

## **KEBERSYURAN DAN ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) PADA KARYAWAN PT KUSUMA MULIA TEXTILE**

**Joshua Irenian Daniel<sup>1</sup>, Susana Prapunoto MA-Psy<sup>2</sup>**  
[ireniandaniel@gmail.com](mailto:ireniandaniel@gmail.com)<sup>1</sup>, [susana.prapunoto@uksw.edu](mailto:susana.prapunoto@uksw.edu)<sup>2</sup>  
Universitas Kristen Satya Wacana

### ***Abstract***

*This study examines the correlation between gratitude and Organizational Citizenship Behavior (OCB) among PT Kusuma Mulia Textile employees. In an increasingly competitive business environment, employees who exhibit positive behaviors beyond their formal job descriptions can provide an organization competitive advantage. This research employs a quantitative approach with a correlational design to investigate the connection between gratitude and OCB. The findings reveal a significant positive correlation between gratitude and OCB among PT Kusuma Mulia Textile employees. Both gratitude and OCB variables are categorized as high, indicating that higher levels of gratitude correspond to higher levels of OCB and vice versa. These results suggest that fostering gratitude among employees may contribute to enhanced OCB potentially leading to improved organizational performance and a more positive work environment.*

**Keywords:** *Gratitude, Organizational Citizenship Behavior, Textile Employee, Work Behavior, Organizational Productivity.*

### ***Abstrak***

Penelitian ini mengkaji hubungan antara kebersyukuran dan (OCB) pada karyawan PT Kusuma Mulia Textile. Dalam lingkungan bisnis yang semakin kompetitif, karyawan yang menunjukkan perilaku positif melebihi deskripsi pekerjaan formal mereka dapat memberikan keunggulan kompetitif bagi organisasi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain korelasional untuk menyelidiki hubungan antara kebersyukuran dan OCB. Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan positif yang signifikan antara kebersyukuran dan OCB pada karyawan PT Kusuma Mulia Textile. Variabel kebersyukuran dan OCB keduanya berada pada kategori tinggi, mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat kebersyukuran, semakin tinggi pula tingkat OCB dan sebaliknya. Temuan ini menunjukkan bahwa meningkatkan rasa syukur di antara karyawan dapat berkontribusi pada peningkatan OCB, yang berpotensi menghasilkan kinerja organisasi yang lebih baik dan lingkungan kerja yang lebih positif.

**Kata Kunci:** Kebersyukuran, Organizational Citizenship Behavior, Karyawan Tekstil, Perilaku Kerja, Produktivitas Organisasi.

## **PENDAHULUAN**

Perusahaan adalah suatu organisasi yang menggabungkan dan mengorganisasikan berbagai sumber daya dengan tujuan untuk memproduksi barang atau jasa untuk dijual (Setiono et al., 2015). Dalam lingkungan bisnis yang semakin kompetitif, keberhasilan sebuah organisasi tidak hanya bergantung pada sumber daya fisik dan finansial, melainkan juga pada sumber daya manusia yang dimilikinya dalam hal ini karyawan sehingga keberadaannya penting untuk mencapai tujuan organisasi. Karyawan yang berperilaku positif dan menunjukkan kinerja melebihi deskripsi pekerjaan formal mereka dapat memberikan keunggulan kompetitif bagi organisasi. Perilaku ini dikenal sebagai OCB atau perilaku kewarganegaraan organisasi.

