

**HUBUNGAN ANTARA *SUBJECTIVE WELL-BEING* DAN
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR PADA KARYAWAN**

SKRIPSI

Diajukan Kepada Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya
Program Studi Psikologi Universitas Islam Indonesia
Untuk Memenuhi Sebagian Dari Syarat-syarat Guna Memperoleh
Derajat Sarjana S1 Psikologi



Oleh:

Hesti Widyawati

14320302

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS PSIKOLOGI DAN ILMU SOSIAL BUDAYA
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA**

2018

**HUBUNGAN ANTARA *SUBJECTIVE WELL-BEING* DAN
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR PADA KARYAWAN**

SKRIPSI

Diajukan Kepada Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya
Program Studi Psikologi Universitas Islam Indonesia
Untuk Memenuhi Sebagian Dari Syarat-syarat Guna Memperoleh
Derajat Sarjana S1 Psikologi



Oleh:

Hesti Widyawati

14320302

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS PSIKOLOGI DAN ILMU SOSIAL BUDAYA
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA**

2018

HALAMAN PENGESAHAN


Skripsi Dengan Judul

HUBUNGAN ANTARA *SUBJECTIVE WELL-BEING* DAN *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* PADA KARYAWAN

Telah Dipertahankan di depan Dewan Penguji Skripsi Program Studi Psikologi
Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya Universitas Islam Indonesia Untuk
Memenuhi Sebagian dari Syarat-Syarat Guna Memperoleh Sarjana S-1 Psikologi

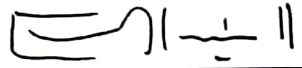
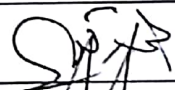



Mengesahkan,
Program Studi Psikologi
Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya
Universitas Islam Indonesia
Ketua Prodi,


Mira Aliza Rachmawati, S. Psi., M. Psi.

Dewan Penguji

1. Dr. H. Fuad Nashori, S. Psi., M. Psi., Psikolog
2. Thobagus Moh. Nu'man, S. Psi., Psikolog. MA
3. Annisa Miranty Nurendra, S. Psi., M. Psi.

PERNYATAAN ETIKA AKADEMIK

Yang bertanda tangan di bawah ini, saya :

Nama : Hesti Widyawati
No. Mahasiswa : 14320302
Program Studi : Psikologi
Judul Skripsi : Hubungan *Subjective Well-being* dan *Organizational Citizenship Behavior* pada Karyawan

Melalui surat ini saya menyatakan bahwa :

1. Selama melakukan penelitian dan pembuatan laporan penelitian skripsi, saya tidak melakukan tindak pelanggaran etika akademik dalam bentuk apapun, seperti penjiplakan, pembuatan skripsi oleh orang lain atau pelanggaran lain yang bertentangan dengan etika akademik yang dijunjung tinggi Universitas Islam Indonesia. Oleh karena itu, skripsi yang saya buat merupakan karya ilmiah saya sebagai penulis, bukan karya jiplakan karya atau orang lain.
2. Apabila dalam ujian skripsi saya terbukti melanggar etika akademik, maka saya siap menerima sanksi sebagaimana aturan yang berlaku di Universitas Islam Indonesia.
3. Apabila dikemudian hari, setelah saya lulus dari Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya, Universitas Islam Indonesia ditemukan bukti secara meyakinkan bahwa skripsi ini adalah karya jiplakan atau karya orang lain, maka saya bersedia menerima sanksi akademis yang ditetapkan Universitas Islam Indonesia.

Yogyakarta, Juni 2018

Yang menyatakan,



MOTTO



لَكُمْ يَلَا تَأْسَوْا عَلَىٰ مَا فَاتَكُمْ وَلَا تَفْرَحُوا بِمَا
ءَاتَاكُمْ وَاللَّهُ لَا يُحِبُّ كُلَّ مُخْتَالٍ فَخُورٍ ﴿٢٣﴾

“(Kami jelaskan yang demikian itu) supaya kamu jangan berduka cita terhadap apa yang luput dari kamu, dan supaya kamu jangan terlalu gembira terhadap apa yang diberikan-Nya kepadamu. Dan Allah tidak menyukai setiap orang yang sombong lagi membanggakan diri”

(QS. Al-Hadid ayat 23)

“Tuntutlah ilmu dari buaian sampai ke liang lahat, tiada harta yang paling berharga dan abadi di dunia ini selain ilmu yang bermanfaat”

(HR. Bukhori Muslim)

“All successful employers are stalking men who will do the unusual, men who think, men who attract attention by performing more than is expected of them”

(Charles M. Schwab)

“Happiness radiates like the fragrance from a flower and draws all good things towards you”

(Maharishi Mahesh Yogi)

HALAMAN PERSEMBAHAN



Alhamdulillah rabbil' alamin

Segala puji bagi Allah Subhanahuwata'ala atas karunia dan hidayah-Nya yang selalu memberikan dan menunjukkan jalan kebenaran kepada saya. Maha besar Allah Subhanahuwata'ala atas segala nikmat yang tak terhingga hingga akhirnya karya sederhana ini dapat saya selesaikan.

Karya ini saya persembahkan untuk orang-orang yang sangat berharga dan tak terganti dalam hidup saya

Bapak Alm. Suharto dan Ibu Trinem

Terima kasih atas segala doa, dukungan, cinta, pengorbanan, kasih sayang, perhatian, kehangatan dan pelajaran yang tak henti-hentinya diberikan kepada saya dan saudara-saudara saya selama ini

Kakak Tercinta

Farida Sutarsih, S.E.I

Terima kasih atas segala doa, dukungan yang berlimpah, pengorbanan, cinta, kasih sayang, perhatian, kehangatan dan pelajaran yang tak henti-hentinya diberikan kepada saya

Seluruh Keluarga Besar

Terima kasih atas doa, dukungan, perhatian dan kasih sayang yang diberikan kepada saya selama ini

PRAKATA



Alhamdulillah rabbil'alamin. Segala puji hanya bagi Allah Yang Maha Kuasa dan Maha Mengetahui atas segala sesuatu. Shalawat beserta salam senantiasa tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW yang telah menjadi suri tauladan bagi kita semua.

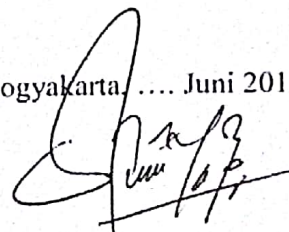
Penulis menyadari bahwa dalam penyelesaian penelitian ini banyak pihak yang telah memberikan bantuan, dukungan, dan bimbingan. Oleh karena itu, dalam kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada :

1. Bapak Dr.rer.nat Arief Fahmi., MA., HRM., Psikolog selaku Dekan Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya, Universitas Islam Indonesia.
2. Ibu Mira Aliza S.Psi., M.Psi selaku Ketua Prodi Psikologi yang selalu memberikan dukungan kepada seluruh mahasiswa psikologi.
3. Ibu Nur Pratiwi Noviati S.Psi., M.Psi., Psikolog selaku dosen pembimbing akademik yang selalu perhatian kepada seluruh mahasiswa bimbingannya.
4. Bapak Dr. H. Fuad Nashori S.Psi., M.Si., Psikolog selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah membimbing penulis dalam proses menyelesaikan skripsi.
5. Seluruh dosen Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya Universitas Islam Indonesia atas seluruh ilmu yang telah diberikan kepada penulis selama menempuh perkuliahan.
6. Seluruh karyawan di Program Studi Psikologi yang tidak dapat penulis sebutkan satu-persatu dan terimakasih atas bantuan, serta pelayanan yang telah diberikan kepada penulis selama menjadi mahasiswa psikologi.
7. Seluruh informan dan subjek penelitian yang telah bekerjasama dan membantu penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini sebagai syarat untuk memperoleh gelar sarjana strata 1.

8. Teman-teman psikologi terbaik, Monika Trisia Meirianto, Dwi Utami Wildiani Rahmawati, Wahyu Meka Rihlati, Yasinta M.A.H, dan Laila Noor Fajrianty, yang telah memberikan kasih sayang, semangat, membantu proses penyelesaian skripsi dan semua pengalaman serta pelajaran selama ini kepada penulis.
9. Teman-teman kos tahun pertama, Ummi, Fahma, Laila, dan Nurul. Terimakasih telah memberikan pengalaman tahun pertama kuliah yang menyenangkan.
10. Bapak dan Ibu Tumidjan, Kepala dusun Dangsabuh yang telah memberikan tempat tinggal, dukungan dan bantuan selama KKN.
11. Teman-teman KKN KP-UNIT 248, Niken, Nelvia, Bimo, Yadin, Zaky, Dewi, Hani, dan Alfian. Terimakasih atas pengalaman dan kenangan yang kita bagi bersama selama masa KKN.
12. Seluruh warga desa Kebon Harjo, Kecamatan Samigaluh, Kulonprogo, terkhusus dusun Dangsambuh yang juga telah memberikan banyak pelajaran dan bantuan selama masa KKN.
13. Seluruh pihak yang telah membantu penulis dengan ketulusan, semangat, dukungan dan kasih sayang kepada penulis yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu, terima kasih atas segala bantuan dan pelajaran yang diberikan.

Semoga pengalaman dan pelajaran hidup yang telah penulis peroleh selama ini dapat bermanfaat bagi penulis dan orang lain. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat kepadapembaca meskipun penulis menyadari masih terdapat banyak kekurangan didalamnya.

Yogyakarta, Juni 2018



Hesti Widyawati

DAFTAR ISI

HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
PERNYATAAN ETIKA AKADEMIK.....	iii
MOTTO	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN	v
PRAKATA.....	vi
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xii
INTISARI.....	xiii
BAB I.....	1
PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Tujuan Penelitian	6
C. Manfaat Penelitian	6
D. Keaslian Penelitian.....	6
BAB II.....	10
TINJAUAN PUSTAKA	10
A. <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	10
1. Pengertian <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	10
2. Aspek-aspek <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	11
3. Faktor-faktor <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	14
B. <i>Subjective Well-being</i>	17

1.	Pengertian <i>Subjective Well-being</i>	17
2.	Aspek-aspek <i>Subjective Well-being</i>	18
C.	Dinamika Psikologis antara <i>Subjective Well-being</i> dan <i>Organizational Citizenship Behavior</i> pada Karyawan.....	21
D.	Hipotesis	24
BAB III	25
METODE PENELITIAN	25
A.	Variabel Penelitian.....	25
B.	Definisi Operasional	25
1.	<i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB).....	25
2.	<i>Subjective Well-Being</i> (SWB).....	25
C.	Subjek Penelitian	26
D.	Metode Pengumpulan Data.....	26
E.	Metode Analisis Data.....	32
BAB IV	33
PELAKSANAAN DAN HASIL PENELITIAN	33
A.	Orientasi Kancah dan Persiapan	33
1.	Orientasi Kancah Penelitian.....	33
2.	Persiapan Penelitian	34
B.	Laporan Pelaksanaan Penelitian	37
C.	Hasil Penelitian	38
D.	Pembahasan.....	45
BAB V	51

