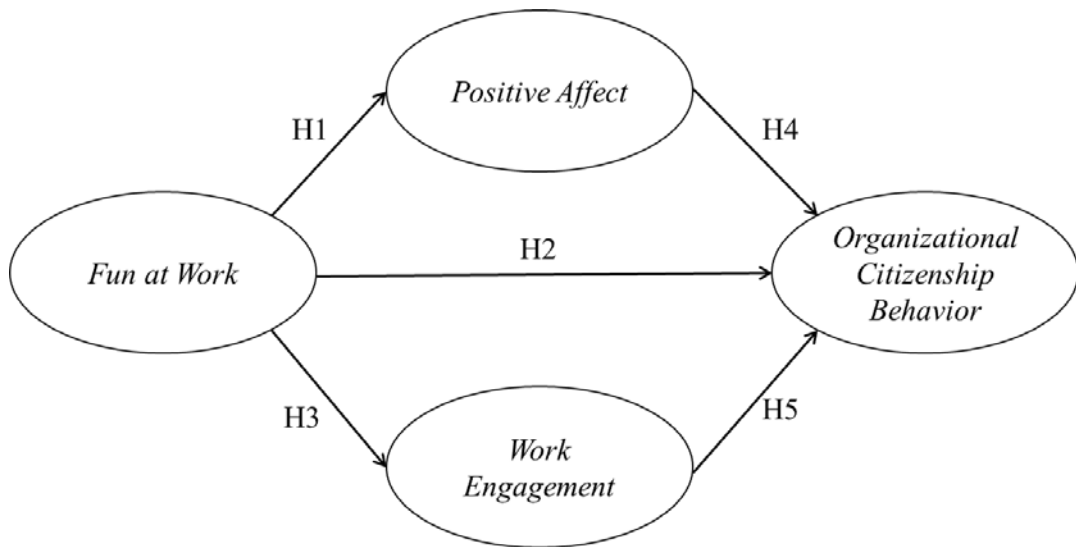
ini menyiratkan motivasi internal untuk perilaku seperti itu. *Organizational citizenship behavioural* disebut sebagai serangkaian perilaku di tempat kerja yang melebihi kebutuhan pekerjaan dasar seseorang atau sering digambarkan sebagai perilaku yang melampaui panggilan tugas. *Organizational citizenship behaviors* dapat didefinisikan sebagai seperangkat perilaku yang diinginkan yang berkontribusi terhadap efektivitas organisasi (Jahangir et al. 2004).

Selain itu menurut Profili, Sammarra, dan Innocenti (2016) *organizational citizenship behavior* didefinisikan sebagai perilaku di atas dan di luar panggilan tugas yang tidak secara eksplisit diakui oleh sistem penghargaan formal. Jenis perilaku ini mengacu pada tugas tambahan yang dilakukan orang di tempat kerja yang menguntungkan organisasi, meskipun mereka tidak dalam uraian tugas.

Kemudian menurut Velickovska (2017) *organizational citizenship behavior* tidak artikan oleh peraturan organisasi formal dan tidak terkait dengan imbalan formal apa pun. *Organizational citizenship behavior* terkait dengan upaya yang digunakan seorang karyawan untuk melakukan hal-hal ekstra demi kepentingan organisasi. Membantu rekan kerja untuk menyelesaikan pekerjaan atau memberikan dukungan selama kinerja kerja adalah hal yang baik dari sudut pandang superior karena waktu untuk melakukan penugasan kerja yang lebih penting lebih lama.

Menurut Zhang, Liao, dan Zhao (2011) mendefinisikan *organizational citizenship behavior* sebagai istilah yang mencakup segala hal positif dan konstruktif yang dilakukan oleh karyawan, atas kemauan mereka sendiri, yang mendukung rekan kerja dan memberi manfaat bagi perusahaan.

2.2 Model Penelitian



Sumber: Fluegge dan Wolf (2014), *Play hard, work hard: Fun at work and job performance*

Gambar 2.1 Model Penelitian

H1. *Fun at Work* berpengaruh positif terhadap *positive affect*.

H2. *Fun at Work* berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior*.

H3. *Fun at Work* berpengaruh positif terhadap *work engagement*.

H4. *Positive Affect* berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior*.

H5. *Work engagement* berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior*.