Di PT Kusuma Mulia Textile, fenomena terkait OCB yang terlihat adalah seperti adanya karyawan yang dengan sukarela membantu rekan kerja menyelesaikan tugas atau pekerjaan meskipun di luar tanggung jawab mereka. Sebagai contoh, pada divisi produksi sering kali terjadi karyawan yang membantu rekan kerjanya mengejar target produksi ketika rekan tersebut kewalahan dengan beban kerja yang banyak. Selain itu, perilaku OCB lain yang terlihat adalah adanya karyawan yang mau berinisiatif mengerjakan tugas tambahan seperti membersihkan area kerja ataupun mengikuti kegiatan sukarela seperti kerja bakti yang diadakan perusahaan di luar jam kerja mereka. Perilaku OCB yang terlihat di PT. Kusuma Mulia Textile berdampak positif pada produktivitas kerja karyawan. Meskipun target produksi meningkat, perusahaan tidak pernah mengalami penurunan kualitas atau kuantitas produk. Bahkan, terdapat peningkatan produktivitas sekitar 5-10% di atas standar yang ditetapkan. Hal ini tercapai dengan lingkungan kerja yang kondusif dan suportif melalui perilaku OCB sehingga mendukung keberhasilan organisasi secara keseluruhan.

Organizational citizenship behavior (OCB) telah berkembang dari konsep tahun 1930an dan terus diteliti hingga akhir tahun 1970an terkait pentingnya hal ini bagi efektivitas dan kinerja organisasi (Ocampo et al., 2018). Bateman dan Organ (1983) pertama kali memperkenalkan istilah OCB dan menyebutkan bahwa OCB merupakan konsep perilaku karyawan yang bersifat sukarela, bukan bagian dari persyaratan pekerjaan formal, tetapi berdampak positif pada fungsi organisasi (Podsakoff et al., 2009). OCB dikaitkan dengan hasil tingkat individu yang positif seperti peningkatan peringkat manajerial atas kinerja karyawan, keputusan alokasi penghargaan yang lebih baik, dan kriteria terkait penarikan diri yang lebih. Pada tingkat organisasi, OCB berkontribusi pada peningkatan produktivitas, efisiensi, pengurangan biaya, kepuasan pelanggan, dan penurunan tingkat perputaran unit, dengan studi longitudinal yang menunjukkan adanya hubungan sebab akibat (Podsakoff et al., 2009).

Salah satu faktor yang juga diyakini dapat memengaruhi OCB adalah kebersyukuran (Hasanati et al, 2023). Kebersyukuran mendorong munculnya OCB karena individu yang bersyukur cenderung memiliki emosi dan sikap positif. Dengan merasa bersyukur atas lingkungan kerja yang mendukung, pekerjaan yang bermakna, hingga pencapaian dalam bekerja membuat karyawan termotivasi untuk membalas kebaikan tersebut dengan berkontribusi lebih kepada organisasi melalui perilaku sukarela yang melampaui deskripsi pekerjaan formal mereka (Cain et al., 2019; Islam et al., 2017). Berbagai penelitian telah menemukan hubungan positif antara kebersyukuran dan OCB pada karyawan di berbagai sektor, seperti penelitian Naseem et al. (2021) pada sektor perbankan di Pakistan dan penelitian Hasanati & Anisa, (2023) pada pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Kediri yang menunjukkan pengaruh positif sebesar 12,2%.

Penelitian oleh Naseem et al. (2021) menemukan hubungan positif antara kebersyukuran dan OCB pada karyawan sektor perbankan di Pakistan, rasa syukur berhubungan positif dengan OCB karyawan. Rasa syukur meningkatkan emosi positif yang mendorong karyawan untuk terlibat dalam perilaku menolong rekan kerja secara sukarela. Subramanian et al., (2022) juga berpendapat yang senada. Persepsi keadilan distributif dapat menanamkan rasa syukur dengan cara yang mendorong karyawan untuk terlibat dalam tindakan sukarela yang bermanfaat bagi

organisasi. (Hasanati & Anisa, 2023) menemukan bahwa Rasa syukur berpengaruh positif terhadap OCB pada pegawai, dengan pengaruh positif sebesar 12,2% terjadi pada Dinas Kesehatan Kabupaten Kediri.