PENUTUP.....	51
A. KESIMPULAN.....	51
B. SARAN.....	51
DAFTAR PUSTAKA	53
LAMPIRAN.....	58

DAFTAR TABEL

Tabel 1 Blue Print <i>Organizational Citizenship Behavior Scale</i>	28
Tabel 2 Blue Print Skala <i>SWLS</i>	30
Tabel 3 Blue Print <i>PANAS</i>	30
Tabel 4 Hasil Analisis Sebaran <i>OCBS</i> Setelah Uji Coba.....	36
Tabel 5 Hasil Analisis Sebaran Aitem <i>SWLS</i> Setelah Uji Coba.....	36
Tabel 6 Hasil Analisis Sebaran Aitem <i>PANAS</i> Setelah Uji Coba.....	37
Tabel 7 Deskripsi Subjek Penelitian Berdasarkan Jenis Kelamin.....	38
Tabel 9 Deskripsi Subjek Penelitian Berdasarkan Masa Kerja.....	38
Tabel 8 Deskripsi Subjek Penelitian Berdasarkan Usia.....	39
Table 10. Deskripsi Data Penelitian.....	40
Table 11. Kriteria Kategori Skala.....	40
Table 12. Kategori <i>OCB</i>	41
Table 13. Kategori <i>SWB</i>	41
Table 14. Hasil Analisis Sebaran Data	42
Table 15. Hasil Analisis Linieritas.....	43
Table 16. Hasil Analisis Uji Hipotesis.....	44
Table 17. Hasil Analisis Regresi Aspek <i>SWB</i> terhadap <i>OCB</i>	45

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Skala Tryout.....	58
Lampiran 2 Tabulasi Data Tryout.....	67
Lampiran 3 Data Induk Tryout.....	75
Lampiran 4 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Tryout.....	77
Lampiran 5 Skala Penelitian.....	85
Lampiran 6 Tabulasi Data Tryout.....	94
Lampiran 7 Data Induk Penelitian.....	117
Lampiran 8 Deskripsi Subjek Penelitian.....	122
Lampiran 9 Skor Hipotetik.....	125
Lampiran 10 Skor Empirik.....	129
Lampiran 11 Hasil Uji Normalitas.....	131
Lampiran 12 Hasil Uji Linieritas.....	133
Lampiran 13 Hasil Uji Hipotesis.....	135
Lampiran 14 Surat Permohonan Izin Penelitian.....	138
Lampiran 15 Surat Keterangan Selesai Penelitian.....	140

HUBUNGAN ANTARA *SUBJECTIVE WELL-BEING* DAN *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* PADA KARYAWAN

Hesti Widyawati

H. Fuad Nashori

INTISARI

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *subjective well-being* dan *organizational citizenship behavior* pada karyawan Perusahaan Pengiriman X Yogyakarta. Subjek dalam penelitian ini adalah 118 karyawan Perusahaan Pengiriman X Yogyakarta. Instrumen pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini modifikasi dan terjemahan *Satisfaction with Life Scale* (SWLS) yang dikembangkan oleh Diener, Emmons, Larsen, dan Griffin (1985)) dan *Positive Affect Negative Affect Schedule* (PANAS) yang dikembangkan oleh Watson, Clark, dan Tellengen (1988), kedua instrumen yang digunakan untuk mengukur SWB. Dan OCB diukur dengan kuesioner dari Podsakoff, MacKenzie, Moorman, dan Fetter (1990). Data yang diperoleh dari ketiga instrumen dianalisis dengan uji korelasi *Product-moment Pearson* dengan bantuan SPSS for Windows ver. 22. Hasilnya menunjukkan bahwa ada korelasi positif antara SWB dan OCB dengan $p = 0,000$ ($p < 0,05$) dan $r = 0,524$. SWB memberikan sumbangan efektif sebanyak 27,45% sedangkan sisanya 72,54% berasal dari faktor lain.

Kata kunci: *Organizational Citizenship Behavior*, *Subjective Well-being*, Karyawan

RELATIONSHIP BETWEEN SUBJECTIVE WELL-BEING AND ORGANIZATIONAL CITIZRNSHIP BEHAVIOR ON EMPLOYEE

Hesti Widyawati

H. Fuad Nashori

ABSTRAK

This study examined the relationship between subjective well being and organizational citizenship behavior in employee of Courier Delivery Service Company X Yogyakarta. Participant in this study were 118 employee of Courier Delivery Service Company X Yogyakarta. Measuring instruments used in this study was a modification questionnaire Satisfaction with Life Scale (SWLS) developed by Diener, Emmons, Larsen, and Griffin (1985) and Positive Affect Negative Affect Schedule (PANAS) developed by Watson, Clark, and Tellengen (1988), both instruments used to measure SWB. And OCB were measured by the questionnaire from Podsakoff, MacKenzie, Moorman, and Fetter (1990). The data obtained from the three instruments were analyzed by correlation test of Product-moment Pearson with SPSS for Windows version 22. The results indicate that there was positive correlation between SWB and OCB with $p = 0,000$ ($p < 0,05$) and $r = 0,524$. SWB gave effective contribution as much as 27,45% while the rest of 72,54 % came from other factor.

Keyword : Organizational Citizenship Behavior, Subjective Well-being, Employee

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perkembangan zaman yang terjadi saat ini mengiringi terciptanya kemajuan dalam berbagai segi kehidupan. Semakin maju suatu sektor kehidupan, juga diikuti dengan tingginya tingkat persaingan, tidak hanya antar manusia tetapi juga antar kelompok dan organisasi. Hal ini mendesak organisasi agar senantiasa melakukan pembaharuan dan perbaikan dalam berbagai aspek baik teknologi, kebijakan, iklim organisasi, strategi, maupun sumber daya manusia yang merupakan pihak yang menjalankan organisasi. Salah satu upaya penting dalam meningkatkan efektifitas, efisiensi, dan daya saing perusahaan adalah dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang dimilikinya.

Sumber daya manusia merupakan aspek terpenting dari suatu organisasi. Hal ini dikarenakan sumber daya manusia merupakan perencana, pembuat sistem, pelaksana sistem, dan pencapai tujuan organisasi. Demi tercapainya keberhasilan pada suatu organisasi, sangat diperlukan sumber daya manusia yang berkualitas karena keberhasilan organisasi bergantung pada pengelolaan sumber dayanya. Bangun (2012) menyatakan bahwa suatu perusahaan dapat berjalan dengan efektif jika didukung oleh sumber daya manusia yang mampu untuk mengembangkan keahlian dan kompetensi yang dimilikinya.

Peran sumber daya manusia dalam menjamin keberlangsungan organisasi, menjadikan perilaku kerja karyawan sebagai hal yang penting. Perilaku kerja karyawan dalam organisasi dibedakan menjadi perilaku yang sesuai dengan peran (*in-role*) dan perilaku yang melebihi peran (*extra-role*). Perilaku *extra-role* juga dikenal dengan istilah *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Organ (1997) mendefinisikan OCB sebagai perilaku yang bersifat bebas, tidak secara langsung atau secara eksplisit mendapat penghargaan secara formal, dan yang secara keseluruhan mendorong keefektifan fungsi organisasi. Jex dan Britt (2008) mendefinisikan OCB sebagai perilaku yang bukan merupakan bagian dari deskripsi formal pekerjaan karyawan atau perilaku dimana karyawan tidak diberi imbalan secara formal.

Dalam dunia kerja yang semakin dinamis dan fleksibel seperti sekarang ini, OCB menjadi sangat penting untuk dimiliki oleh karyawan. Organisasi atau perusahaan membutuhkan karyawan yang tidak hanya mampu bekerja sesuai dengan deskripsi pekerjaannya saja, tetapi mampu memiliki perilaku kerja yang melebihi deskripsi pekerjaan untuk turut serta berpartisipasi dalam mendukung organisasi. Terlebih sistem kerja yang ada di Indonesia saat ini kebanyakan merupakan sistem kerja dalam tim. Karenanya, karyawan dituntut untuk selalu bekerjasama dan terlibat dengan orang lain, pekerjaan mereka, dan bekerja lebih efektif dan efisien.

Menurut Podsakoff, MacKenzie, Paine, dan Bachrach (2000) OCB, dapat meningkatkan produktivitas rekan kerja karena perilaku membantu rekan kerja

dalam menyelesaikan pekerjaannya akan meningkatkan produktivitasnya, meningkatkan produktivitas manajer karena perilaku *civic virtue* akan menghindarkan manajer dari krisis manajemen sehingga meningkatkan efektivitas unit, menghemat sumber daya yang dimiliki oleh manajemen karena karyawan saling tolong menolong dalam menyelesaikan permasalahan sendiri sehingga waktu manajer dapat dimanfaatkan untuk tugas lain, membantu memelihara fungsi kelompok, menjadi sarana yang efektif untuk mengkoordinasikan kegiatan kelompok-kelompok kerja, meningkatkan kemampuan organisasi untuk mempertahankan karyawan terbaik karena perilaku saling tolong menolong akan menimbulkan kelekatan dalam organisasi, meningkatkan stabilitas kerja dalam organisasi karena bantuan yang diberikan kepada karyawan yang tidak masuk kerja atau yang memiliki beban tugas yang berat, dan meningkatkan kemampuan organisasi untuk beradaptasi dengan perubahan lingkungan karena karyawan akan dengan sukarela memberikan informasi mengenai perubahan yang terjadi di lingkungan dan cara mengatasinya.

Menurut Luthans (2011), OCB berhubungan dengan efektivitas kinerja kelompok dan organisasi. Hal ini karena meskipun perilaku ini tidak terdeteksi oleh sistem *reward*, tetapi karyawan yang memiliki OCB tinggi terbukti memiliki kinerja yang lebih baik dan mendapatkan nilai yang tinggi dalam evaluasi kinerja. Chen, Hui, dan Seago (1998) menemukan bahwa karyawan dengan tingkat OCB yang rendah memiliki kecenderungan yang lebih tinggi untuk meninggalkan organisasi (*turnover*) dibandingkan dengan karyawan lain yang memiliki tingkat

OCB yang lebih tinggi. Hal ini dikarenakan adanya hubungan timbal balik antara OCB dengan *turnover* pada karyawan.

