



HUBUNGAN ANTARA *EMPLOYEE WELL-BEING* DENGAN *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* PADA KARYAWAN PT. GEPREK MANTUL WILAYAH MAGELANG

Siti Nurma Ria Ulfa¹, Dewi Handayani Harahap²

^{1,2}Fakultas Psikologi, Universitas Proklamasi 45, Yogyakarta, Indonesia

e-mail: ¹sitinurmariaulfa@gmail.com, ²dewihandayani@up45.ac.id

Diterima: 6/1/2026; Direvisi: 6/4/2026; Diterbitkan: 15/4/2026

ABSTRAK

Industri makanan dan minuman memiliki ritme kerja cepat yang berisiko menekan kesejahteraan psikologis karyawan, sebagaimana teridentifikasi di PT Geprek Mantul wilayah Magelang di mana perilaku ekstra peran belum berkembang optimal. Penelitian kuantitatif ini bertujuan menganalisis hubungan antara employee well-being dengan organizational citizenship behavior (OCB). Melibatkan 110 responden yang dipilih melalui teknik purposive sampling, data dikumpulkan menggunakan skala Likert dan diolah melalui uji korelasi Pearson. Temuan penelitian menunjukkan bahwa mayoritas karyawan memiliki tingkat kesejahteraan (55,5%) dan OCB (76,4%) pada kategori tinggi. Hasil uji hipotesis menunjukkan hubungan positif yang kuat dan signifikan antara kedua variabel dengan nilai korelasi $r = 0,631$ dan $p = 0,001$. Nilai R Square sebesar 0,398 mengindikasikan bahwa kesejahteraan karyawan memberikan kontribusi sebesar 39,8% terhadap variasi perilaku OCB. Analisis per dimensi mengungkap bahwa kesejahteraan psikologis memiliki pengaruh paling dominan ($r = 0,624$) dibandingkan dimensi kehidupan dan tempat kerja. Simpulan utama penelitian ini menegaskan bahwa peningkatan kesejahteraan karyawan secara holistik merupakan strategi krusial untuk mendorong munculnya inisiatif sukarela yang mendukung efektivitas organisasi. Perusahaan disarankan memprioritaskan stabilitas kondisi psikologis dan kenyamanan lingkungan kerja guna memperkuat budaya prososial dan produktivitas tim di lingkungan PT Geprek Mantul demi mencapai keberhasilan organisasional jangka panjang yang berkelanjutan melalui skema pemeliharaan sumber daya manusia internal.

Kata Kunci: *Employee Well-Being, Organizational Citizenship Behavior, Kesejahteraan Karyawan*

ABSTRACT

The food and beverage industry has a fast-paced work rhythm that risks depressing employee psychological well-being, as identified at PT Geprek Mantul in the Magelang region, where extra-role behavior has not yet developed optimally. This quantitative study aims to analyze the relationship between employee well-being and organizational citizenship behavior (OCB). Involving 110 respondents selected through purposive sampling, data were collected using a Likert scale and processed through a Pearson correlation test. The research findings indicate that the majority of employees have high levels of well-being (55.5%) and OCB (76.4%). The results of the hypothesis test indicate a strong and significant positive relationship between the two variables with a correlation value of $r = 0.631$ and $p = 0.001$. The R Square value of 0.398 indicates that employee well-being contributes 39.8% to the variation in OCB behavior. Analysis per dimension reveals that psychological well-being has the most dominant influence ($r = 0.624$) compared to the life and workplace dimensions. The main conclusion of this study confirms that improving employee well-being holistically is a crucial strategy to encourage the



emergence of voluntary initiatives that support organizational effectiveness. Companies are advised to prioritize the stability of psychological conditions and a comfortable work environment to strengthen the prosocial culture and team productivity within PT Geprek Mantul in order to achieve sustainable long-term organizational success through an internal human resource maintenance scheme.

Keywords: *Employee Well-Being, Organizational Citizenship Behavior, Employee Welfare*

PENDAHULUAN

Industri makanan dan minuman atau yang populer dengan sebutan *food and beverage* memegang peranan yang sangat krusial dalam menopang pertumbuhan ekonomi nasional di Indonesia saat ini. Bisnis ini mampu berkembang dengan sangat pesat karena komoditasnya merupakan kebutuhan dasar manusia yang selalu dibutuhkan setiap saat, bersifat sangat adaptif terhadap perubahan tren, serta memiliki kaitan yang erat dengan berbagai sektor industri pendukung lainnya (Astuti et al., 2024). Namun, di balik angka pertumbuhan yang mengesankan tersebut, sektor ini menyimpan karakteristik kerja yang tergolong berat bagi para pelakunya, seperti ritme kerja yang sangat cepat, interaksi yang bersifat intensif dengan para pelanggan, serta jadwal operasional yang sering kali tidak teratur. Kondisi lingkungan kerja semacam ini sering kali menjadi pemicu utama munculnya tekanan fisik maupun emosional yang signifikan pada diri para karyawan di berbagai tingkatan posisi. PT Geprek Mantul sebagai salah satu entitas bisnis yang sedang berekspansi di wilayah Magelang menghadapi tantangan operasional yang serupa dalam menjalankan usahanya. Dengan dukungan lebih dari 180 orang tenaga kerja, perusahaan dituntut untuk senantiasa memastikan bahwa kesejahteraan setiap individu tetap terjaga di tengah dinamika persaingan pasar yang sangat kompetitif dan menuntut produktivitas tinggi setiap harinya.