Kendatipun demikian, beberapa penelitian justru menemukan bahwa kontribusi langsung rasa kebersyukuran terhadap OCB dinilai masih rendah atau kecil. Penelitian dari Spence et al. (2014) menyatakan bahwa rasa syukur merupakan prediktor yang berkontribusi rendah namun signifikan terhadap OCB. Penelitian yang senada dilakukan oleh Jawentinus & Rostiana (2022) juga ditemukan bahwa rasa syukur atau kebersyukuran memang terbukti memiliki pengaruh langsung terhadap OCB, tetapi kontribusi atau pengaruh dari rasa syukur tersebut terhadap OCB dinilai masih rendah atau kecil. Meskipun secara konseptual rasa bersyukur seharusnya memberikan kontribusi besar terhadap munculnya perilaku OCB pada karyawan, beberapa penelitian justru menunjukkan bahwa kontribusi langsung rasa bersyukur terhadap OCB sekalipun signifikan namun nilainya rendah. Selain itu penelitian yang dilakukan oleh Saputra & Joniko (2023) dengan menggunakan analisis SEM (Structural Equation Modeling) dan program AMOS, diperoleh simpulan bahwa kebersyukuran berhubungan dengan work engagement, yang dapat memengaruhi peningkatan OCB.

Penelitian ini menawarkan kebaharuan dengan mencari hubungan antara kebersyukuran dan OCB pada karyawan dari latar belakang budaya Jawa, terutama pada budaya pekerja pabrik di Surakarta, tempat dimana PT Kusuma Mulia Textile berada. Pemilihan PT Kusuma Mulia Textile sebagai objek penelitian didasarkan pada fenomena positif yang terjadi di perusahaan ini, yaitu adanya budaya kebersyukuran yang dianut oleh karyawan. Surakarta dipilih dalam penelitian ini karena merupakan salah satu kota di Jawa Tengah yang kental dengan budaya Jawa, sehingga dapat mewakili salah satu entitas budaya Indonesia secara umum dan budaya Jawa secara khusus. Dengan meneliti hubungan antara kebersyukuran dan OCB pada konteks budaya pekerja pabrik di Surakarta, diharapkan dapat memberikan gambaran tentang pentingnya menumbuhkan kebersyukuran dalam rangka meningkatkan OCB dan keunggulan kompetitif perusahaan yang berada di lingkungan dengan budaya Indonesia khususnya Jawa Tengah.

Masih terdapat kesenjangan dalam literatur terkait hubungan antara kebersyukuran dan OCB, terutama dalam konteks budaya Indonesia dibandingkan dengan budaya di negara-negara lain yang menjadi objek penelitian sebelumnya. Sebagai negara dengan keragaman budaya dan nilai-nilai yang khas, hasil penelitian dari negara lain mungkin tidak sepenuhnya dapat digeneralisasikan untuk konteks Indonesia. Mayoritas penelitian sebelumnya dilakukan pada perusahaan atau organisasi di negara-negara Barat yang memiliki budaya dan nilai-nilai yang berbeda dengan Indonesia, khususnya di Surakarta yang sangat kental dengan budaya Jawa. Penelitian ini diharapkan dapat membantu organisasi mengembangkan strategi yang tepat untuk mendorong kebersyukuran di antara karyawan, sehingga pada akhirnya dapat meningkatkan OCB dan memberikan dampak positif pada kinerja organisasi secara keseluruhan perusahaan yang berada di lingkungan dengan budaya Indonesia khususnya Jawa Tengah. Perilaku OCB yang tinggi di antara karyawan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, mengurangi konflik, dan mendorong kerja sama tim yang lebih baik serta berkontribusi pada kinerja organisasi yang lebih baik. Oleh karena itu, strategi perusahaan ini dapat menjadi model bagi perusahaan lain yang dapat mendorong dan memelihara OCB di antara karyawannya.

## **METODE**

### **Desain Penelitian**

Rancangan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan desain korelasional yang bertujuan untuk melihat hubungan antara kebersyukuran dan OCB.

## Participants

Populasi penelitian ini adalah karyawan PT Kusuma Mulia Textile yang berjumlah 303 karyawan. Teknik sampling yang digunakan pada penelitian ini adalah total sampling. Total sampling adalah metode sampling dimana sampel yang digunakan adalah keseluruhan dari populasi. Alasan menggunakan total sampling adalah karena OCB dan kebersyukuran adalah sikap kerja yang perlu untuk dimiliki setiap karyawan.