OCB penting untuk dimiliki oleh karyawan. Akan tetapi pada kenyataannya, sebagian karyawan di Indonesia masih banyak yang belum memiliki OCB yang optimal dalam dirinya. Hal ini dapat dilihat salah satunya dari contoh adanya unjuk rasa yang dilakukan oleh serikat pegawai Perusahaan Pengiriman X yang menuntut direksi untuk membagikan keuntungan, membayar tunjangan kinerja dan jasa produksi kepada karyawan (Sindonews.com, 2018). Hal ini tentu tidak sesuai dengan aspek *sportsmanship* dalam OCB dimana karyawan seharusnya memiliki perilaku toleransi terhadap hal yang kurang ideal dari perusahaan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa karyawan Perusahaan Pengiriman X Yogyakarta, didapatkan bahwa masih terdapat karyawan yang memiliki tingkat OCB yang rendah. Hal ini ditandai dengan rendahnya perilaku *conscientiousness* atau perilaku kerja melebihi standar, salah satunya adalah terkadang mereka masih menggunakan waktu istirahat berlebihan sehingga agak terlambat untuk kembali ke kantor. Selain itu, mereka juga tidak selalu datang kerja tepat pada waktunya. Ada kalanya mereka akan datang sedikit terlambat dengan berbagai alasan. Selain itu, kurangnya perilaku *altruism* juga ditemukan dengan adanya karyawan yang jarang membantu menyelesaikan beban kerja rekan kerjanya. Pihak SDM Perusahaan Pengiriman X Yogyakarta juga menyatakan bahwa tidak banyak karyawan yang memiliki perilaku kerja yang luar biasa atau melebihi standar dan tuntutan perusahaan. Kebanyakan pegawai

memiliki kinerja yang tergolong standar, bahkan terdapat sebagian kecil pegawai yang cenderung pasif dan kurang memberikan kontribusi atau sumbangan pemikiran misalnya pada rapat-rapat evaluasi. Hal ini menunjukkan adanya karyawan Perusahaan Pengiriman X Yogyakarta yang masih memiliki tingkat OCB yang rendah.

Timbulnya OCB pada diri seseorang dipengaruhi oleh banyak hal. Kusumajati (2014) menyatakan salah satu faktor yang mempengaruhi OCB adalah kepribadian dan suasana hati (*mood*). Ramadhani, Ancok, dan Andrianson (2017) menemukan bahwa OCB dipengaruhi secara signifikan oleh faktor afektif, baik afek positif maupun afek negatif. Sedangkan Liqwiyanti dan Jangkung (2016) menemukan bahwa kepuasan hidup memiliki hubungan yang sangat signifikan dengan OCB. Kepuasan hidup, afek negatif dan afek positif merupakan aspek *subjective well-being* (SWB) menurut Diener, Lucas, dan Oishi (2002). Sehingga dimungkinkan terdapat keterkaitan antara SWB dan OCB.

SWB merupakan persepsi tentang kehidupan yang meliputi evaluasi secara kognitif dan emosional atau afektif yang sering dikenal dengan istilah kebahagiaan, ketentraman, keberfungsian penuh, dan kepuasan hidup (Diener, Oishi, & Lucas, 2003). Diener, Lucas, dan Oishi (2002) menyatakan aspek SWB terdiri dari aspek kognitif berupa kepuasan hidup dan aspek afektif terdiri yang dari afek positif dan afek negatif. Didasarkan pada hal diatas, peneliti tertarik untuk meneliti mengenai hubungan antara SWB dan OCB pada karyawan.

B. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara SWB dan OCB pada karyawan.

C. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Praktis

Secara praktis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi perusahaan dan karyawan untuk bisa meningkatkan SWB dan OCB yang dimilikinya demi tercapainya kinerja organisasi yang lebih baik.

2. Manfaat Teoritis

Secara teoritis, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi atau masukan dalam mengembangkan dan menambah kajian ilmu psikologi khususnya psikologi industri dan organisasi.

D. Keaslian Penelitian

Terdapat penelitian sebelumnya yang meneliti mengenai SWB dan OCB, antara lain:

1. Penelitian Widayanti dan Farida (2016) yang berjudul Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap OCB (Study pada Karyawan Pemerintah Kabupaten Malang). Subjek penelitian ini merupakan 65 CPNS dari pemerintahan Kabupaten Malang. Pada penelitian ini peneliti menggunakan teori OCB menurut Organ, teori kepuasan kerja menurut Robbins, dan teori komitmen organisasi menurut Luthans. Metode penelitian

yang digunakan adalah kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kedua variabel memiliki pengaruh terhadap OCB, akan tetapi variabel kepuasan kerja memiliki pengaruh yang lebih dominan terhadap OCB.

2. Penelitian Putri (2015) yang berjudul Pengaruh *Job Demands* Terhadap SWB. Subjek dalam penelitian ini adalah karyawan dengan usia 22-25 tahun dan memiliki masa kerja kurang lebih satu tahun. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif korelasional komparasi. Pada penelitian ini peneliti menggunakan teori *Job Demands* dari Karasek dan teori SWB dari Diener. Hasil dari penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh antara *Job Demands* terhadap SWB.
3. Penelitian Liqwiyanti dan Jangkung (2016) yang berjudul Hubungan antara SWB dan OCB pada Karyawan Hotel Aryaduta Jakarta. Subjek penelitian merupakan 100 orang karyawan hotel Aryaduta Jakarta. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif. Pada penelitian ini peneliti menggunakan teori SWB menurut Diener, Oishi, dan Lucas dan teori OCB menurut Organ, Podsakoff dan MacKenzie. Hasil penelitian ini menunjukkan ada hubungan positif yang sangat signifikan antara SWB dan OCB pada karyawan hotel Aryaduta Jakarta.
4. Penelitian Purwito, Nurtjahjanti, dan Ariati (2012) yang berjudul Hubungan Antara SWB dan OCB Pada Petugas Customer Service di Plasa Telkom Regional Division IV. Subjek penelitian ini berjumlah 31 orang. Pada penelitian ini peneliti menggunakan teori SWB menurut Diener dan teori

OCB menurut Jex dan Britt. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif korelasional. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara SWB dengan OCB.

5. Penelitian Filsafati dan Ratnaningsih (2016) yang berjudul Hubungan antara SWB dan OCB pada Karyawan PT. Jateng Sinar Agung Sentosa Jawa Tengah & DIY. Subjek pada penelitian ini adalah 66 orang karyawan dan penenun. Pada penelitian ini peneliti menggunakan metode penelitian kuantitatif. Pada penelitian ini peneliti menggunakan teori SWB menurut Diener dan teori OCB menurut Organ, Podsakoff, & MacKenzie. Hasil penelitian ini menunjukkan terdapat hubungan yang positif antara SWB dan OCB.

Adapun penjelasan secara rinci mengenai keaslian penelitian adalah sebagai berikut:

1. Keaslian Topik

Pada penelitian ini, peneliti menggunakan dua variabel yaitu variabel bebas berupa SWB dan variabel tergantung berupa OCB. Terdapat beberapa penelitian yang mengambil tema mengenai SWB ataupun OCB seperti yang telah disebutkan diatas, akan tetapi belum menjelaskan secara rinci mengenai pengaruh setiap aspek SWB terhadap tingkat OCB seseorang.

2. Keaslian Teori

Pada penelitian ini peneliti menggunakan teori kesejahteraan SWB menurut Diener, Lucas, dan Oishi (2002) . Sedangkan untuk OCB, peneliti

menggunakan teori menurut Organ (Jex & Britt, 2008). Hal tersebut sama dengan kebanyakan penelitian sebelumnya yang mengangkat mengenai kedua variabel tersebut. Alasan peneliti tetap menggunakan teori tersebut karena dianggap masih relevan dan paling dapat memberikan gambaran mengenai baik SWB dan OCB.

3. Keaslian Subjek

Subjek pada penelitian ini adalah karyawan perusahaan. Hal ini juga sama dengan beberapa penelitian sebelumnya. Akan tetapi perusahaan yang digunakan berbeda.

4. Keaslian Alat Ukur

Pada penelitian ini peneliti menggunakan alat ukur *Organizational Citizenship Behavior* (OCBS) yang dikembangkan oleh Podsakoff, MacKenzie, Moorman, dan Fetter (1990) dan dimodifikasi dalam bentuk penerjemahan kedalam bahasa Indonesia oleh peneliti. Sedangkan SWB pada penelitian ini diukur dengan menggunakan skala *Satisfaction with Life Scale* (SWLS) yang dikembangkan oleh Diener, Emmons, Larsen, dan Griffin (1985)) dan *Positive Affect Negative Affect Schedule* (PANAS) yang dikembangkan oleh Watson Clark, dan Tellengen (1988).

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Organizational Citizenship Behavior

1. Pengertian *Organizational Citizenship Behavior*

Organ (1997) mendefinisikan OCB sebagai perilaku yang bersifat bebas, tidak secara langsung atau secara eksplisit mendapat penghargaan secara formal, dan yang secara keseluruhan mendorong keefektifan fungsi organisasi. Sedangkan Robin dan Judge (2012) mendefinisikan OCB sebagai perilaku yang bersifat sukarela yang berkontribusi terhadap lingkungan psikologis dan sosial di tempat kerja. Menurut Spector (2008) OCB adalah perilaku yang melampaui persyaratan tugas inti dari pekerjaan (tugas yang tercantum dalam deskripsi pekerjaan) dan bermanfaat bagi organisasi.

Jex dan Britt (2008) mendefinisikan OCB sebagai perilaku yang bukan merupakan bagian dari deskripsi formal pekerjaan karyawan atau perilaku dimana karyawan tidak diberi imbalan secara formal. Perilaku yang dimaksud seperti membantu pekerjaan rekan kerja yang tidak hadir dan bersikap sopan kepada orang lain. OCB juga didefinisikan sebagai kesediaan untuk membantu karyawan lain yang mengalami *overloaded* pada pekerjaannya, kesediaan untuk bertukar hari libur, selalu menjaga sikap sportif dan saling menghormati, dan sikap-sikap positif lainnya (Purwito, Nurtjahjanti, & Ariati, 2012).

Kusumajati (2014) mendefinisikan OCB sebagai perilaku sukarela yang melebihi kebutuhan dasar dari pekerjaan seperti membantu rekan kerja dan bersikap sopan kepada orang lain, dimana perilaku tersebut menguntungkan organisasi akan tetapi tidak berkaitan dengan sistem *reward*.

Berdasarkan penjelasan diatas, secara umum peneliti mengambil kesimpulan bahwa OCB merupakan perilaku seseorang yang sifatnya sukarela, tidak termasuk dalam deskripsi formal pekerjaan yang dimilikinya, dan tidak berkaitan dengan sistemtem *reward*, dimana perilaku tersebut dapat mendukung efektivitas organisasi/perusahaan.