Kesejahteraan karyawan atau yang secara akademis dikenal dengan istilah *employee well-being* merupakan sebuah konsep multidimensional yang sangat luas, mencakup kesejahteraan dalam kehidupan pribadi, kesejahteraan di lingkungan tempat kerja, hingga stabilitas kesejahteraan psikologis secara menyeluruh. Secara ideal, sebuah organisasi yang sehat seharusnya mampu menciptakan atmosfer yang mendukung tercapainya ketiga dimensi tersebut agar setiap individu dapat berfungsi secara optimal dalam menjalankan tanggung jawab profesional mereka (Butvilas et al., 2023; Mat et al., 2024; Putra et al., 2023). Berbagai literatur ilmiah telah memberikan penekanan bahwa ketika tingkat kesejahteraan seorang pekerja berada pada level yang rendah, mereka akan menjadi jauh lebih rentan terhadap serangan stres, mengalami penurunan motivasi yang drastis, serta memiliki kecenderungan untuk membatasi kontribusi nyata mereka terhadap keberlangsungan organisasi. Sebaliknya, individu yang merasa sejahtera dan dihargai oleh institusi tempatnya bernaung cenderung akan menunjukkan sikap kerja yang lebih positif, memiliki loyalitas yang kuat, serta secara sukarela menunjukkan perilaku kewargaan organisasi yang baik. Stabilitas mental dan emosional ini menjadi fondasi utama bagi karyawan untuk dapat memberikan performa terbaiknya tanpa merasa terbebani oleh tekanan pekerjaan yang bersifat rutin maupun situasional di lingkungan perusahaan (Halimsetiono & Santosa, 2021; Harmen & Indriani, 2023; Hasibuan et al., 2024; Maulana, 2020).

Salah satu manifestasi nyata dari tingginya tingkat kesejahteraan di lingkungan kerja adalah munculnya *organizational citizenship behavior* atau perilaku sukarela karyawan yang melampaui deskripsi tugas formal mereka. Perilaku ini sangat mendukung kelancaran operasional perusahaan, menciptakan atmosfer sosial yang positif di antara rekan sejawat, serta



mampu meningkatkan efisiensi dan produktivitas baik pada level individu maupun pada tingkatan organisasi secara kolektif. Konsep ini memberikan kontribusi yang sangat signifikan terhadap efektivitas fungsi organisasi melalui lima dimensi fundamental, yaitu *altruism* atau sifat suka membantu, *conscientiousness* yang berkaitan dengan ketelitian, *sportsmanship* dalam menghadapi kesulitan, *courtesy* atau kesantunan, serta *civic virtue* dalam partisipasi organisasi (Emur et al., 2023; Munawar et al., 2023; Samad et al., 2024). Karyawan yang memiliki semangat ini tidak hanya bekerja demi imbalan materi semata, melainkan memiliki dorongan internal untuk memastikan bahwa ekosistem kerja mereka berjalan dengan harmonis dan saling mendukung. Dalam industri yang sangat bergantung pada kualitas layanan pelanggan, keberadaan perilaku sukarela semacam ini menjadi aset yang sangat berharga untuk membangun reputasi bisnis yang positif serta meningkatkan kepuasan konsumen secara berkelanjutan melalui interaksi yang tulus dan berkualitas tinggi setiap saat (Fitriana & Yuniati, 2020; Hamid et al., 2020; Rizal et al., 2020; Tahara & Lelawati, 2022).

Namun, terdapat sebuah kesenjangan yang cukup mencolok antara kondisi ideal yang diharapkan dengan realitas empiris yang ditemukan melalui observasi di lapangan saat ini. Berdasarkan hasil survei awal serta wawancara mendalam yang dilakukan terhadap para tenaga kerja di PT Geprek Mantul selama tahun ajaran 2025/2026, teridentifikasi adanya fenomena kelelahan emosional yang cukup merata di kalangan staf. Banyak karyawan yang merasa bahwa kontribusi mereka kurang mendapatkan penghargaan yang layak dari pihak manajemen, sering terjadi konflik internal di antara rekan kerja, serta adanya rasa ketidaknyamanan akibat jadwal kerja yang tidak pasti dan sering berubah secara mendadak. Fakta objektif menunjukkan bahwa dimensi perilaku sukarela seperti sifat suka membantu sesama rekan, kesantunan dalam berinteraksi, serta sportivitas dalam menghadapi tantangan kerja masih belum berkembang secara optimal di lingkungan perusahaan tersebut. Kondisi psikologis yang tidak nyaman ini mengindikasikan adanya potensi penurunan tingkat kesejahteraan karyawan yang jika dibiarkan dalam jangka panjang dapat merusak integritas operasional dan menurunkan kualitas layanan kepada pelanggan. Masalah ini menjadi hambatan serius bagi perusahaan dalam upaya mempertahankan talenta terbaiknya di tengah iklim industri yang sangat dinamis.