## Instrument

### Skala Organizational Citizenship Behavior (OCB)

Skala yang digunakan untuk mengukur OCB adalah Organizational Citizenship Behavior Scale. OCB dalam penelitian ini disusun berdasarkan aspek-aspek yang ditemukan Organ (1988) yang meliputi lima aspek yaitu Altruism, Conscientiousness, Sportsmanship, Courtesy, dan Civic Virtue. Skala yang digunakan adalah skala likert dengan tujuh pilihan jawaban dari (1) sangat tidak setuju sampai (7) Sangat Setuju.

### Skala Kebersyukuran

Skala yang digunakan untuk mengukur kebersyukuran adalah adaptasi dari Gratitude at Work Scale (GAWS) yang dikembangkan oleh Cain et al., (2019). Kebersyukuran dalam penelitian ini disusun peneliti berdasarkan aspek-aspek yang dikemukakan oleh Cain et al., (2019). Yang meliputi dua aspek yaitu Supportive work environment dan Meaningful work.

## Data Analysis

Analisis data adalah metode penelitian yang berlandaskan paradigma positivistik yang menggunakan data konkret berupa angka-angka yang diukur menggunakan statistik sebagai alat uji untuk menganalisis masalah yang diteliti guna menghasilkan kesimpulan. Untuk memperoleh pemahaman yang lebih mendalam, analisis perlu dilanjutkan dengan upaya mencari makna dari data yang diperoleh. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah statistik, data akan diuji dengan uji korelasional untuk menguji hubungan antara Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan Kebersyukuran pada karyawan. Data penelitian akan diuji dengan analisis deskriptif dan uji asumsi yang meliputi uji normalitas Kolmogorov Smirnov serta uji linearitas. Selanjutnya uji hipotesis akan menggunakan korelasi Spearman. Pengujian data akan dibantu software SPSS 27.

## Populasi Dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah 284 pekerja. Tehnik sampling yang digunakan adalah saturation sampling, dengan demikian jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 284 responden.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Analisis Statistik Deskriptif

Secara deskriptif dapat dijelaskan pada table 1 bahwa sampel penelitian ini mayoritas merupakan laki-laki dengan jumlah 186 orang atau sebesar 65,5%. Sementara itu, responden perempuan berjumlah 98 orang, yang setara dengan 34,5% dari total responden.

Tabel 1. Data Demografis

		Frekuensi	Presentase
Jenis Kelamin	Perempuan	98	34,5%
	Laki-laki	186	65,5%
	Total	284	100%

Selanjutnya peneliti melakukan kategorisasi skor dari kedua variabel yang diteliti. Dalam Tabel 2, ditunjukkan hasil kategorisasi tingkat kebersyukuran dari 284 partisipan yang pada akhirnya terbagi dalam tiga kategori, yaitu tinggi, sedang, dan rendah. Pada kategori tinggi menunjukkan persentase 97,2% dengan frekuensi 276 orang. Kemudian pada kategori sedang menunjukkan persentase 2,5% dengan frekuensi 7 orang. Selanjutnya pada kategori rendah menunjukkan persentase 0,4% dengan frekuensi 1 orang. Berdasarkan data di atas, dapat

disimpulkan bahwa sebagian besar partisipan dalam penelitian ini berada pada kategori tinggi, dimana kategori tersebut memiliki persentase paling besar yaitu 97,2% dengan jumlah responden 276 orang.