2. Aspek-aspek *Organizational Citizenship Behavior*

Organ (Jex & Britt, 2008) menyatakan terdapat lima dimensi dari organizational citizenship behavior yaitu *altruism*, *conscientiousness*, *sportsmanship*, *courtesy*, dan *civic virtue*.

a. *Altruism*

Perilaku meringankan pekerjaan karyawan lain yang dilakukan dengan memberikan pertolongan kepada rekan kerja yang mengalami kesulitan dalam situasi yang sedang dihadapi baik mengenai tugas-tugas yang berkaitan erat dengan operasi-operasi organisasional maupun masalah pribadi orang lain, tanpa adanya paksaan. Salah satu contoh perilaku *altruism* dalam OCB adalah karyawan yang secara sukarela membantu rekan

kerja yang mengalami kesulitan dalam mengoperasikan komputernya (Jex & Britt, 2008).

b. *Conscientiousness*

Conscientiousness mengacu pada perilaku karyawan dalam mengerjakan tugas yang diberikan, dimana tugas dilakukan dengan cara melebihi atau diatas apa yang disyaratkan atau diharapkan oleh organisasi. Perilaku ini bersifat sukarela dan bukan merupakan bagian dari tanggung jawabnya. Salah satu contoh perilaku *conscientiousness* menganbil tanggung jawab ekstra, tepat waktu, dan lain-lain.

c. *Sportsmanship*

Perilaku toleransi terhadap keadaan yang kurang menyenangkan atau kurang ideal dalam organisasi tanpa mengajukan keberatan. Contoh perilaku dari dimensi ini adalah tidak mencari-cari kesalahan organisasi, tidak membesar - besarkan permasalahan dalam organisasi, dan tidak mengeluh tentang segala hal.

d. *Courtesy*

Perilaku menjaga hubungan baik dengan rekan kerja agar terhindar dari masalah interpersonal. Perilaku ini bersifat sukarela dan bertujuan untuk mencegah permasalahan dengan orang lain. Salah satu contoh dari perilaku ini adalah membiarkan orang lain tahu bagaimana cara menghubunginya jika memerlukan bantuan.

e. *Civic Virtue*

Perilaku yang menunjukkan partisipasi secara sukarela terhadap kegiatan-kegiatan organisasi, dan kepedulian terhadap kelangsungan hidup organisasi. Perilaku ini dilakukan untuk turut serta dalam mendukung fungsi-fungsi organisasi dan untuk menimbulkan kesan baik bagi organisasi. Contoh perilaku ini antara lain menghadiri rapat, menjawab email yang berhubungan dengan pekerjaan, menghadiri acara amal yang disponsori oleh organisasi dan selalu mengikuti isu-isu terbaru yang menyangkut organisasi.

Willian dan Anderson (1991) menyatakan terdapat dua aspek dari OCB, yaitu:

a. OCBO (*Organizational Citizenship Behavior-Organizational*)

OCBO mengacu pada perilaku-perilaku yang memberikan keuntungan atau manfaat terhadap organisasi secara umum, seperti mematuhi peraturan informal yang dirancang untuk menjaga ketertiban dan berikan pemberitahuan terlebih dahulu saat tidak dapat datang untuk bekerja.

b. OCBI (*Organizational Citizenship Behavior-Individuals*)

OCBI mengacu pada perilaku yang secara langsung menguntungkan individu tertentu dan secara tidak langsung berkontribusi terhadap organisasi melalui upaya ini. Perilaku yang dimaksud seperti membantu karyawan lain yang tidak masuk kerja dan memberikan perhatian pribadi terhadap karyawan lain.

Berdasarkan uraian diatas, pada penelitin ini, peneliti menggunakan aspek OCB menurut Organ (Jex & Britt, 2008) yang meliputi *altruism*, *conscientiousness*, *sportsmanship*, *courtesy*, dan *civic virtue*.

3. Faktor-faktor *Organizational Citizenship Behavior*

Podsakoff, dkk (2000) menyatakan faktor-faktor yang mempengaruhi OCB terdiri dari empat faktor, diantaranya:

a. Karakteristik Individu Karyawan

Podsakoff, dkk (2000) menjelaskan faktor ini meliputi kepuasan karyawan, komitmen organisasional, persepsi keadilan, pengalaman, kemampuan, dan persepsi akan dukungan pemimpin. Beberapa faktor disposisi, seperti kesesuaian (*agreeableness*), kesadaran (*conscientiousness*), afek positif, dan afek negatif juga disebutkan sebagai kontributor tidak langsung dari OCB. Dimana kesadaran (*conscientiousness*), dan kesesuaian berhubungan secara signifikan dengan altruisme dan kepatuhan umum, sementara afek positif berhubungan positif untuk altruisme.

b. Karakteristik Organisasi

Meliputi formalisasi organisasi, ketidakfleksibilitasan organisasi, dukungan staf, atau jarak ruang kerja (*spasial distance*). Selain itu, kohesifitas kelompok dalam organisasi juga berhubungan signifikan dengan *altruism*, *courtesy*, *conscientiousness*, *sportsmanship*, dan *civic virtue*.

c. Karakteristik Tugas

Faktor ini meliputi timbal balik tugas, rutinitas tugas, dan tugas yang secara intrinsik memuaskan. Ketiga hal tersebut secara signifikan terkait dengan *altruism*, *courtesy*, *conscientiousness*, *sportsmanship*, dan *civic virtue*.

d. Perilaku Kepemimpinan/ Karakteristik Kepemimpinan

Secara garis besar, semua karakteristik kepemimpinan berhubungan dengan OCB. Sebagai contoh perilaku kepemimpinan transformational berhubungan secara positif dan signifikan dengan *altruism*, *courtesy*, *conscientiousness*, *sportsmanship*, dan *civic virtue*. Sementara kedua bentuk perilaku kepemimpinan transaksional berhubungan dengan *altruism*, *courtesy*, *conscientiousness*, *sportsmanship*, dan *civic virtue*.

Kusumajati (2014) menyimpulkan terdapat enam faktor-faktor yang mempengaruhi OCB berdasarkan penelitian-penelitian sebelumnya dari para ahli, diantaranya:

a. Budaya dan Iklim Organisasi

Karyawan yang merasa puas akan pekerjaannya dan iklim dalam organisasinya akan memberikan umpan balik berupa perilaku positif seperti *organizational citizenship*.

b. Kepribadian dan Suasana Hati

Kepribadian individu sangat mempengaruhi perilaku kerjanya, termasuk perilaku OCB. Karyawan yang semakin terikat secara emosional dengan perusahaan akan cenderung lebih mudah berperilaku *citizenship*.

c. Dukungan Organisasional

Presepsi terhadap dukungan organisasi dapat mendukung OCB. Karyawan yang merasa didukung oleh organisasinya akan memberikan umpan balik berupa perilaku *citizenship*.

d. Kualitas Interaksi antara Atasan dan Bawahan

Semakin tinggi persepsi karyawan terhadap kualitas interaksi antara atasan dan bawahan, maka akan semakin tinggi pula OCB karyawan tersebut.

e. Masa Kerja

Masa kerja juga mempengaruhi OCB karyawan. Hal ini dikarenakan masa kerja sebagai perwujudan investasi karyawan pada perusahaan.

f. Jenis Kelamin

Wanita lebih cenderung menganggap OCB sebagai perilaku *in-role* mereka jika dibandingkan pria.

Berdasarkan uraian diatas, salah satu faktor yang mempengaruhi OCB menurut Podsakoff, dkk (2000) adalah karakteristik individual karyawan berupa afek negatif dan afek positif yang merupakan prediktor tidak langsung dari OCB. Kusumajati (2014) juga menyatakan bahwa suasana hati mempengaruhi OCB.

Afek negatif dan Afek positif merupakan aspek SWB menurut Diener, Lucas, dan Oishi (2002). Sehingga didasarkan pada hal tersebut, peneliti ingin mengetahui hubungan antara SWB dan OCB karyawan.

B. *Subjective Well-being*

1. *Pengertian Subjective Well-being*

Farid dan Lazarus (2008) mendefinisikan *subjective well-being* (SWB) sebagai evaluasi seseorang mengenai hal yang menguntungkan secara keseluruhan dalam kehidupannya dan pekerjaannya, maupun domain kepuasan yang berkaitan dengan fisiologis, psikologis dan sosiologis. Diener, Oishi, dan Lucas (2003) mendefinisikan SWB sebagai persepsi tentang kehidupan yang meliputi evaluasi secara kognitif dan emosional atau afektif yang sering dikenal dengan istilah kebahagiaan, ketentraman, keberfungsian penuh, dan kepuasan hidup.

Eid dan Larsen (2008) menyatakan bahwa SWB merupakan evaluasi yang berfokus pada pengalaman subjektif individu mengenai kepuasan dan kebahagiaan dalam hidupnya. Menurut Eryilmaz (2011) SWB merupakan evaluasi individu terhadap kehidupannya yang berisi penilaian tentang afeksi baik positif maupun negatif yang dimilikinya. Ozmete (2011) mendefinisikan SWB sebagai penilaian secara subjektif yang dilakukan oleh individu mengenai kehidupannya, baik yang berkaitan dengan konsep-konsep kepuasan hidup, perasaan, emosi positif, dan kepuasan dengan domain - domain tertentu

dalam kehidupan seperti pernikahan, pekerjaan, dan rendahnya tingkat emosi yang negatif atau tidak menyenangkan.

Menurut Proctor, Maltby, dan Linley (2011) SWB mengacu pada persepsi personal dan pengalaman tentang respon emosi yang positif, negatif dan umum dan evaluasi domain kognitif yang spesifik tentang kepuasan terhadap hidup. Menurut Diponegoro dan Ru'iyah (2013), SWB adalah hasil evaluasi kognitif seorang individu yang mengandung dimensi kepuasan hidup dan afek positif maupun negatif mengenai kehidupan yang dimilikinya.

Bradshaw, Keung, Rees, dan Goswami (2009) menyatakan SWB sebagai suatu konsep multidimensional yang terdiri dari komponen kognitif dan afektif. Ryan dan Deci (2001) menjelaskan bahwa dalam konsep SWB, individu dapat dikatakan sejahtera apabila individu tersebut merasakan perasaan kebahagiaan dalam hidupnya secara subjektif.

Berdasarkan penjelasan diatas, secara umum peneliti mengambil kesimpulan bahwa SWB merupakan evaluasi secara keseluruhan yang dilakukan oleh individu mengenai kehidupan dan pengalamannya yang mencakup evaluasi secara kognitif dan afektif.

2. Aspek-aspek *Subjective Well-being*

Diener, Lucas, dan Oishi (2002) membagi SWB kedalam dua komponen penting yaitu aspek kognitif dan aspek afektif. Aspek kognitif

berupa kepuasan hidup dan aspek afektif terdiri dari afek positif dan afek negatif.

a. Afek Positif

Afek positif merupakan bagian dari aspek afektif pada SWB. Afek positif merefleksikan emosi yang menyenangkan dan reaksi-reaksi individu terhadap peristiwa yang menunjukkan bahwa kehidupannya berjalan sesuai yang diinginkan. Afek positif meliputi emosi seperti rasa percaya, ketertarikan, harapan, rasa senang, kegembiraan, kebanggaan, kasih sayang, dan lain-lain.

b. Afek Negatif

Afek negatif juga merupakan bagian dari aspek afektif pada SWB. Afek negatif merepresentasikan perasaan yang tidak menyenangkan dan refleksi dari emosi negatif yang merupakan reaksi atas pengalaman atau peristiwa hidup yang tidak sesuai yang diharapkan. Afek negatif meliputi emosi seperti kemarahan, kebencian, menyalahkan diri sendiri, kesedihan, ketakutan, rasa bersalah, gelisah, menarik diri, dan lain-lain.

c. Kepuasan Hidup

Kepuasan hidup merupakan bagian dari aspek kognitif dalam SWB. Kepuasan hidup melibatkan persepsi individu tentang hidupnya jika dibandingkan dengan standar atau kriteria yang telah mereka tentukan. Kepuasan hidup adalah evaluasi individu mengenai kualitas kehidupannya ditinjau dari berbagai aspek dalam kehidupannya.