Nilai kebaruan dari penelitian ini terletak pada upaya untuk membedah secara mendalam hubungan antara tingkat kesejahteraan mental dengan perilaku sukarela pada konteks industri makanan cepat saji di wilayah Magelang yang memiliki karakteristik pasar unik. Melalui pendekatan yang komprehensif, riset ini bertujuan untuk menjembatani kekosongan data mengenai bagaimana tekanan operasional yang masif di lapangan dapat dimitigasi melalui penguatan pilar-pilar kesejahteraan individu. Inovasi studi ini berfokus pada analisis dimensi psikologis yang sering kali terabaikan dalam manajemen sumber daya manusia konvensional yang cenderung hanya mengutamakan target angka penjualan semata. Dengan melibatkan responden sebanyak 180 orang selama tahun ajaran 2025/2026, penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi nyata dalam merumuskan strategi manajerial yang lebih humanis dan adaptif terhadap kebutuhan emosional pekerja. Tujuan akhirnya adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kesejahteraan terhadap kemunculan perilaku kewargaan organisasi yang mendukung efektivitas bisnis di PT Geprek Mantul. Melalui pemahaman yang lebih baik mengenai korelasi antar variabel tersebut, pihak manajemen dapat menyusun program intervensi yang tepat untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat, produktif, dan harmonis bagi seluruh elemen perusahaan demi pertumbuhan bisnis yang berkelanjutan.





METODE PENELITIAN

Penelitian ini menerapkan pendekatan kuantitatif dengan metode survei untuk mendapatkan data yang akurat mengenai dinamika tenaga kerja di lapangan. Populasi riset mencakup seluruh individu yang berstatus sebagai karyawan tetap di PT Geprek Mantul wilayah Magelang. Dalam menetapkan ukuran sampel, peneliti melibatkan total 110 responden yang dipilih secara saksama menggunakan teknik *purposive sampling* agar informasi yang terjaring benar-benar representatif. Kriteria inklusi yang ditetapkan bagi para partisipan meliputi status kepegawaian tetap, berdomisili di area Magelang, serta memiliki masa pengabdian pada perusahaan minimal selama 1 tahun secara kontinu. Langkah seleksi ini sangat krusial guna memastikan bahwa subjek penelitian telah memiliki pemahaman yang mendalam mengenai budaya organisasi serta ritme kerja harian di industri makanan dan minuman. Seluruh rangkaian proses penjangkaran data dilaksanakan secara sistematis untuk memotret fenomena psikologis dan perilaku staf secara objektif tanpa melakukan manipulasi variabel. Prosedur ini menjamin kecukupan informasi yang kredibel serta tuntas dalam menjawab permasalahan mengenai interaksi sosial di lingkungan kerja pada periode tahun 2026 ini.

Instrumen yang dipergunakan untuk mengumpulkan informasi primer terdiri atas dua perangkat skala psikologis terstruktur yang telah melalui tahap modifikasi guna menyesuaikan konteks penelitian. Perangkat pertama adalah *Employee Well-Being Scale* yang dirancang untuk mengevaluasi tiga dimensi fundamental secara komprehensif, yakni kesejahteraan dalam kehidupan pribadi, kesejahteraan di lingkungan tempat kerja, serta stabilitas kesejahteraan psikologis subjek. Perangkat kedua merupakan *Organizational Citizenship Behavior Scale* yang diadaptasi untuk mengukur intensitas perilaku sukarela karyawan yang melampaui deskripsi tugas formal mereka dalam organisasi. Kedua alat ukur ini disusun menggunakan format skala *Likert* guna menangkap derajat persepsi responden terhadap serangkaian pernyataan yang diajukan secara presisi. Peneliti memastikan bahwa setiap butir pernyataan dalam kuesioner memiliki keterbacaan yang baik dan relevan dengan karakteristik pekerjaan yang dinamis di sektor jasa boga. Penggunaan instrumen standar ini bertujuan untuk menjamin tingkat reliabilitas data numerik yang tinggi, sehingga hasil evaluasi terhadap variabel kesejahteraan dan perilaku kewargaan organisasi bersifat konsisten, akurat, serta dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah bagi kepentingan pengembangan sumber daya manusia.

Tahapan pengolahan informasi dijalankan secara sistematis menggunakan serangkaian prosedur analisis statistik inferensial dengan bantuan perangkat lunak komputer SPSS versi 27 guna menjamin akurasi perhitungan. Analisis diawali dengan metode deskripsi statistik untuk mengidentifikasi kategori sebaran frekuensi serta persentase pada setiap variabel yang diteliti. Selanjutnya, peneliti melakukan uji asumsi prasyarat yang mencakup pengujian normalitas terhadap nilai residual serta verifikasi hubungan linearitas guna memastikan model penelitian memenuhi standar analisis parametrik yang ketat. Pengujian hipotesis inti dilakukan melalui teknik korelasi *Pearson* untuk mendeteksi arah, signifikansi, serta kekuatan hubungan antara tingkat kesejahteraan dengan kemunculan perilaku ekstra peran pada staf. Selain itu, peneliti menghitung koefisien determinasi atau *R Square* untuk mengetahui besaran kontribusi nyata dari variabel bebas terhadap fluktuasi variabel terikat secara transparan. Seluruh pengolahan data numerik ini diproses secara teliti guna menghasilkan simpulan yang valid mengenai efektivitas manajemen kesejahteraan dalam mendorong produktivitas. Rangkaian langkah