2.3 Pengembangan Hipotesa Penelitian

2.3.1 Pengaruh *Fun at Work* Terhadap *Positive Affect*

Menurut Choi *et al.*, (2012) menjelaskan bahwa *fun at work* berpengaruh positif terhadap *positive affect*, menunjukkan bahwa semakin banyak karyawan menganggap kesenangan di tempat kerja sesuai, menonjol, dan menimbulkan konsekuensi positif, semakin mereka merasakan efek positif di tempat kerja. Karyawan dengan sikap yang lebih positif terhadap kesenangan di tempat kerja

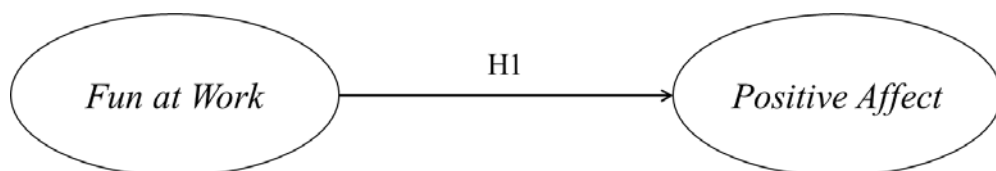
akan mendukung kegiatan yang menyenangkan di tempat kerja, dan dengan demikian mengalami lebih banyak kesenangan dari aktivitas ini daripada mereka yang memiliki sikap yang kurang positif. Secara khusus, karyawan yang menganggap bersenang-senang di tempat kerja sebagai hal yang tepat akan lebih aktif mencari kesenangan di tempat kerja daripada mereka yang tidak. Karyawan yang memandang kesenangan di tempat kerja sebagai bagian penting dari pekerjaan merasa lebih nyaman dalam melakukan kegiatan yang menyenangkan.

Selain itu menurut Tews, Michael, dan Bartlett (2012) membuktikan bahwa *fun at work* berpengaruh positif terhadap *positif affect*. Semakin karyawan merasakan kesenangan dalam bekerja karena pekerjaan yang diambil sesuai sehingga karyawan dapat merasa senang, maka semakin karyawan merasakan efek positif dan menunjukkan sikap positif selama bekerja.

Kemudian menurut Fluegge (2008, 2014) menyatakan bahwa *fun at work* berpengaruh positif terhadap *positif affect*. Peristiwa positif dan berbagi pengalaman dengan orang lain menghasilkan suasana hati yang lebih baik. \

Berdasarkan hasil temuan pada penelitian penulis ingin menguji kembali hubungan antara *fun at work* dan *positive affect* sehingga hipotesa dalam penelitian ini adalah

H1: *Fun at work* berpengaruh positif terhadap *positive affect*



2.3.2 Pengaruh *Fun at Work* Terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

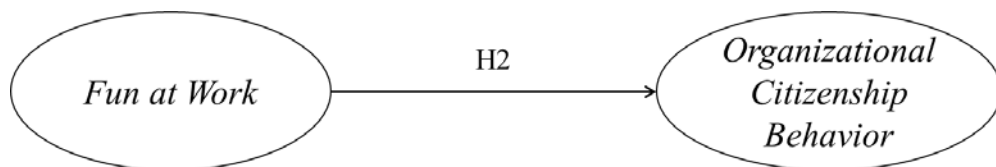
Menurut Prabowo *et al.*, (2019) membuktikan bahwa *fun at work* berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior*. Kesenangan yang dialami karyawan di tempat kerja dapat mengarah pada perilaku individu yang untuk bekerja lebih kreatif yang secara sukarela dapat memajukan perusahaan.

Selain itu menurut Fluegge (2008, 2014) menjelaskan bahwa *fun at work* berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior*. Kesenangan di rasakan di tempat kerja dapat membangun kepercayaan dengan rekan kerja seseorang, membuat sesama lebih mungkin untuk menunjukkan perilaku yang mendukung organisasi diluar tugas wajibnya.

Kemudian menurut Karl *et al.*, (2005) menjelaskan bahwa *fun at work* berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior*, dimana kesenangan di tempat kerja ditemukan berhubungan positif dengan kepercayaan pada rekan kerja.