Sedangkan Samman (Farid & Lazarus, 2008), menyatakan SWB terbagi menjadi empat aspek, yaitu:

a. Makna dalam kehidupan

Sejauhmana individu memahami arti dan tujuan hidupnya. Individu dikatakan memiliki makna dalam kehidupan ketika mereka memahami diri mereka dan dunia, memahami keunikan mereka di dunia, dan mengidentifikasi apa yang ingin mereka capai dalam kehidupan mereka.

b. *Self-determination*

Karakteristik seseorang yang membuat mereka membuat pilihan dan keputusan berdasarkan preferensi dan minat mereka sendiri, untuk memantau dan mengatur tindakan mereka sendiri dan berorientasi pada tujuan dan mengarahkan diri sendiri.

c. Domain Spesifik dan Kepuasan Hidup

Kepuasan individu terhadap kehidupannya mengacu pada berbagai aspek kehidupan yang spesifik seperti materi, kesehatan, produktivitas, keamanan, *intimacy*, komunitas, maupun agama.

d. Kebahagiaan

Kebahagiaan adalah perasaan positif sebagai respon dari peristiwa yang menyenangkan. Kebahagiaan juga bisa diartikan sebagai adanya pengaruh yang lebih besar pada efek positif dibandingkan efek negatif terhadap suatu hal atau peristiwa.

Berdasarkan uraian di atas, pada penelitian ini peneliti menggunakan aspek SWB dari Diener, Lucas, dan Oishi (2002), dimana aspek SWB meliputi afek negatif, afek positif, dan kepuasan hidup. SWB pada individu dapat ditandai dengan tingginya afek positif dan kepuasan hidup serta rendahnya afek negatif.

C. Dinamika Psikologis antara *Subjective Well-being* dan *Organizational Citizenship Behavior* pada Karyawan

Organ (1997) mendefinisikan OCB sebagai perilaku yang bersifat bebas, tidak secara langsung atau secara eksplisit mendapat penghargaan secara formal, dan yang secara keseluruhan mendorong keefektifan fungsi organisasi. Tingkat OCB pada karyawan akan mempengaruhi berbagai aspek dalam pekerjaan itu sendiri. Menurut Luthans (2011), OCB berhubungan dengan efektivitas kinerja kelompok dan organisasi. Karyawan yang memiliki tingkat OCB yang tinggi akan memiliki kinerja yang lebih baik yang unggul dalam penilaian kinerja. Sedangkan penelitian Chen, Hui, dan Sego (1998) menyebutkan bahwa OCB mempengaruhi tingkat *turnover* pada karyawan, dimana karyawan dengan OCB yang rendah akan cenderung meninggalkan pekerjaannya daripada karyawan dengan OCB yang tinggi.

Filsafati dan Ratnaningsih (2016) juga menemukan bahwa SWB memiliki hubungan yang positif dengan OCB. SWB merupakan persepsi tentang kehidupan yang meliputi evaluasi secara kognitif dan emosional atau afektif yang sering dikenal dengan istilah kebahagiaan, ketentraman, keberfungsian penuh, dan kepuasan hidup

(Diener, Oishi, & Lucas, 2003). SWB terdiri dari afek negatif, afek positif dan kepuasan hidup (Diener, Lucas, & Oishi, 2002). Afek positif merefleksikan emosi yang menyenangkan dan reaksi-reaksi individu terhadap peristiwa yang menunjukkan bahwa kehidupannya berjalan sesuai yang diinginkan. Wright dan Sablinski (2008) menyatakan bahwa aspek *affective* dalam diri seseorang yang terdiri dari fenomena seperti suasana hati dan emosi, telah terbukti terkait dengan OCB. Afek positif menjadikan individu ingin melakukan hal-hal di luar tanggungjawabnya yang dimanifestasikan dalam OCB.

Forest, Clark, Mills, dan Isen (William & Shiaw, 1999) menyatakan bahwa ketertarikan karyawan kepada orang lain dan pekerjaan dengan pandangan yang menguntungkan atau positif dapat mempengaruhi karyawan untuk menunjukkan perilaku yang menguntungkan anggota organisasi, meningkatkan *outcome* organisasi, ataupun keduanya. Forest, Clark, Mills, dan Isen (William & Shiaw, 1999) menambahkan bahwa keadaan afek positif dapat mengarah pada peningkatan kesadaran sosial sehingga karyawan akan lebih bersedia untuk menampilkan perilaku prososial, dan karyawan yang mengalami suasana hati yang baik dapat menunjukkan perilaku OCB sebagai sarana untuk melindungi atau memperpanjang keadaan emosi positif mereka. Sehingga perilaku OCB akan meningkat saat keadaan afeksi karyawan menjadi lebih positif.

Ramadhani, Ancok, dan Andrianson (2017) juga menemukan bahwa OCB dipengaruhi secara signifikan oleh faktor *affective*. Afek positif yang tinggi dan afek negatif yang rendah akan menghasilkan OCB yang tinggi. Sedangkan tingginya tingkat

afek negatif akan menghasilkan OCB yang rendah. Afek negatif merepresentasikan perasaan yang tidak menyenangkan dan refleksi dari emosi negatif yang merupakan reaksi atas pengalaman atau peristiwa hidup yang tidak sesuai yang diharapkan (Diener, Lucas, & Oishi, 2002). Agho, Price, Mueller (Somech & Ron, 2007) menjelaskan hubungan antara afek negatif dengan OCB, dimana afek negatif cenderung menekan atau menghambat perilaku altruistik atau perilaku membantu. Individu yang memiliki tingkat afek negatif yang tinggi cenderung memiliki pandangan negatif terhadap diri sendiri, orang lain, dan dunia di sekitar mereka. Individu tersebut cenderung meningkatkan jarak psikologis antara diri sendiri dan orang lain, sehingga hal tersebut akan mengurangi keinginan mereka untuk menunjukkan tindakan membantu dan prososial.

Diener (1984) menyatakan kepuasan hidup keseluruhan dilihat dari kepuasan hidup yang dirasakan pada domain-domain yang berbeda diantaranya meliputi harga diri, kepuasan dengan standar hidup, kepuasan terhadap keluarga, dan kepuasan terhadap pekerjaan/ *job satisfaction*. Pekerjaan adalah bagian penting dari kehidupan sehari-hari orang dewasa, orang yang puas dengan pekerjaan mereka akan memiliki kepuasan keseluruhan yang lebih besar dengan kehidupan mereka (Heller, Judge, & Watson, 2002). Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja seseorang mempengaruhi kepuasan hidupnya secara menyeluruh. Judge dan Watanabe (Unanue, Gomez, Cortez, Oyanedel, & Seguel, 2017) menemukan bahwa kepuasan kerja dan kepuasan hidup terkait secara signifikan dan timbal balik. Foote dan Tang (Talachi, Gorji, &

Boerhannoeddin, 2014) menemukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara *job satisfaction* dan OCB.

D. Hipotesis

Berdasarkan kerangka teori yang telah dikemukakan diatas, maka hipotesis pada penelitian ini adalah terdapat hubungan yang positif antara SWB dan OCB pada karyawan. Semakin tinggi tingkat SWB yang dimiliki oleh seseorang maka semakin tinggi pula tingkat OCB yang dimilikinya. Sebaliknya, semakin rendah tingkat SWB yang dimiliki oleh seseorang maka semakin rendah pula tingkat OCB yang dimilikinya.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Variabel Penelitian

1. Variabel Tergantung : *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*
2. Variabel Bebas : *Subjective Well-Being (SWB)*

B. Definisi Operasional

1. *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

OCB pada penelitian ini didefinisikan sebagai perilaku seseorang yang sifatnya sukarela, tidak termasuk dalam deskripsi formal pekerjaan yang dimilikinya, dan tidak berkaitan dengan sistem *reward*, dimana perilaku tersebut dapat mendukung efektivitas organisasi/perusahaan. Aspek-aspek OCB dalam penelitian ini menggunakan aspek dari Organ (Jex & Britt, 2008) yang terdiri dari *altruism*, *conscientiousness*, *sportsmanship*, *courtesy*, dan *civic virtue*. OCB diketahui dari skor subjek penelitian berdasarkan *Organizational Citizenship Behavior Scale (OCBS)* yang dikembangkan oleh Podsakoff, MacKenzie, Moorman, dkk (1990). Semakin tinggi skor yang diperoleh subjek, maka semakin tinggi pula tingkat OCB yang dimilikinya.

2. *Subjective Well-Being (SWB)*

SWB pada penelitian ini didefinisikan sebagai evaluasi secara keseluruhan yang dilakukan oleh individu mengenai kehidupan dan pengalamannya yang

mencakup evaluasi secara kognitif dan afektif. Aspek-aspek SWB terdiri dari afek positif, afek negatif dan kepuasan hidup (Diener, Lucas, & Oishi, 2002). SWB yang tinggi ditandai dengan tingginya aspek afek positif dan kepuasan hidup serta rendahnya afek negatif. SWB diketahui dari skor subjek penelitian berdasarkan *Satisfaction With Life Scale* (SWLS) yang dikembangkan oleh Diener, dkk (1985) dan *Positive and Negative Schedule* (PANAS) yang dikembangkan oleh Watson Clark, dan Tellenen (1988).

C. Subjek Penelitian

Subjek pada penelitian ini adalah karyawan yang bekerja pada Perusahaan pengiriman X Yogyakarta yang berjenis kelamin laki-laki dan perempuan sebanyak 118 orang dengan masa kerja diatas dua tahun dan rentang usia mulai dari remaja akhir sampai lansia awal.

D. Metode Pengumpulan Data

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Metode pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini berupa skala. Skala Psikologis berupa pernyataan atau pertanyaan yang merupakan stimulus tertuju pada indikator perilaku tertentu, guna mengungkap atau memancing jawaban yang merupakan refleksi dari keadaan diri individu (Azwar, 2012). Data yang diungkap oleh skala psikologi menggambarkan aspek kepribadian atau keadaan sebenarnya dari diri individu. Skala yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari dua skala pengukuran yaitu skala OCB dan SWB . Adapun kedua skala tersebut adalah sebagai berikut:

1. Skala *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

Skala OCB digunakan untuk mengungkap sejauh mana tingkat perilaku *citizenship* yang dimiliki oleh subjek penelitian. OCB pada penelitian ini diukur dengan menggunakan *Organizational Citizenship Behavior Scale (OCBS)* yang dikembangkan oleh Podsakoff, MacKenzie, Moorman, dkk (1990) berdasarkan aspek-aspek OCB menurut Organ (Jex & Britt, 2008). Adapun aspek-aspek OCB tersebut adalah sebagai berikut:

- a. *Altruism*, perilaku meringankan pekerjaan karyawan lain yang dilakukan dengan memberikan pertolongan kepada rekan kerja.
- b. *Conscientiousness*, perilaku karyawan dalam mengerjakan tugas yang diberikan, dimana tugas dilakukan dengan cara melebihi atau di atas apa yang disyaratkan atau diharapkan oleh organisasi
- c. *Sportsmanship*, perilaku toleransi terhadap keadaan yang kurang menyenangkan atau kurang ideal dalam organisasi tanpa mengajukan keberatan
- d. *Courtesy*, perilaku menjaga hubungan baik dengan rekan kerja agar terhindar dari masalah interpersonal.
- e. *Civic Virtue*, perilaku yang menunjukkan partisipasi secara sukarela terhadap kegiatan-kegiatan organisasi, dan kepedulian terhadap kelangsungan hidup organisasi

Peneliti melakukan adaptasi pada skala OCBS ini yaitu berupa penerjemahan pernyataan dalam skala kedalam Bahasa Indonesia. Skala ini

terdiri dari aitem *favorable* dan aitem *unfavorable*. Skala OCBS terdiri dari 24 aitem dengan 19 aitem *favorable* dan lima aitem *unfavorable*.