analitis ini memastikan bahwa luaran penelitian didasarkan pada fakta lapangan yang objektif serta mampu memberikan gambaran utuh mengenai resiliensi profesional karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Berdasarkan Tabel 1. hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa tingkat *employee well-being* karyawan berada pada kategori tinggi (55,5%), sedang (43,6%), dan rendah (0,9%). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan berada pada kondisi kesejahteraan yang baik, meskipun masih terdapat beberapa aspek yang perlu diperhatikan.

Tabel 1. Kategorisasi *Employee Well-Being*

Kategori	Rumus	Nilai Interval	Frekuensi	Persentase
Rendah	$X < M - 1SD$	$X < 42$	1	0.9 %
Sedang	$M - 1SD \leq X \leq M + 1SD$	$42 \leq X \leq 66$	48	43.6 %
Tinggi	$X > M + 1SD$	$X > 66$	61	55.5 %

Dalam Tabel 2. variabel *organizational citizenship behavior*, sebagian besar responden berada pada kategori tinggi (76,4%), diikuti kategori sedang (22,7%) dan rendah (0,9%). Data ini mengindikasikan bahwa karyawan PT Geprek Mantul banyak menunjukkan perilaku sukarela di luar peran formal mereka.

Tabel 2. Kategorisasi *Organizational Citizenship Behavior*

Kategori	Rumus	Nilai Interval	Frekuensi	Persentase
Rendah	$X < M - 1SD$	$X < 60.67$	1	0.9%
Sedang	$M - 1SD \leq X \leq M + 1SD$	$60.67 \leq X \leq 95.33$	25	22.7%
Tinggi	$X > M + 1SD$	$X > 95.33$	84	76.4%

Uji normalitas residual menunjukkan data berdistribusi normal ($p = 0,200$), sehingga model memenuhi asumsi. Hal ini dapat dilihat pada tabel 2 berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test*

	Unstandardized Residual
N	110
Normal Parameters ^{a,b}	Mean
	Std. Deviation
Most Extreme Differences	Absolute
	Positive
	Negative
Test Statistic	.053
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c	.200

Berdasarkan Tabel 4. uji linearitas menunjukkan hubungan yang linear antara *employee well-being* dan *organizational citizenship behavior* ($p = 0,000$).

Tabel 4. Hasil Uji Linearitas ANOVA

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Organizational Citizenship Behavior	11239.891	36	312.219	2.732	.000
Between Groups	7788.997	1	7788.997	68.167	.000
Deviation from Linearity	3450.894	35	98.597	.863	.679

Hasil utama diperoleh melalui uji korelasi Pearson yang menunjukkan nilai $r = 0,631$ dengan signifikansi $p = 0,001$. Ini menunjukkan hubungan positif yang kuat antara *employee well-being* dan *organizational citizenship behavior*. Semakin tinggi tingkat kesejahteraan



karyawan, semakin tinggi perilaku *organizational citizenship behavior* yang ditunjukkan. Hal ini dapat dilihat pada Tabel 5.

Tabel 5. Hasil Uji Korelasi Pearson

		Organizational Citizenship Behavior
Employee Well-Being	Pearson Correlation	.631**
	Sig.	.001
	N	110

Berdasarkan Tabel 6. nilai $R^2 = 0,398$ menunjukkan bahwa *employee well-being* berkontribusi sebesar 39,8% terhadap variasi *organizational citizenship behavior*.

Tabel 6. Nilai R Square

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted Square	R Std. Error of the Estimate
1	.631 ^a	.398	.392	10.449

Berdasarkan Tabel 7. hasil uji korelasi per aspek menunjukkan bahwa seluruh dimensi *employee well-being* berhubungan positif dengan *organizational citizenship behavior*. *Life well-being* memiliki korelasi 0,582, menunjukkan hubungan positif yang kuat. *Workplace well-being* memiliki korelasi 0,458, yang berarti hubungan positif sedang. Sementara itu, *psychological well-being* menunjukkan korelasi tertinggi, yaitu 0,624, yang mengindikasikan hubungan positif yang kuat antara kesejahteraan psikologis dan *organizational citizenship behavior*.