Tabel 2.  
Kategorisasi Variabel Kebersyukuran

Kategorisasi	Batas Interval	Frekuensi	Presentase
Rendah	$X \leq 13,34$	1	0,4%
Sedang	$26,66 \leq X \leq 13,34$	7	2,5%
Tinggi	$26,66 \leq X$	276	97,2%
Total		284	100%

Data dalam Tabel 3 menunjukkan tingkat OCB dari 284 partisipan yang pada akhirnya terbagi dalam tiga kategori, yaitu tinggi, sedang, dan rendah. Pada kategori tinggi menunjukkan persentase 97,2% dengan frekuensi 276 orang. Kemudian pada kategori sedang menunjukkan persentase 2,5% dengan frekuensi 7 orang. Selanjutnya pada kategori rendah menunjukkan persentase 0,4% dengan frekuensi 1 orang. Berdasarkan data di atas, dapat disimpulkan bahwa sebagian besar partisipan dalam penelitian ini berada pada kategori tinggi, dimana kategori tersebut memiliki persentase paling besar yaitu 97,2% dengan jumlah responden 276 orang.

Tabel 3.  
Kategorisasi Variabel Organizational Citizenship Behavior (OCB)

Kategorisasi	Batas Interval	Frekuensi	Presentase
Rendah	$X \leq 44,33$	1	0,4%
Sedang	$31,67 \leq X \leq 44,33$	7	2,5%
Tinggi	$31,67 \leq X$	276	97,2%
Total		284	100%

### Analisis Statistik Inferensial

Analisis data menggunakan statistika non-parametrik korelasi Spearman, menggunakan perangkat lunak IBM SPSS 27. Sebelum dilakukan analisis hipotesis, terlebih dahulu dilakukan uji asumsi sebagai syarat yang meliputi uji normalitas (Kolmogorov Smirnov test) dan uji linieritas (ANOVA test).

#### Uji Asumsi Normalitas

Hasil uji normalitas diperoleh nilai Kolmogorov-Smirnov Z sebesar 0,104 dengan probabilitas(p) atau signifikansi sebesar  $p < 0,001$  yang berarti tidak terdistribusi normal. Sedangkan variabel Organizational Citizenship Behavior (OCB) mempunyai nilai Kolmogorov-Smirnov Z sebesar 0,052 dengan probabilitas(p) atau signifikansi sebesar 0,057 ( $p > 0,05$ ), yang berarti terdistribusi normal.

#### Uji Asumsi Linieritas

Berdasarkan hasil uji linieritas antara kedua variabel penelitian, diperoleh  $F_{hitung}$  sebesar 72,760 dengan nilai sig. linearity dengan  $p < 0,001$  atau sangat signifikan. Artinya terdapat hubungan yang linier antara kebersyukuran dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB).

#### Uji Hipotesis Penelitian

Berdasarkan hasil perhitungan uji korelasi yang terlihat pada Tabel 4, diperoleh nilai Spearman sebesar 0,430 dengan sig. = .00  $p < .01$ . Dengan demikian menunjukkan bahwa adanya hubungan positif signifikan antara variabel kebersyukuran dengan variabel OCB, artinya semakin tinggi Kebersyukuran maka semakin tinggi OCB. Begitu pula sebaliknya, semakin rendah Kebersyukuran maka semakin rendah juga OCB pada karyawan PT Kusuma Mulia Textile.

Tabel 6.  
Uji Korelasi Spearman antara Kebersyukuran dan Organizational Citizenship Behavior (OCB)

			Kebersyukuran	OCB
Spearman's rho	Kebersyukuran	Correlation	1.000	.430**
		Coefficient		
		Sig. (2 tailed)		.00
		N	284	284
	OCB	Correlation	.430**	1.000
		Coefficient		
		Sig. (2 tailed)	.00	
		N	284	284

Penelitian ini menghasilkan temuan yang menarik dan signifikan terkait hubungan antara Kebersyukuran dan OCB di lingkungan kerja PT Kusuma Mulia Textile. Hasil analisis statistik memberikan dukungan kuat terhadap hipotesis yang diajukan, mengonfirmasi adanya korelasi positif dan signifikan antara kedua variabel tersebut.

Interpretasi dari hasil ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat Kebersyukuran yang dimiliki oleh karyawan PT Kusuma Mulia Textile, semakin baik pula OCB yang mereka tunjukkan dalam pekerjaan sehari-hari. Hal ini memiliki implikasi penting bagi manajemen sumber daya manusia dan pengembangan budaya organisasi di perusahaan tersebut.