Skala dalam penelitian ini menggunakan format *Likert* dimana setiap aitem terdiri dari lima pilihan jawaban, yaitu Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Cukup Sesuai (CS), Tidak Sesuai (TS), Sangat Tidak Sesuai (STS). Pada aitem *favorable* jawaban Sangat Sesuai (SS) mendapat nilai 5, jawaban Sesuai (S) mendapat nilai 4, jawaban Cukup Sesuai (CS) mendapat nilai 3, jawaban Tidak Sesuai (TS) mendapat nilai 2, dan jawaban Sangat Tidak Sesuai (STS) mendapat nilai 1. Sedangkan pada pernyataan yang bersifat *unfavourable* penilaian yang diberikan adalah jawaban Sangat Sesuai (SS) mendapat nilai 1, jawaban Sesuai (S) mendapat nilai 2, jawaban Cukup Sesuai (CS) mendapat nilai 3, jawaban Tidak Sesuai (TS) mendapat nilai 3, dan jawaban Sangat Tidak Sesuai (STS) mendapat nilai 4.

Tabel 1. Blueprint Organizational Citizenship Behavior Scale (OCBS)

No	Aspek	Butir <i>Favorable</i>		Butir <i>Unfavorable</i>	
		No. Butir	Jumlah	No. Butir	Jumlah
1	<i>Altruism</i>	1,10,13,15,23	5	-	0
2	<i>Sportsmanship</i>			2, 4, 7, 16, 19	5
3	<i>Conscientiousness</i>	3, 18, 21, 22, 24	5	-	0
4	<i>Courtesy</i>	5, 8, 14, 17, 20	5	-	0
5	<i>Civic virtue</i>	6, 9, 11, 12	4	-	0
			19		5

2. Skala *Subjective Well-Being*

Skala SWB digunakan untuk mengungkap sejauh mana tingkat kesejahteraan subjektif yang dimiliki oleh subjek penelitian. Skala SWB pada penelitian ini digunakan untuk mengukur aspek-aspek SWB menurut Diener, Lucas, dan Oishi (2002) berupa afek positif, afek negatif, dan kepuasan hidup. Afek positif, merefleksikan emosi yang menyenangkan dan reaksi-reaksi individu terhadap peristiwa yang menunjukkan bahwa kehidupannya berjalan sesuai yang diinginkan. Afek negatif, merepresentasikan perasaan yang tidak menyenangkan dan refleksi dari emosi negatif yang merupakan reaksi atas pengalaman atau peristiwa hidup yang tidak sesuai yang diharapkan. Kepuasan hidup, melibatkan persepsi individu tentang hidupnya jika dibandingkan dengan standar atau kriteria yang telah mereka tentukan.

a. *Satisfaction With Life Scale (SWLS)*

Aspek Kepuasan hidup diukur dengan menggunakan alat ukur yang diterjemahkan dari *Satisfaction With Life Scale (SWLS)* yang dikembangkan oleh Diener, dkk (1985). SWLS terdiri dari lima aitem *favorable*. Skala SWLS dalam penelitian ini menggunakan format *Likert* dimana setiap aitem terdiri dari lima pilihan jawaban, yaitu Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Cukup Sesuai (CS) Tidak Sesuai (TS), Sangat Tidak Sesuai (STS). Jawaban Sangat Sesuai (SS) mendapat nilai 5, jawaban Sesuai (S) mendapat nilai 4, jawaban Cukup Sesuai (CS)

mendapatkan nilai 3, jawaban Tidak Sesuai (TS) mendapat nilai 2, dan jawaban Sangat Tidak Sesuai (STS) mendapat nilai 1.

Tabel 2. Blueprint SWLS

Aspek	Favorable	Jumlah
Kepuasan hidup	1, 2, 3, 4, 5	5
		5

b. *Positive and Negative Schedule (PANAS)*

Aspek afek positif dan afek negatif diukur dengan menggunakan alat ukur yang diterjemahkan dari *Positive and Negative Schedule (PANAS)* yang dikembangkan oleh Watson Clark, dan Tellengen (1988). PANAS terdiri dari 20 aitem *favorable*. Skala PANAS terdiri dari 20 aitem *favorable* yang meliputi 10 aitem afek negatif dan 10 item afek positif. Skala PANAS dalam penelitian ini juga menggunakan format Likert dimana setiap aitem terdiri dari lima pilihan jawaban, yaitu Tidak Pernah, Jarang, Kadang-kadang, Sering, dan Selalu. Jawaban Tidak Pernah mendapatkan nilai 1, jawaban Jarang mendapatkan nilai 2, Kadang-kadang mendapatkan nilai 3, Sering mendapatkan nilai 4, dan Selalu mendapatkan nilai 5

Tabel 3. Blueprint PANAS

Aspek	Favorable	Jumlah
Afek positif	1, 3, 5, 9, 10, 12, 14, 16, 17, 19	10
Afek negatif	2, 4, 6, 7, 8, 11, 13, 15, 18, 20	10
		20

E. Validitas dan Reliabilitas

Validitas dan reliabilitas sangat penting dalam suatu alat ukur penelitian ilmiah. Suatu instrumen alat ukur yang tidak valid dan tidak reliabel tidak akan mampu mengukur kondisi subjek yang dikenai tes, sehingga diperlukan reliabilitas dan validitas agar informasi yang didapat cermat dan dapat dipertanggungjawabkan (Azwar, 2012).

1. Validitas

Validitas diartikan sebagai sejauhmana ketepatan dan kecermatan alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Azwar (1997) menyatakan bahwa suatu alat ukur, dapat dikatakan memiliki validitas yang tinggi apabila mampu memberikan hasil ukur sesuai dengan maksud dilakukannya pengukuran. Validitas umumnya dinyatakan oleh suatu koefisien yaitu koefisien validitas. Umumnya pada skala psikologi, koefisien validitas 0,30 atau 0,25 sudah dianggap baik (Azwar, 2009). Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan koefisien validitas diatas 0,25.

2. Reliabilitas

Reliabilitas menurut Azwar (1997), adalah tingkat kepercayaan hasil suatu pengukuran. Pengukuran yang memiliki reliabilitas tinggi yaitu yang mampu memberikan hasil ukur yang terpercaya (*reliable*). Reliabilitas suatu alat ukur dapat diketahui jika alat tersebut mampu menunjukkan sejauh mana pengukurnya dapat memberikan hasil yang relatif sama bila dilakukan pengukuran kembali pada objek yang sama.

Reliabilitas dinyatakan dengan koefisien *alpha*. Reliabilitas dinyatakan oleh koefisien reliabilitas yang angkanya berada dalam rentang 0 sampai dengan 1.00. Semakin tinggi koefisien reliabilitas mendekati angka 1,00 berarti semakin tinggi reliabilitas dan sebaliknya koefisien yang rendah akan semakin mendekati angka 0 (Azwar, 2012). Reliabilitas yang baik adalah yang mendekati 1, akan tetapi hal tersebut tidak mudah dicapai dalam penelitian. Sehingga secara umum dalam suatu penelitian, alat ukur harus memiliki koefisien reliabilitas paling tidak 0,80 (Azwar, 2012).

E. Metode Analisis Data

Data yang diperoleh merupakan data kuantitatif. Menimbang hipotesis penelitian ini yang berupa hipotesis korelasi positif, tingginya skor pada suatu variabel bersamaan dengan tingginya skor pada variabel lain. Sebaliknya, rendahnya skor pada suatu variabel bersamaan dengan rendahnya skor pada variabel lain.

Analisis data yang digunakan adalah dengan analisis statistik dengan menggunakan *SPSS ver. 22 for Windows*. Analisis statistik digunakan dengan pertimbangan bahwa statistik bekerja dengan angka, sifatnya objektif dan universal dalam artian dapat digunakan hampir dalam semua bidang penelitian (Hadi, 2004). Data yang diperoleh pada penelitian ini diuji dengan menggunakan teknik statistik korelasional untuk mengetahui hubungan antara SWB dan OCB pada karyawan. Karena data yang diperoleh merupakan data interval maka digunakan teknik statistik korelasional *product moment* dari Pearson (Arikunto, 1998).

BAB IV

PELAKSANAAN DAN HASIL PENELITIAN

A. Orientasi Kacah dan Persiapan

1. Orientasi Kacah Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara SWB dan OCB pada karyawan. Subjek pada penelitian ini merupakan karyawan baik yang berjenis kelamin laki-laki maupun perempuan. Penelitian ini dilakukan di Perusahaan pengiriman X Yogyakarta.

Perusahaan Pengiriman X Yogyakarta merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang pelayan jasa. Pelayanan jasa yang diberikan meliputi pengiriman barang, surat menyurat, keuangan, giro, retail, dan jasa-jasa lainnya. Perusahaan Pengiriman X Yogyakarta memiliki jumlah karyawan sekitar 150 orang. Dengan presentase 40% laki-laki dan 60% perempuan. Penelitian ini dilakukan di Perusahaan Pengiriman X Yogyakarta yang memiliki visi perusahaan untuk menjadi penyedia jasa pengiriman dan logistik raksasa dari timur. Hal ini menjadikan Perusahaan Pengiriman X Yogyakarta harus mampu memberikan pelayanan yang berkualitas. Selain itu, Perusahaan Pengiriman X Yogyakarta melayani jasa pengiriman baik di dalam maupun luar negeri yang menjadikannya memiliki proses bisnis yang sibuk. Sehingga diperlukan sumberdaya manusia yang profesional dan memiliki perilaku kerja yang unggul dan secara sukarela berkontribusi demi mewujudkan pelayanan yang memuaskan.

2. Persiapan Penelitian

a. Persiapan Administrasi

Persiapan administrasi dalam penelitian ini meliputi pengurusan surat permohonan izin penelitian terhadap instansi-instansi terkait dan penyusunan proposal penelitian. Surat permohonan ijin pengambilan data untuk skripsi dari Dekan Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya dikeluarkan oleh Pihak divisi umum Program Studi Psikologi, Universitas Islam Indonesia dengan nomor 277/ Dek. / Div.Um.RT/ IV/ 2018 tanggal 6 April 2018.