Tabel 7. Korelasi Per Aspek

		Organizational Citizenship Behavior
Life Well-Being	Pearson Correlation	.582
	Sig. (2-tailed)	.001
	N	110
Workplace Well-Being	Pearson Correlation	.458
	Sig. (2-tailed)	.001
	N	110
Psychological Well-Being	Pearson Correlation	.624
	Sig. (2-tailed)	.001
	N	110

Pembahasan

Analisis terhadap kondisi kesejahteraan karyawan atau *employee well-being* menunjukkan bahwa sebagian besar individu berada pada level yang sangat menggembirakan. Berdasarkan data yang dihimpun, sebanyak 55,5 dari total populasi yang diteliti menempati kategori tinggi, yang mencerminkan optimalnya kondisi fisik, mental, serta sosial mereka di lingkungan kerja. Angka ini memberikan gambaran bahwa mayoritas pekerja merasakan kepuasan yang mendalam terhadap peran profesional yang mereka jalankan setiap harinya. Sementara itu, terdapat 43,6 subjek yang berada pada kategori sedang, mengindikasikan bahwa meskipun kebutuhan dasar kesejahteraan telah terpenuhi, masih terdapat ruang untuk penguatan pada aspek emosional maupun makna kerja yang lebih mendalam. Hanya 0,9 individu yang tercatat berada pada level rendah, namun angka minimalis ini tetap krusial untuk diperhatikan karena mereka sangat rentan terhadap risiko stres kronis serta kelelahan mental yang dapat



menghambat produktivitas. Kesejahteraan yang stabil pada level 55,5 tersebut menjadi modal utama bagi perusahaan untuk menciptakan atmosfer kerja yang sehat dan harmonis bagi seluruh elemen organisasi. Kualitas hidup yang baik secara psikologis memungkinkan para pekerja untuk memberikan performa terbaik mereka tanpa merasa tertekan oleh beban tugas yang berat di lapangan (Agarwal et al., 2024; Secapramana et al., 2020; Tuzauna & Andriani, 2023; Wardani & Noviyani, 2020).

Dimensi perilaku kewargaan organisasi atau *organizational citizenship behavior* dalam penelitian ini juga memperlihatkan kecenderungan yang sangat positif di kalangan para pekerja. Data numerik mengungkapkan bahwa sebanyak 76,4 individu secara konsisten menunjukkan tindakan sukarela yang melampaui deskripsi tugas formal mereka. Perilaku prososial ini mencakup inisiatif untuk membantu rekan sejawat yang kesulitan serta menjaga loyalitas yang tinggi terhadap institusi tempat mereka bernaung. Sementara itu, sebanyak 22,7 subjek berada pada level sedang, yang menandakan bahwa intensitas kontribusi ekstra mereka masih dipengaruhi oleh fluktuasi beban kerja atau motivasi temporer. Angka 0,9 pada kategori rendah menunjukkan kelompok minoritas yang memerlukan intervensi agar tidak menjadi penghambat bagi dinamika kolaborasi tim secara keseluruhan. Tingginya angka 76,4 tersebut membuktikan bahwa budaya saling membantu telah terinternalisasi dengan baik dalam etos kerja harian para karyawan. Loyalitas yang kuat membantu perusahaan dalam menjaga stabilitas operasional di tengah persaingan pasar yang dinamis. Tindakan sukarela ini menjadi energi tambahan yang menggerakkan efektivitas organisasi melalui sikap positif yang ditunjukkan oleh para pekerja dalam setiap interaksi profesional yang mereka lakukan di lingkungan kantor yang dinamis (Anfajaya & Rahayu, 2020; Muric et al., 2022; Retnowati & Darmawan, 2022; Sihombing & Wicaksono, 2022).

Keterkaitan antara tingkat kesejahteraan dan perilaku sukarela di lingkungan kerja terbukti secara empiris melalui analisis statistik yang mendalam. Hasil pengujian menunjukkan nilai koefisien korelasi sebesar 0,631 dengan tingkat signifikansi yang sangat kuat pada angka 0,001. Temuan ini memberikan implikasi bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara kedua variabel utama yang diteliti dalam riset ini. Semakin tinggi tingkat kenyamanan mental dan fisik yang dirasakan oleh individu, maka semakin besar pula kecenderungan mereka untuk memberikan kontribusi tambahan bagi kemajuan perusahaan. Nilai 0,631 mencerminkan kekuatan hubungan yang berada pada kategori kuat, sehingga kebijakan yang berorientasi pada manusia menjadi sangat relevan untuk diimplementasikan secara berkelanjutan. Kepuasan yang dirasakan oleh pekerja bertindak sebagai katalisator yang mendorong mereka untuk lebih peduli terhadap keberhasilan organisasi secara kolektif. Ketika individu merasa dihargai dan sejahtera, hambatan psikologis untuk melakukan tugas di luar tanggung jawab resmi akan berkurang secara signifikan. Hal ini menciptakan siklus positif di mana kesejahteraan individu berkontribusi langsung pada kesehatan organisasi melalui perilaku prososial yang konsisten dan dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah di lapangan setiap waktu tanpa terkecuali (Darmawan & Dwarawati, 2023; Kurniawan & Hina, 2023; Soelton et al., 2022; Su & Hahn, 2022; Sugiharjo et al., 2024).