Menariknya, temuan ini tidak berdiri sendiri dalam lanskap penelitian terkini. Studi yang dilakukan oleh Naseem et al., (2021) di sektor perbankan Pakistan juga menemukan hasil serupa, menunjukkan bahwa fenomena ini mungkin memiliki relevansi lintas industri dan budaya. Selain itu, penelitian Hasanati & Anisa, (2023) terhadap pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Kediri memberikan bukti tambahan dengan menunjukkan pengaruh positif sebesar 12,2%, memperkuat gagasan bahwa Kebersyukuran memang memiliki dampak nyata terhadap perilaku kewargaan organisasi.

Konsistensi temuan ini dengan penelitian sebelumnya tidak hanya memperkuat validitas hasil, tetapi juga menyoroti potensi universal dari hubungan antara Kebersyukuran dan OCB. Hal ini membuka peluang bagi penelitian lebih lanjut untuk mengeksplorasi mekanisme psikologis dan organisasional yang mendasari hubungan ini, serta kemungkinan penerapannya dalam strategi pengembangan sumber daya manusia di berbagai sektor.

Lebih lanjut, hasil ini juga mengundang refleksi tentang bagaimana organisasi dapat memupuk dan meningkatkan rasa syukur di antara karyawannya sebagai cara untuk meningkatkan OCB. Ini mungkin melibatkan pengembangan program-program khusus, perubahan dalam praktik manajemen, atau bahkan transformasi budaya organisasi yang lebih luas untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan menghargai ekspresi kebersyukuran.

Hasil temuan dari penelitian ini menunjukkan sebagian besar karyawan PT Kusuma Mulia Textile memiliki Kebersyukuran yang ada dalam dirinya berada pada kategori tinggi, yaitu 276 partisipan atau 97,2% dari keseluruhan partisipan dalam Gratitude at Work Scale (GAWS). Hal ini berarti jika karyawan PT Kusuma Mulia Textile memiliki kebersyukuran yang baik, maka cenderung akan memiliki OCB yang lebih baik dalam menjalankan tugas pekerjaan sehari-harinya karena mengalami kepuasan hidup yang tinggi, relasi kerja yang lebih kondusif, suasana kerja yang menyenangkan dan gairahan kerja yang lebih tinggi serta terhindar dari emosi yang tidak menyenangkan.

Tingkat OCB pada karyawan PT Kusuma Mulia textile yang berpartisipasi dalam penelitian ini sebagian besar berada pada kategori tinggi, yaitu 276 partisipan atau 97,2% dari keseluruhan partisipan. Hal ini berarti karyawan PT Kusuma Mulia Textile memiliki OCB yang baik, dimana mereka merasa tempat mereka bekerja sangat berarti bagi mereka sehingga terjalinnya ikatan emosional.

Penelitian ini memiliki beberapa kekuatan yang patut digarisbawahi. Hal tersebut ialah pendekatan komprehensif dengan menyelidiki hubungan antara kebersyukuran dan OCB. Penelitian ini didukung oleh hasil daya diskriminasi item dan reliabilitas yang tinggi, yang menunjukkan kualitas instrumen penelitian. Selain itu, ukuran sampel yang besar, yaitu 97,2% dari total karyawan yang ditargetkan, meningkatkan validitas eksternal hasil penelitian. Penelitian ini juga berhasil mengidentifikasi korelasi positif yang signifikan antara kebersyukuran dan OCB ( $r = .430$ ;  $p < .001$ ). Hasil ini memberikan implikasi praktis yang kuat bagi pengembangan strategi manajemen sumber daya manusia.