Selanjutnya peneliti menyerahkan surat izin pengambilan data dan proposal penelitian kepada pihak Sumber Daya Manusia (SDM) Perusahaan Pengiriman X Yogyakarta. Proposal dan surat izin tersebut kemudian ditinjau lebih lanjut oleh pihak SDM Perusahaan Pengiriman X Yogyakarta. Setelah mendapatkan ijin peneliti, peneliti kemudian menyerahkan kuisioner kepada pihak SDM untuk disebarakan kepada karyawan.

b. Persiapan Alat Ukur

Persiapan alat ukur dilakukan dengan melakukan modifikasi dan penerjemahan skala. Skala SWB dalam penelitian ini menggunakan modifikasi dan terjemahan skala *Satisfaction with Life Scale* (SWLS) yang disusun oleh Diener, dkk (1985) dan skala *Positive and Negative Schedule* (PANAS) yang disusun oleh Watson Clark, dan Tellenen (1988). Skala SWB pada penelitian ini digunakan untuk mengukur aspek SWB menurut

Diener, Lucas, dan Oishi (2002) yang terdiri dari afek positif, afek negatif dan kepuasan hidup.

Sedangkan peneliti mengukur OCB dengan menggunakan modifikasi dan terjemahan dari skala *Organizational Citizenship Behavior Scale* (OCBS) yang dikembangkan oleh Podsakoff, MacKenzie, Moorman, dkk (1990) berdasarkan aspek-aspek OCB menurut Organ (Jex & Britt, 2008) yaitu, *Altruism, Conscientiousness, Sportsmanship, Courtesy, dan Civic Virtue*.

c. Uji coba alat ukur

Uji Coba alat ukur meliputi uji validitas dan reliabilitas aitem. Uji coba alat ukur pada penelitian ini melibatkan 30 subjek. Uji validitas dan uji reliabilitas skala dilakukan dengan bantuan program *SPSS ver. 22 for Windows*.

d. Hasil uji coba alat ukur

1) *Skala Organizational Citizenship Behavior Scale* (OCBS)

Hasil uji coba alat ukur yang dilakukan terhadap skala OCBS yang terdiri dari 24 aitem menghasilkan tiga aitem gugur yaitu aitem 2, 16 dan 19. Selanjutnya diperoleh nilai *Cronbach Alpha* sebesar 0, 896.

Berikut adalah sebaran aitem skala OCBS setelah uji coba:

Tabel 4. Hasil analisis sebaran aitem skala OCBS setelah uji coba

No	Aspek	Butir <i>Favorable</i>		Butir <i>Unfavorable</i>	
		No. Butir	Jumlah	No. Butir	Jumlah
1	<i>Altruism</i>	1,10,13,15,23	5	-	0
2	<i>Sportsmanship</i>			(2), 4, 7, (16), (19)	2
3	<i>Conscientiousness</i>	3, 18, 21, 22, 24	5	-	0
4	<i>Courtesy</i>	5, 8, 14, 17, 20	5	-	0
5	<i>Civic virtue</i>	6, 9, 11, 12	4	-	0
			19		2

2) *Skala Satisfaction with Life Scale (SWLS)*

Hasil uji coba alat ukur yang dilakukan terhadap skala SWLS yang terdiri dari 5 aitem tidak menghasilkan adanya aitem yang gugur menghasilkan. Selanjutnya diperoleh nilai *Cronbach Alpha* sebesar 0,855. Berikut merupakan sebaran data skala SWLS setelah uji coba:

Tabel 5. Hasil analisis sebaran aitem skala SWLS setelah uji coba

Aspek	Favorable	Jumlah
Kepuasan hidup	1, 2, 3, 4, 5	5

3) *Skala Positive and Negative Affect Schedule (PANAS)*

Hasil uji coba alat ukur *Positive and Negative Affect Schedule* (PANAS), dilakukan secara terpisah. Untuk skala *positive affect*,

keseluruhan 10 aitem dinyatakan valid dengan nilai *Cronbach Alpha* sebesar 0,843 . Untuk skala *negative affect*, keseluruhan 10 aitem juga dinyatakan valid dengan nilai *Cronbach Alpha* sebesar 0,830. Berikut merupakan sebaran data skala PANAS setelah uji coba:

Tabel 6. Hasil analisis sebaran aitem skala PANAS setelah uji coba

Aspek	Favorable	Jumlah
Afek positif	1, 3, 5, 9, 10, 12, 14, 16, 17, 19	10
Afek negatif	2, 4, 6, 7, 8, 11, 13, 15, 18, 20	10
Total		20

B. Laporan Pelaksanaan Penelitian

Pengambilan data pada penelitian ini dilakukan di Perusahaan Pengiriman X Yogyakarta. Divisi yang berada pada Perusahaan Pengiriman X Yogyakarta meliputi divisi surat dan paket, akuntansi, antaran, pelayanan, pengendalian mutu, UPL, teknologi dan sarana, SDM, giro, bisnis regional, retail, trafik, bisnis filateli, bisnis logistik, jasa keuangan, bisnis komunikasi, dan keuangan. Pengambilan data dilakukan kepada seluruh karyawan Perusahaan Pengiriman X Yogyakarta.

Sebelum melakukan penelitian, peneliti mengajukan proposal penelitian dan surat izin pengambilan data kepada pihak Sumber Daya Manusia (SDM) Perusahaan Pengiriman X Yogyakarta. Setelah mendapatkan Izin peneliti menyebarkan kuisisioner kepada karyawan melalui pihak SDM. Penelitian ini menggunakan uji coba terpakai. Sehingga penyebaran data dilakukan sekaligus. Pengambilan data dilakukan mulai

tanggal 16 April – 30 April 2018. Kuisisioner disebarikan kepada karyawan melalui pihak SDM agar tidak mengganggu aktivitas kerja karyawan. Kemudian peneliti mengambil kuisisioner yang telah dikumpulkan oleh pihak SDM.

C. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Subjek

Subjek penelitian pada penelitian ini berjumlah 118 orang karyawan Perusahaan Pengiriman X Yogyakarta. Gambaran umum mengenai subjek penelitian berdasarkan data yang diperoleh dapat dilihat dari tabel berikut

Tabel 7. Deskripsi Subjek Penelitian Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Laki-Laki	38	32.2	32.2	32.2
Perempuan	80	67.8	67.8	100.0
Total	118	100.0	100.0	

Berdasarkan tabel 7 diatas dapat diketahui bahwa jumlah subjek penelitian adalah 118 orang. Melalui tabel diatas juga diketahui bahwa subjek penelitian terdiri dari 32,2% laki-laki dengan jumlah 38 orang dan 67,8% perempuan dengan jumlah 80 orang.

Tabel 8. Deskripsi Subjek Penelitian Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Masa Kerja Baru (<6 th)	37	31.4	31.4	31.4
Masa Kerja Sedang (6-10 th)	58	49.2	49.2	80.5
Masa Kerja Lama (>10 th)	23	19.5	19.5	100.0
Total	118	100.0	100.0	

Berdasarkan tabel 8 diatas dapat diketahui bahwa subjek dikempokkan kedalam kelompok masa kerja menurut Agus (1992). Berdasarkan tabel tersebut diketahui bahwa subjek terdiri dari karyawan dengan kelompok masa kerja baru sebesar 31,4% atau 37 karyawan, masa kerja sedang sebesar 49,2% atau 58 karyawan, dan masa kerja lama sebesar 19,5% atau 23 karyawan.

Tabel 9. Deskripsi Subjek Penelitian Berdasarkan Usia

Usia	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Remaja Akhir (17-25)	11	9.3	9.3	9.3
Dewasa Awal (26-35)	83	70.3	70.3	79.7
Dewasa Akhir (36-45)	19	16.1	16.1	95.8
Lansia Awal (46-55)	5	4.2	4.2	100.0
Total	118	100.0	100.0	

Berdasarkan tabel 9 diatas dapat diketahui bahwa subjek dikelompokkan kedalam kelompok usia menurut Depkes R1 (2009). Berdasarkan tabel tersebut diketahui bahwa subjek terdiri dari karyawan dengan rentang usia Remaja Akhir sebesar 9,3% atau 11 subjek, Dewasa Awal sebesar 70,3% atau 83 subjek, Dewasa Akhir sebesar 16,1% atau 19 subjek, dan Lansia Awal sebesar 4,2% atau 5 subjek.

2. Deskripsi Data Penelitian

Berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan didapatkan deskripsi data dari skala OCB dan skala SWB sebagai berikut:

Tabel 10. Deskripsi data penelitian

Variabel	Hipotetik				Empirik			
	Xmin	Xmax	Mean	SD	Xmin	Xmax	Mean	SD
OCB	21	105	63	14	51	99	75,97	11,026
SWB	-35	65	15	16,6	6	55	29,99	9,259

Keterangan :

Xmin = Skor Total Minimal

Xmax = Skor Total Maximum

Berdasarkan tabel 10 diatas, peneliti kemudian mengelompokan subjek kedalam lima kategori skor yaitu sangat rendah, rendah, sedang, tinggi dan sangat tinggi. Hal tersebut bertujuan untuk menempatkan setiap orang ke dalam kategori tertentu berdasarkan kontinum atribut yang diukur (Azwar, 2009).

Kriteria kategori tersebut akan dijelaskan secara jelas dalam tabel berikut:

Tabel 11. Kriteria Kategori Skala

Kategori	Nilai
Sangat Rendah	$X < (\mu_H - 1.8 \sigma_H)$
Rendah	$\mu_H - 1.8 \sigma_H \leq X \leq \mu_H - 0.6 \sigma_H$
Sedang	$\mu_H - 0,6 \sigma_H < X \leq \mu_H + 0.6 \sigma_H$
Tinggi	$\mu_H + 0,6 \sigma_H < X \leq \mu_H + 1.8 \sigma_H$
Sangat Tinggi	$X > \mu_H + 1.8 \sigma_H$

Keterangan :

X = Skor Total

μ_H = Mean Hipotetik

σ_H = Standar Deviasi Hipotetik (SD)

Berdasarkan kategori diatas, peneliti kemudian mengelompokkan subjek kedalam lima katagori skor OCB dan SWB yang dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 12. Kategori OCB

Kategori	Nilai	Frekuensi	Presentase
Sangat Rendah	$X < 37,8$	0	0
Rendah	$37,8 \leq X \leq 54,6$	3	2,54%
Sedang	$54,6 < X \leq 71,4$	33	27,96%
Tinggi	$71,4 < X \leq 88,2$	67	56,77%
Sangat Tinggi	$X > 88,2$	15	12,71%
Jumlah		118	100%

Berdasarkan tabel 12 diatas, diketahui bahwa tidak terdapat persentase pada kategori sangat rendah. Pada kategori rendah terdapat 2,54% atau 3 orang karyawan dan pada kategori sedang terdapat 27,96% atau sebanyak 33 orang karyawan. Pada kategori tinggi terdapat 56,77% atau 67 karyawan. Sedangkan pada kategori sangat tinggi terdapat 12,71% atau 15 orang karyawan. Berdasarkan hal ini, dapat diketahui bahwa sebagian besar subjek memiliki tingkat OCB pada kategori sedang.