Berdasarkan hasil temuan pada penelitian penulis ingin menguji kembali hubungan antara *fun at work* dan *organizational citizenship behavior* sehingga hipotesa dalam penelitian ini adalah

H2: *Fun at work* berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior*



2.3.3 Pengaruh *Fun at Work* Terhadap *Work Engagement*

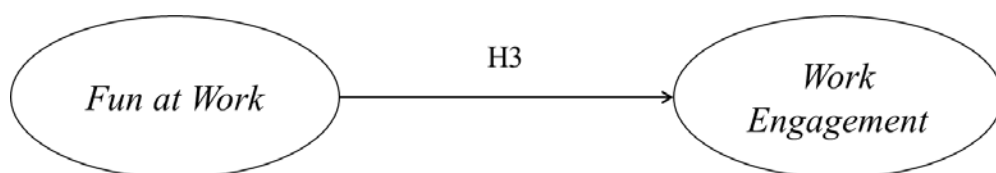
Menurut Muceldili dan Erdil (2015) menjelaskan bahwa *fun at work* berpengaruh positif terhadap *work engagement*, dimana kesenangan di tempat kerja memiliki efek positif pada keterlibatan karyawan dalam organisasi. Kesenangan dapat menjadi alat yang kuat untuk meningkatkan keterlibatan dalam organisasi, yang mengarah ke emosi, kognisi dan perilaku. Misalnya, kegiatan yang menyenangkan, sosialisasi rekan kerja dan dukungan manajer untuk kesenangan memfasilitasi untuk saling menghubungi karyawan dan membangun ikatan persahabatan yang memperkuat keterlibatan emosional.

Selain itu menurut Fluegge (2008, 2014) membuktikan bahwa *fun at work* berpengaruh positif terhadap *work engagement*. Kesenangan di tempat kerja dapat meningkatkan keterlibatan kerja dengan berfungsi sebagai pemulihan. Suasana menyenangkan di tempat kerja mampu memulihkan tingkat tekanan karyawan sehingga dapat dengan mudah menyatu dan terlibat dengan pekerjaannya.

Kemudian menurut Jamaludin *et al.*, (2016) menjelaskan bahwa *fun at work* berpengaruh positif terhadap *work engagement*, dimana kesenangan di tempat kerja dapat membantu karyawan merasa baik dan menghilangkan stress, sehingga ikatan karyawan pada pekerjaannya lebih baik.

Berdasarkan hasil temuan pada penelitian penulis ingin menguji kembali hubungan antara *fun at work* dan *work engagement* sehingga hipotesa dalam penelitian ini adalah

H3: *Fun at work* berpengaruh positif terhadap *work engagement*



2.3.4 Pengaruh *Positive Affect* Terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

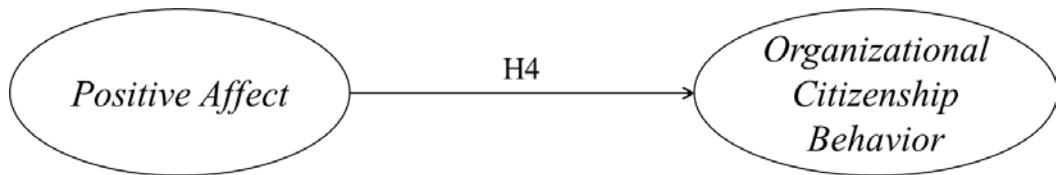
Menurut Avey *et al.*, (2008) menjelaskan bahwa *positive affect* berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior*, dimana karyawan yang merasakan efek positif dapat terlibat dalam perilaku menyimpang yang lebih sedikit dan mengarah pada perilaku sukarela yang lebih positif sehubungan dengan organisasi.

Selain itu menurut Yi dan Gong (2008) membuktikan bahwa *positive affect* berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior*. Ketika karyawan berada dalam pengaruh positif, karyawan akan cenderung menunjukkan perilaku sukarela untuk berkontribusi melaksanakan diluar tugas organisasi. Pengaruh positif menyebabkan orang menerima rangsangan dengan cara yang lebih positif dan tertarik pada orang lain. Akibatnya, individu yang memiliki pengaruh positif lebih cenderung berpandangan positif pada karyawan dan pelanggan dan memiliki pandangan sosial yang lebih baik.

Selain itu menurut Fluegge (2008, 2014) menyatakan bahwa *positive affect* berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior*. Ketika orang dalam suasana hati yang baik, mereka cenderung terlibat dalam perilaku OCB. Individu dalam suasana hati yang positif akan lebih ramah, dan membantu. Individu berusaha untuk mempertahankan suasana hati yang positif dan menjadi orang yang membantu antar individu. Suasana hati yang positif dapat membuat karyawan berpikir lebih baik dengan rekan kerja, yang secara positif memfasilitasi perilaku yang mendukung organisasi diluar pekerjaan resmi.