Meskipun penelitian ini menghasilkan temuan yang signifikan, penelitian ini juga memiliki beberapa keterbatasan. Salah satu keterbatasannya adalah kesulitan mayoritas partisipan dalam menggunakan Google Form karena kurangnya familiaritas mereka terhadap teknologi tersebut. Hal ini mendorong peneliti untuk menyediakan kuesioner cetak sebagai alternatif. Meskipun efektif, langkah ini memerlukan proses input data manual yang memakan waktu dan meningkatkan risiko kesalahan input data. Selain itu, penurunan jumlah karyawan di perusahaan dan keengganan beberapa partisipan untuk berpartisipasi menyebabkan tidak tercapainya target jumlah sampel. Meskipun hasil penelitian tetap signifikan, keterbatasan ini dapat memengaruhi generalisasi temuan. Untuk penelitian di masa depan, peneliti disarankan untuk melakukan sosialisasi awal tentang teknologi yang digunakan atau mengembangkan metode pengumpulan data yang lebih fleksibel guna mengatasi hambatan serupa.

## **SIMPULAN**

Simpulan dari penelitian ini adalah terdapat hubungan positif signifikan antara Kebersyukuran dengan OCB pada karyawan PT Kusuma Mulia Textile. Variabel Kebersyukuran berada pada kategori tinggi dan variabel OCB juga berada pada kategori tinggi. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi kebersyukuran maka semakin tinggi OCB. Begitu pula sebaliknya, semakin rendah kebersyukuran maka semakin rendah juga OCB yang dimiliki oleh karyawan PT Kusuma Mulia Textile. Korelasi ini disebabkan oleh kebersyukuran yang meningkatkan kepuasan dan motivasi kerja, mendorong karyawan PT Kusuma Mulia Textile untuk menunjukkan OCB seperti membantu rekan kerja dan menjaga lingkungan kerja yang kondusif. Sebaliknya, kebersyukuran rendah cenderung menurunkan kepuasan dan motivasi, sehingga karyawan kurang berinisiatif dalam berkontribusi di luar tugas utama mereka.

## **Rekomendasi**

Penelitian selanjutnya disarankan untuk memperluas pemahaman tentang faktor-faktor yang memengaruhi OCB dengan menyelidiki interaksi kebersyukuran dan emosi positif lainnya, serta mengembangkan model yang lebih komprehensif. Pendekatan multi-metode, seperti kombinasi survei online dan offline, juga dapat memberikan wawasan yang lebih mendalam. Secara praktis, divisi manajerial dan sumber daya manusia dapat mengembangkan program pelatihan kebersyukuran, menciptakan budaya organisasi yang mendukung ekspresi rasa syukur, serta mengukur dampak kebersyukuran terhadap OCB melalui evaluasi berkala. Selain itu, integrasi kebersyukuran dalam seleksi dan pengembangan karyawan, serta kebijakan yang mendorong OCB, diharapkan mampu memaksimalkan potensi sumber daya manusia dan meningkatkan keunggulan kompetitif organisasi.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Bateman, T. S., & Organ, D. W. (1983). Job Satisfaction and the Good Soldier: The Relationship Between Affect and Employee 'Citizenship'. In *Academy of Management Journal* 26(4). <https://doi.org/10.2307/255908>
- Subramanian, R., Srikanth, P. B., & Thakur, M. (2022). Influence of distributive justice on organizational citizenship behaviors: The mediating role of gratitude. *Frontiers in Psychology*, 13. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.974405>