Analisis lebih terperinci pada setiap dimensi kesejahteraan memberikan gambaran mengenai kontribusi unik dari masing-masing aspek terhadap perilaku kewargaan organisasi. Dimensi *psychological well-being* mencatatkan hubungan paling kuat dengan nilai 0,624, diikuti oleh *life well-being* pada angka 0,582, dan *workplace well-being* sebesar 0,458. Data ini menunjukkan bahwa kondisi mental yang stabil memiliki pengaruh paling dominan dalam memicu munculnya inisiatif sukarela dari para pekerja. Selain itu, nilai koefisien determinasi



atau *R Square* sebesar 0,398 memberikan informasi bahwa variabel kesejahteraan mampu menjelaskan variasi perubahan perilaku sukarela sebesar 39,8. Meskipun angka 0,398 menunjukkan peran yang signifikan, terdapat sisa sebesar 60,2 yang dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar lingkup penelitian ini. Integrasi antara kenyamanan di kantor dan kepuasan hidup secara personal menciptakan dorongan intrinsik yang kuat bagi karyawan untuk bertindak lebih dari sekadar tuntutan kontrak kerja. Keseimbangan hidup yang tercermin dalam angka 0,582 membuktikan bahwa kebahagiaan di luar kantor juga berdampak positif pada profesionalisme di dalam kantor. Semua dimensi tersebut saling bersinergi dalam membentuk karakter pekerja yang proaktif dan memiliki dedikasi tinggi bagi visi besar perusahaan masa depan (Agustina et al., 2020; Pitoyo & Handayani, 2022; Ramadhani & Mubarak, 2023; Yessica & Efferin, 2022).

Meskipun penelitian ini memberikan temuan yang sangat berharga bagi manajemen organisasi, terdapat beberapa keterbatasan yang perlu menjadi catatan untuk pengembangan studi di masa depan. Faktor kesejahteraan yang hanya berkontribusi sebesar 39,8 terhadap perilaku sukarela mengindikasikan perlunya eksplorasi terhadap variabel lain yang belum terjamah dalam analisis saat ini. Ke depannya, fokus strategis perusahaan harus diarahkan pada penguatan *life well-being*, *workplace well-being*, dan *psychological well-being* guna mempertahankan stabilitas performa tim. Implementasi kebijakan yang mendukung fleksibilitas kerja serta program kesehatan mental dapat menjadi langkah nyata untuk meningkatkan angka kesejahteraan yang saat ini berada di level 55,5 menjadi lebih optimal. Perhatian khusus terhadap 0,9 kelompok yang berada pada level rendah sangat diperlukan guna mencegah penularan sikap negatif di lingkungan kerja yang harmonis. Peningkatan kenyamanan di lingkungan profesional terbukti menjadi investasi jangka panjang yang tidak hanya meningkatkan angka loyalitas tetapi juga memperkuat fondasi efektivitas bisnis. Dengan memahami dinamika antara kebutuhan individu dan target organisasi, perusahaan dapat merancang strategi pengembangan sumber daya manusia yang lebih manusiawi dan adaptif terhadap tantangan zaman yang semakin kompleks di masa yang akan datang nanti.

KESIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa terdapat hubungan positif yang kuat dan signifikan antara *employee well-being* dengan *organizational citizenship behavior* pada karyawan PT Geprek Mantul wilayah Magelang. Temuan statistik menunjukkan bahwa mayoritas karyawan memiliki tingkat kesejahteraan dan perilaku kewargaan organisasi yang berada pada kategori tinggi, yang secara langsung mencerminkan iklim kerja yang positif. Melalui uji korelasi *Pearson*, terbukti bahwa semakin baik kondisi fisik, mental, serta sosial yang dirasakan oleh setiap individu, maka semakin besar pula dorongan internal mereka untuk memberikan kontribusi sukarela yang melampaui deskripsi tugas formal perusahaan. Di antara ketiga dimensi yang diteliti, kesejahteraan psikologis muncul sebagai faktor yang paling dominan dalam memicu munculnya inisiatif ekstra peran, seperti tindakan suka membantu rekan kerja atau menjaga loyalitas institusi secara konsisten. Hal ini menegaskan bahwa stabilitas emosional dan perasaan dihargai oleh organisasi merupakan pilar utama yang menggerakkan perilaku prososial karyawan di lapangan. Dengan demikian, pemenuhan kesejahteraan secara holistik terbukti menjadi faktor strategis dalam memperkuat budaya kerja yang produktif serta harmonis di tengah dinamika industri *food and beverage* yang sangat kompetitif.

Secara operasional, kontribusi kesejahteraan terhadap variasi perilaku sukarela karyawan mencapai angka tiga puluh sembilan koma delapan persen, sementara sisanya



dipengaruhi oleh dinamika faktor lain di luar lingkup model penelitian ini. Pihak manajemen perusahaan disarankan untuk memprioritaskan program pemeliharaan sumber daya manusia yang berorientasi pada aspek psikologis, seperti penyediaan layanan kesehatan mental dan pengaturan jadwal operasional yang lebih stabil guna mencegah risiko kelelahan emosional kronis. Terkait saran untuk penelitian kedepannya, para akademisi diharapkan dapat memperluas cakupan lokus penelitian pada sektor industri yang berbeda untuk meningkatkan taraf generalisasi hasil riset ini secara lebih luas. Selain itu, penggunaan metode penelitian kualitatif melalui teknik wawancara mendalam atau desain penelitian *longitudinal* sangat direkomendasikan untuk menggali motivasi subjektif yang lebih spesifik serta memantau konsistensi perilaku ekstra peran dalam jangka waktu panjang. Peneliti selanjutnya juga perlu mempertimbangkan integrasi variabel lain, seperti gaya kepemimpinan transformasional, keadilan organisasional, atau budaya perusahaan, guna membedah mekanisme interaksi variabel secara komprehensif demi menciptakan ekosistem organisasi yang jauh lebih tangguh dan berkelanjutan di masa depan.