Berdasarkan hasil temuan pada penelitian penulis ingin menguji kembali hubungan antara *positive affect* dan *organizational citizenship behavior* sehingga hipotesa dalam penelitian ini adalah

H4: *Positive affect* berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior*



2.3.5 Pengaruh *Work Engagement* Terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Menurut Rich, Lepine, dan Crawford (2010) menjelaskan bahwa *work engagement* berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior*, dimana energi fisik, kognitif, dan emosional dari *engagement* mendorong kinerja peran yang aktif dan lengkap melalui perilaku yang ekstra hati-hati, kolaboratif antar pribadi, inovatif, dan terlibat.

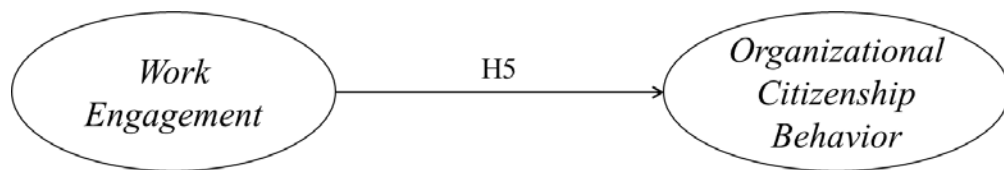
Menurut Roberson dan Strikland (2010) membuktikan bahwa *work engagement* berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior*. Ketika karyawan lebih terlibat dan berdedikasi pada pekerjaannya, karyawan akan lebih cenderung meningkatkan terjadinya perilaku yang mempromosikan fungsi organisasi yang efisien dan efektif.

Kemudian menurut Fluegge (2008, 2014) menyatakan bahwa *work engagement* berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior*. Ketika dedikasi pekerjaan individu serta antusias tentang hal pekerjaan, individu

akan lebih cenderung untuk terlibat dalam tindakan proaktif untuk menjaga situasi kerja yang positif dan untuk lebih meningkatkannya.

Berdasarkan hasil temuan pada penelitian penulis ingin menguji kembali hubungan antara *work engagement* dan *organizational citizenship behavior* sehingga hipotesa dalam penelitian ini adalah

H5: *Work engagement* berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior*



2.4 Tabel Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul Penelitian	Tahun	Temuan Penelitian	Manfaat Penelitian
1	Choi dan Kwon	<i>Effects of attitudes vs experience of workplace fun on employee behaviors: Focused on Generation Y in the hospitality industry</i>	(2012)	Penelitian ini memberikan hasil bahwa peristiwa positif yang dialami karyawan dapat mengarah pada efek emosi positif serta dapat meningkatkan ikatan sosial.	Pada penelitian ini bermanfaat sebagai acuan dalam membuktikan hubungan signifikan antara <i>fun at work</i> terhadap <i>positive affect</i> .
2	Tews, Michel, dan Barlett	<i>The Fundamental Role of Workplace Fun in Applicant Attraction</i>	(2012)	Hasil penelitian ini membuktikan bahwa <i>fun at work</i> berpengaruh secara signifikan terhadap <i>positive affect</i> .	Pada penelitian ini bermanfaat sebagai acuan dalam membuktikan hubungan signifikan antara <i>fun at work</i> terhadap <i>positive affect</i> .

No	Peneliti	Judul Penelitian	Tahun	Temuan Penelitian	Manfaat Penelitian
3	Fluegge	<i>Who Put the Fun in Functional? Fun at Work and Its Effects on Job Performance</i>	(2008)	Hasil penelitian ini membuktikan bahwa <i>fun at work</i> berpengaruh secara signifikan terhadap <i>positive affect, fun at work</i> berpengaruh secara signifikan terhadap <i>organizational citizenship behavior, fun at work</i> berpengaruh secara signifikan terhadap <i>work engagement, positive affect</i> berpengaruh secara signifikan terhadap <i>organizational citizenship behavior, dan work engagement</i> berpengaruh secara signifikan terhadap <i>organizational citizenship behavior</i> .	Pada penelitian ini bermanfaat sebagai acuan dalam membuktikan hubungan signifikan antara <i>fun at work</i> terhadap <i>positive affect, fun at work</i> terhadap <i>organizational citizenship behavior, fun at work</i> terhadap <i>work engagement, positive affect</i> terhadap <i>organizational citizenship behavior, dan work engagement</i> terhadap