- Cain, I. H., Cairo, A., Duffy, M., Meli, L., Rye, M. S., & Worthington, E. L. (2019). Measuring gratitude at work. *Journal of Positive Psychology*, 14(4), 440–451. <https://doi.org/10.1080/17439760.2018.1484936>
- Creo, R. A. (2018). The Contagious Emotion: Gratitude Is Us. *Alternatives to the High Cost of Litigation*, 36(3), 39–40. <https://doi.org/10.1002/alt.21728>
- Dey, M. (2023). Organizational citizenship behavior: A step towards effective employee engagement in the banking sector. *Organizatsionnaya Psikhologiya*, 13(2), 53–63. <https://doi.org/10.17323/2312-5942-2023-13-2-53-63>
- Saputra, N. D., & Joniko, A. (2023). Model Peningkatan Organizational Citizenship Behaviour melalui Work Engagement dan Komitmen Organisasi Dimoderasi oleh Gratitude (Studi Kasus pada PT. Cendrawan Nusantara). *INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research*, 3. <https://j-innovative.org/index.php/Innovative/article/view/6848>
- Fauziyyah, A., Luzvinda, L., Himpsi, A., Banten, P., Psikologi, F., Syarif, U., & Jakarta, H. (2017). Effect of job satisfaction and gratitude on organizational citizenship behavior. *TAZKIYA Journal of Psychology*, 5(1). <http://dx.doi.org/10.15408/tazkiya.v22i1.8145>
- Hasanati, N., & Anisa, S. (2023). Role of Gratitude for Organizational Citizenship Behavior (OCB) in Employees. *Analitika*, 15(1), 11–21. <https://doi.org/10.31289/analitika.v15i1.8391>
- Islam, U., Imam, N., & Padang, B. (2017). Hubungan Bersyukur dengan Kesejahteraan Subjektif pada Orang Tua yang Memiliki Anak Tunagrahita di SLB Negeri 2 Kota Padang Murisal, Trisna Hasanah. *Konseli (Jurnal Bimbingan Dan Konseling)*, 04(2), 81–88. <https://ejournal.radenintan.ac.id/index.php/konseli>
- Juneja, J. K. (2022). Gratitude and it's importance. *International Journal of Health Sciences*, 9721–9728. <https://doi.org/10.53730/ijhs.v6ns2.7533>
- Naseem, S., Mohsin, M., Hui, W., Liyan, G., & Penglai, K. (2021). The Investor Psychology and Stock Market Behavior During the Initial Era of COVID-19: A Study of China, Japan, and the United States. *Frontiers in Psychology*, 12. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.626934>
- Phuong, N. N. D., & Dong, L. N. T. (2021). Organizational citizenship behavior: scale development and validation. *HCMCOUJS-Social Sciences*, 11(1), 15–24. <https://doi.org/10.46223/HCMCOUJS>
- Ocampo, L., Acedillo, V., Bacunador, A. M., Balo, C. C., Lagdameo, Y. J., & Tupa, N. S. (2018). A historical review of the development of organizational citizenship behavior (OCB) and its implications for the twenty-first century. In *Personnel Review* (Vol. 47, Issue 4, pp. 821–862). Emerald Publishing. <https://doi.org/10.1108/pr-04-2017-0136>
- Organ, D. W. (1988). Organizational citizenship behavior: The good soldier syndrome. <https://psycnet.apa.org>. <https://psycnet.apa.org/record/1988-97376-000>
- Organ, D. W. (2015). Organizational Citizenship Behavior. In *International Encyclopedia of the Social & Behavioral Sciences: Second Edition* (pp. 317–321). Elsevier Inc. <https://doi.org/10.1016/B978-0-08-097086-8.22031-X>
- 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/10.1037/a0013079>
- Jawentinus, E. R. (2022). Pengaruh bersyukur terhadap perilaku kewarganegaraan organisasional karyawan di masa masa pandemi covid-19. *Jurnal Psikologi Teori Dan Terapan*, 13(2), 214–225. <https://doi.org/10.26740/jptt.v13n2.p214-225>
- Setiono, B. A., Ketatalaksanaan, J., & Niaga, P. (2015). Teori perusahaan / theory of the firm: kajian tentang teori bagi hasil perusahaan (profit and loss sharing) dalam perspektif ekonomi syariah. *Jurnal Aplikasi Pelayaran Dan Kepelabuhanan*, 5, 153–169. <http://ojs.hangtuah.ac.id/ojs8/index.php/japk/article/view/40/40>
- Spence, J. R., Brown, D. J., Keeping, L. M., & Lian, H. (2014). Helpful today, but not tomorrow? Feeling grateful as a predictor of daily organizational citizenship behaviors. *Personnel Psychology*, 67(3), 705–738. <https://doi.org/10.1111/peps.12051>