DAFTAR PUSTAKA

- Agarwal, S., Mewarfarosh, R., & Solanki, V. K. (2024). The role of various forms of subjective well being with quality of work life in the aviation industry. *Journal of Economics and Management*, 46, 353. <https://doi.org/10.22367/jem.2024.46.14>
- Agustina, G., Permanar, T. E., Nurhayati, S., Ahman, E., & Febrian, F. (2020). Happiness at work and organizational citizenship behavior in Krakatau Steel. *Dinasti International Journal of Digital Business Management*, 1(6), 911. <https://doi.org/10.31933/dijdbm.v1i6.573>
- Anfajaya, M. A., & Rahayu, A. (2020). The role of self-efficacy in organizational citizenship behavior. *Proceedings of the 4th ASEAN Conference on Psychology, Counselling, and Humanities (ACPCH 2018)*. <https://doi.org/10.2991/assehr.k.200120.024>
- Astuti, I., Jati, H., Moenardy, K. K., Marselinus, B., & Ahmad, M. (2024). Enhancing business planning skills for women entrepreneurs in Kolhua Bazaar, Kupang City. *Community Empowerment*, 9(1), 122. <https://doi.org/10.31603/ce.10500>
- Butvilas, T., Janiukštis, A., Bubnys, R., & Lūžienė, R. (2023). The role of organisational climate in employee well-being and the occurrence of workplace violence: Contextualisation of theoretical constructs. *Social Welfare: Interdisciplinary Approach*, 13, 76. <https://doi.org/10.15388/sw.2023.13.15>
- Darmawan, S. A., & Dwarawati, D. (2023). Pengaruh work life balance terhadap employee well-being pada guru SLB. *Jurnal Riset Psikologi*, 131. <https://doi.org/10.29313/jrp.v3i2.2952>
- Emur, A. P., Widyasari, M. N., Kinnary, N. R., & Putra, R. N. (2023). The effect of authentic leadership on organizational citizenship behavior: The role of psychological empowerment and quality of working life. *Jurnal Manajemen Teori dan Terapan | Journal of Theory and Applied Management*, 16(1), 64. <https://doi.org/10.20473/jmtt.v16i1.43505>
- Fitriana, R. M., & Yuniati, U. (2020). Persepsi kualitas terhadap kepuasan konsumen dalam membeli smartphone. *Jurnal Riset Mahasiswa Dakwah dan Komunikasi*, 2(1), 1. <https://doi.org/10.24014/jrmdk.v2i2.9452>



- Halimsetiono, E., & Santosa, W. N. (2021). Komitmen organisasi karyawan dan pengaruhnya terhadap organizational citizenship behavior (OCB). *KELUWIH: Jurnal Sosial dan Humaniora*, 2(2), 69. <https://doi.org/10.24123/soshum.v2i2.4082>
- Hamid, R., Radji, D. L., & Ismail, Y. L. (2020). Pengaruh empathy dan responsiveness terhadap minat kunjungan ulang pelanggan. *Oikos Nomos: Jurnal Kajian Ekonomi dan Bisnis*, 13(1), 27. <https://doi.org/10.37479/jkeb.v13i1.7105>
- Harmen, H., & Indriani, R. (2023). Analisis pengaruh kecerdasan emosional dan knowledge sharing terhadap stres kerja karyawan PT. Bank Sumut Kantor Pusat Medan. *NIAGAWAN*, 12(3), 214. <https://doi.org/10.24114/niaga.v12i3.50021>
- Hasibuan, J. S., Jufrizen, F., Nasution, A. S. S., & Sari, M. M. (2024). Organizational citizenship behavior as a moderator in employee performance: A study on emotional intelligence and job satisfaction. *International Journal of Sustainable Development and Planning*, 19(1), 365. <https://doi.org/10.18280/ijstdp.190135>
- Kurniawan, I. S., & Hina, D. U. (2023). Organizational citizenship behavior: Peran budaya organisasi, kepuasan kerja, dan komitmen organisasional. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 12(10), 1079. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2023.v12.i10.p04>
- Mat, C. M. P. C., Johari, K. S. K., & Mahmud, M. I. (2024). Testing the Healthy School Organisation Instrument (i-OS) and the holistic psychological well-being model of school organisations. *International Journal of Learning, Teaching and Educational Research*, 23(2), 113. <https://doi.org/10.26803/ijlter.23.2.6>
- Maulana, R. I. (2020). Pengaruh kepemimpinan transformasional, kepuasan kerja dan komitmen organisasional terhadap organizational citizenship behavior PT Sinergi. *Jurnal Ecodemica: Jurnal Ekonomi Manajemen dan Bisnis*, 4(2), 251. <https://doi.org/10.31294/jeco.v4i2.8011>
- Munawar, F., Ependi, M., & Wildan, M. (2023). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap organizational citizenship behavior (OCB) dimediasi dengan komitmen organisasi: Studi pada tendik UIN Bandung. *Komitmen: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 4(2), 115. <https://doi.org/10.15575/jim.v4i2.27932>
- Muric, A., Soriano, A., Zappalà, S., & Silla, J. M. P. (2022). Can activity worthwhileness explain OCB-I change? The mediating role of positive emotions. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 38(2), 93. <https://doi.org/10.5093/jwop2022a8>
- Pitoyo, D. J., & Handayani, W. P. P. (2022). Pengaruh work life balance dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Studi Manajemen dan Bisnis*, 9(2), 152. <https://doi.org/10.21107/jsmb.v9i2.17794>
- Putra, A. S. B., Kusumawati, E. D., & Kartikasari, D. (2023). Unpacking the roots and impact of workplace well-being: A literature review. *International Journal of Multidisciplinary Approach Research and Science*, 2(1), 312. <https://doi.org/10.59653/ijmars.v2i01.433>
- Ramadhani, A. F., & Mubarak, A. (2023). Studi kontribusi perceived organizational support terhadap employee well-being. *Jurnal Riset Psikologi*, 125. <https://doi.org/10.29313/jrp.v3i2.2766>
- Retnowati, E., & Darmawan, D. (2022). Peningkatan kinerja karyawan ditinjau dari sikap kerja dan penegakan keadilan organisasi. *ARBITRASE: Journal of Economics and Accounting*, 3(2), 219. <https://doi.org/10.47065/arbitrase.v3i2.490>