No	Peneliti	Judul Penelitian	Tahun	Temuan Penelitian	Manfaat Penelitian
					<i>organizational citizenship behavior.</i>
4	Prabowo <i>et al.</i> ,	<i>The Impact Of Fun at Work on Creative Performance and Organizational Citizenship Behaviour</i>	(2019)	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa <i>fun at work</i> berpengaruh positif terhadap <i>organizational citizenship behavior</i> .	Pada penelitian ini bermanfaat sebagai acuan dalam membuktikan hubungan signifikan antara <i>fun at work</i> terhadap <i>organizational citizenship behavior</i> .
5	Muceldili dan Erdil	<i>Finding Fun in Work: The effect of workplace fun on</i>	2016	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kesenangan di tempat kerja	Pada penelitian ini bermanfaat sebagai acuan

No	Peneliti	Judul Penelitian	Tahun	Temuan Penelitian	Manfaat Penelitian
		<i>taking charge and job engagement</i>		berpengaruh pada keterlibatan karyawan dalam pekerjaannya. Peran kesenangan di tempat kerja memberikan perubahan yang berorientasi pada perilaku sukarela (misalnya mengambil alih tanggung jawab) dan keterlibatan kerja.	dalam membuktikan hubungan signifikan antara <i>fun at work</i> terhadap <i>work engagement</i> .
6	Jamaludin <i>et al.</i> ,	<i>A Study on the Relationship Between Fun at Work and Work Engagement</i>	(2015)	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa <i>fun at work</i> berpengaruh positif terhadap <i>work engagement</i> .	Pada penelitian ini bermanfaat sebagai acuan dalam membuktikan hubungan signifikan antara <i>fun at work</i> terhadap <i>work engagement</i> .

No	Peneliti	Judul Penelitian	Tahun	Temuan Penelitian	Manfaat Penelitian
7	Avey, Wernsing, dan Luthans	<i>Can Positive Employees Help Positive Organizational Change? Impact of Psychological Capital and Emotions on Relevant Attitudes and Behaviors</i>	(2008)	Hasil penelitian ini membuktikan bahwa <i>positive affect</i> berpengaruh positif terhadap <i>organizational citizenship behavior</i> .	Pada penelitian ini bermanfaat sebagai acuan dalam membuktikan hubungan signifikan antara <i>positive affect</i> terhadap <i>organizational citizenship behavior</i> .
8	Yi dan Gong	<i>The effects of customer justice perception and effect on customer citizenship behavior and customer dysfunctional behavior</i>	(2008)	Hasil penelitian ini membuktikan bahwa <i>positive affect</i> berpengaruh positif terhadap <i>organizational citizenship behavior</i> .	Pada penelitian ini bermanfaat sebagai acuan dalam membuktikan hubungan signifikan antara <i>positive affect</i> terhadap <i>organizational citizenship behavior</i> .

No	Peneliti	Judul Penelitian	Tahun	Temuan Penelitian	Manfaat Penelitian
9	Rich <i>et al.</i> ,	<i>Job Engagement: Antecedents and Effects on Job Performance</i>	(2010)	Hasil penelitian ini membuktikan bahwa <i>work engagement</i> berpengaruh positif terhadap <i>organizational citizenship behavior</i> . Semakin tinggi keterlibatan individu pada pekerjaannya, maka semakin tinggi tingkat OCB individu. Perilaku keterlibatan pekerjaan diluar tugas wajib individu yang ditunjukkan karyawan dapat menjadi kesempatan untuk menunjukkan tingginya keterlibatan individu terhadap pekerjaannya.	Pada penelitian ini bermanfaat sebagai acuan dalam membuktian hubungan signifikan antara <i>work engagement</i> terhadap <i>organizational citizenship behavior</i> .

No	Peneliti	Judul Penelitian	Tahun	Temuan Penelitian	Manfaat Penelitian
10	Roberson dan Strickland	<i>The Relationship Between Charismatic Leadership, Work Engagement, and Organizational Citizenship Behaviors</i>	(2010)	Hasil penelitian ini membuktikan bahwa <i>work engagement</i> berpengaruh positif terhadap <i>organizational citizenship behavior</i> .	Pada penelitian ini bermanfaat sebagai acuan dalam membuktikan hubungan signifikan antara <i>work engagement</i> terhadap <i>organizational citizenship behavior</i> .