- Rizal, S., Rahim, A., & Wardiana, E. (2020). Pengaruh kualitas pelayanan terhadap kepuasan nasabah pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Unit Bengo Cabang Watampone. *Jurnal Ilmu Manajemen Profitability*, 4(1), 98. <https://doi.org/10.26618/profitability.v4i1.3051>
- Samad, S. N. B. A., Zakaria, R., Hussein, N., Dahalan, N. A., & Abdullah, D. N. M. A. (2024). The relationships between organizational citizenship behavior, affective commitment and team effectiveness in a non-profit organization. *Information Management and Business Review*, 16, 687. [https://doi.org/10.22610/imbr.v16i3\(i\)s.4097](https://doi.org/10.22610/imbr.v16i3(i)s.4097)
- Secapramana, L. V. H., Anggoro, S., & Hariyanto, V. H. (2020). Employee Assistance Program as the supporting system of quality of work life to cope with occupational stress. *Journal of Educational Health and Community Psychology*, 9(2). <https://doi.org/10.12928/jehcp.v9i2.14524>
- Sihombing, G. J. M., & Wicaksono, D. E. (2022). Pelatihan psychological capital untuk meningkatkan organizational citizenship behavior. *Psikologi Konseling*, 21(2), 1440. <https://doi.org/10.24114/konseling.v21i2.41111>
- Soelton, M., Baihaqi, M., Arief, H., Nugrahati, T., & Saputro, F. E. (2022). Model untuk meningkatkan kinerja organisasi di lembaga non profit. *Teropong: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 11(1), 29. <https://doi.org/10.22441/teropong.v11i1.17150>
- Su, W., & Hahn, J. (2022). A multi-level study on whether ethical climate influences the affective well-being of millennial employees. *Frontiers in Psychology*, 13. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.1028082>
- Sugiharjo, R. J., Marlapa, E., Paijan, P., Purbasari, R. N., Parasakti, R. D., & Soelton, M. (2024). Significant and substantial opportunities to improve distributive justice and perceived organizational support. *International Journal of Advanced and Applied Sciences*, 11(6), 147. <https://doi.org/10.21833/ijaas.2024.06.016>
- Tahara, I. C., & Lelawati, N. (2022). Analisis strategi promosi, dan kualitas pelayanan terhadap keputusan pembelian pada Toko Ria Subur Metro. *Jurnal Manajemen Diversifikasi*, 2(3), 616. <https://doi.org/10.24127/diversifikasi.v2i3.1217>
- Tuzauna, G. V., & Andriani, H. (2023). Analisis hubungan kualitas kehidupan kerja dengan kinerja bidan Puskesmas di Kabupaten Cirebon. *Jurnal Kesehatan Tambusai*, 4(4), 5481. <https://doi.org/10.31004/jkt.v4i4.20241>
- Wardani, L. M. I., & Noviyani, T. (2020). Employee well-being as mediator of correlation between psychological capital and psychological climate. *Journal of Educational Health and Community Psychology*, 9(2). <https://doi.org/10.12928/jehcp.v9i2.14357>
- Yessica, Y., & Efferin, S. (2022). Work life harmony akuntan: Kapan dan mengapa? *EKUITAS (Jurnal Ekonomi dan Keuangan)*, 6(2), 180. <https://doi.org/10.24034/j25485024.y2022.v6.i2.4275>