Tabel 13. Kategori SWB

Kategori	Nilai	Frekuensi	Presentase
Sangat Rendah	$X < -14,88$	0	0
Rendah	$-14,88 \leq X \leq 5,04$	0	0
Sedang	$5,04 < X \leq 24,96$	31	26,26%
Tinggi	$24,96 < X \leq 44,88$	77	65,25%
Sangat Tinggi	$X > 44,88$	10	8,47%
Jumlah		118	100%

Berdasarkan tabel 13 diatas, diketahui bahwa tidak terdapat persentase pada kategori sangat rendah dan rendah. Pada kategori sedang terdapat 26, 26% atau sebanyak 31 orang karyawan. Pada kategori tinggi terdapat 65,25% atau 77 karyawan. Sedangkan pada kategori sangat tinggi terdapat 8,47% atau 10

orang karyawan. Berdasarkan hal ini, dapat diketahui bahwa sebagian besar subjek memiliki tingkat SWB pada kategori sedang.

3. Uji Asumsi

Uji asumsi merupakan langkah analisis data yang dilakukan sebelum melakukan uji hipotesis. Uji asumsi meliputi uji normalitas dan uji linearitas.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan uji asumsi yang bertujuan untuk mengetahui apakah sebaran data dari suatu variabel berdistribusi normal atau tidak. Data dikatakan berdistribusi normal apabila nilai $p > 0,05$. Sebaliknya data dikatakan berdistribusi tidak normal apabila nilai $p < 0,05$. Uji normalitas pada penelitian ini menggunakan teknik *One Sample Kolmogorov-Smirnov Test*. Hasil uji normalitas kedua variabel penelitian ini dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 14. Hasil Analisis Sebaran Data

Variable	K-SZ	P	Normalitas
<i>Organizational Citizenship Behavior</i>	0,078	0,076	Normal
<i>Subjective Well-being</i>	0,075	0,097	Normal

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan pada tabel 14 diatas diketahui bahwa sebaran data variabel OCB dan SWB, masing-masing bersifat normal. Hal ini dikarenakan nilai signifikansi kedua variabel tersebut lebih besar dari 0,05 ($p > 0,05$). Nilai signifikansi OCB sebesar

$p = 0,076$ ($P > 0,05$) dengan nilai koefisien K-SZ sebesar 0,078. Nilai signifikansi SWB sebesar $p = 0,097$ ($p > 0,05$) dengan nilai koefisien K-SZ sebesar 0,075. Sehingga dapat dikatakan bahwa kedua variabel pada penelitian ini memiliki sebaran data normal.

b. Uji Linearitas

Uji linearitas merupakan uji asumsi yang bertujuan untuk mengetahui apakah SWB dan OCB memiliki hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Hubungan kedua variabel tersebut dapat dikatakan linear apabila nilai *linearity* $p < 0,05$ dan nilai *deviation of linearity* $p > 0,05$. Sebaliknya, jika *linearity* $p > 0,05$ dan nilai *deviation of linearity* $p < 0,05$ maka hubungan kedua variabel tersebut tidak linear. Uji linearitas yang digunakan pada penelitian ini adalah *Compare Means*. Hasil uji linearitas kedua variabel penelitian ini dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 15. Hasil Analisis Linearitas

Variabel		Koefisien F	Koefisien Signifikan (p)	Keterangan
OCB dan SWB	<i>Linearity</i>	50,961	0,000	Linear
	<i>Deviation from Linearity</i>	1,555	0,054	

Berdasarkan analisis yang dilakukan, diperoleh nilai signifikansi *linearity* dan *deviation from linearity* sebesar $p = 0,000$ ($p < 0,05$) dan

$p = 0,054$ ($p > 0,05$) dengan $F = 50,961$ dan $F = 1,555$. Sehingga data dapat dikatakan bahwa kedua variabel memiliki hubungan yang linear.

4. Uji Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan setelah melakukan uji asumsi. Uji hipotesis bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan antara SWB dan OCB. Uji asumsi yang telah dilakukan menunjukkan bahwa data bersifat normal dan linear. Sehingga uji hipotesis pada penelitian ini menggunakan teknik korelasi *product moment pearson*. Data dikatakan memiliki korelasi apabila nilai signifikansi korelasi atau $p < 0,05$. Sebaliknya, data dikatakan tidak berkorelasi apabila nilai signifikansi korelasi atau $p > 0,05$.

Tabel 16. Hasil Analisis Uji Hipotesis

Variabel tergantung	Variabel Bebas	Koefisien Korelasi Pearson (r)	Koefisien Determinasi (r^2)	Koefisien Signifikansi (p)	Keterangan
OCB	SWB	0,52	0,27	0,00	Signifikan

Berdasarkan hasil analisis diketahui nilai signifikansi korelasi atau $p = 0,00$ ($P < 0,05$) dan nilai $r = 0,52$. Hal ini menunjukkan adanya korelasi positif antara SWB dan OCB. Hubungan korelasi positif antara kedua variabel ini menunjukkan bahwa setiap kenaikan SWB akan diikuti kenaikan OCB. Sebaliknya setiap penurunan SWB akan diikuti penurunan OCB.

5. Analisis Tambahan

Analisis tambahan dilakukan untuk lebih mengetahui mengenai pengaruh masing-masing aspek SWB terhadap OCB dengan cara mencari sumbangan efektif masing-masing aspek. Sumbangan efektif masing-masing aspek SWB diketahui melalui analisis regresi berganda. Aspek-Aspek SWB antara lain kepuasan hidup, afek positif dan afek negatif.

Tabel 17. Hasil Analisis Regresi Aspek SWB terhadap OCB

Aspek	R	Sumbangan Efektif	Sig. (P)	Keterangan
Kepuasan hidup	0,453	0,121	0,000	Signifikan
Positif Afek	0,413	0,093	0,000	Signifikan
Negatif Afek	-0,288	0,065	0,002	Signifikan

Berdasarkan analisis regresi yang dilakukan diperoleh hasil bahwa aspek kepuasan hidup merupakan prediktor yang paling kuat terhadap OCB dengan presentase 12,1%. Aspek positif afek merupakan prediktor OCB terkuat kedua dengan presentase 9,3%. Sedangkan aspek negatif afek memiliki nilai presentase sebesar 6,5%. Sehingga aspek SWB yang paling berpengaruh terhadap OCB merupakan aspek kepuasan hidup.

D. Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara SWB dan OCB pada karyawan. Berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan, diketahui bahwa sebaran data bersifat normal dan terdapat hubungan linearitas antara variabel OCB dengan SWB. Hasil ini mendasari peneliti untuk melakukan analisis korelasi

menggunakan analisis *Product Moment Pearson*. Hasil analisis data menunjukkan nilai signifikansi atau $p = 0,000$ ($p < 0,05$) dengan koefisien determinasi (r^2) sebesar 0,27. Hasil ini menunjukkan adanya korelasi positif antara OCB dan SWB.

Hasil penelitian ini menunjukkan adanya hubungan positif antara OCB dan SWB. Hal ini berarti terdapat persamaan antara hasil penelitian yang dilakukan dengan hipotesis penelitian yang menyatakan terdapat hubungan yang positif antara SWB dan OCB pada karyawan. Hasil ini juga dapat diartikan bahwa semakin tinggi tingkat SWB yang dimiliki subjek maka akan semakin tinggi pula tingkat perilaku OCB yang dimilikinya. Sebaliknya, semakin rendah tingkat SWB yang dimiliki oleh dimiliki subjek maka akan semakin rendah pula tingkat perilaku OCB yang dimilikinya.

Hubungan positif antara SWB dan OCB juga didukung oleh penelitian-penelitian sebelumnya. Penelitian Purwito, Nurtjahjanti, dan Ariati (2012) mengenai hubungan antara SWB dengan OCB pada petugas *customer service* dari Plasa Telkom Regional Divison IV, menemukan adanya hubungan positif antara SWB dan OCB. Hasil ini berarti bahwa semakin tinggi SWB maka akan semakin tinggi juga tingkat OCB seseorang. Hasil ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Liqwiyanti dan Jangkung (2016) mengenai hubungan antara SWB dan OCB pada karyawan hotel Aryaduta Jakarta yang menemukan adanya hubungan positif yang signifikan antara SWB dan OCB. Filsafati dan Ratnaningsih (2016) juga menemukan adanya hubungan yang positif dan signifikan antara SWB dengan OCB pada karyawan PT Jateng Sinar Agung Sentosa Jateng & DIY. Hasil tersebut

menunjukkan bahwa karyawan PT Jateng Sinar Agung Sentosa memiliki tingkat OCB yang tinggi karena memiliki tingkat SWB yang tinggi pula.

SWB merupakan persepsi tentang kehidupan yang meliputi evaluasi secara kognitif berupa kepuasan hidup dan emosional atau afektif (Diener, Oishi, dan Lucas 2003). Seseorang dikatakan memiliki SWB yang tinggi apabila memiliki aspek kognitif berupa kepuasan hidup yang tinggi, memiliki afek positif yang tinggi dan afek negatif yang rendah. Terujinya hipotesis pada penelitian ini menunjukkan bahwa pada dasarnya evaluasi individu baik secara afektif maupun kognitif mempengaruhi tingkat OCB yang dimilikinya. Jex dan Britt (2008) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi bagaimana perilaku kerja seseorang diantaranya adalah afek positif, evaluasi positif dan disposisi. Afek positif merupakan bagian dari SWB. Jex dan Britt (2008) juga menambahkan bahwa afek positif sangat berpengaruh terhadap tinggi rendahnya OCB. Hal ini karena afek positif akan meningkatkan perilaku menolong dan perilaku prososial yang dimiliki oleh seseorang. Afek positif akan membuat tingginya OCB karena adanya keinginan untuk membantu orang lain, hal ini berhubungan dengan aspek *altruism*.

Federickson (Bakker,2010) menyatakan bahwa afek positif mendorong individu untuk bekerja lebih efektif. Emosi positif yang dirasakan individu akan membuatnya lebih aktif, lebih memiliki inisiatif, bertanggung jawab atas dirinya dan memiliki komitmen yang tinggi. Hal ini akan menjadikan individu mampu mencapai tujuannya dan lebih mudah menyesuaikan diri dengan keadaan lingkungannya.

Sehingga akan mengurangi adanya konflik dengan organisasi maupun rekan kerja. Hal ini berhubungan dengan aspek *sporstsmanship* OCB.

Wright dan Sablynski (2008) menyatakan bahwa aspek *affective* dalam diri seseorang yang terdiri dari fenomena seperti suasana hati dan emosi, telah terbukti terkait dengan OCB. Afek positif menjadikan individu ingin melakukan hal-hal di luar tanggungjawabnya yang dimanifestasikan dalam OCB. Forest, Clark, Mills, dan Isen (William & Shiaw, 1999) menyatakan bahwa ketertarikan karyawan kepada orang lain dan pekerjaan dengan pandangan yang menguntungkan dapat mempengaruhi karyawan untuk menunjukkan perilaku yang menguntungkan anggota organisasi, meningkatkan *outcome* organisasi, ataupun keduanya. Selain itu, keadaan afek positif dapat mengarah pada peningkatan kesadaran sosial sehingga karyawan akan lebih bersedia untuk menampilkan perilaku prososial.

Ramadhani, Ancok, dan Andrianson (2017) juga menemukan bahwa OCB dipengaruhi secara signifikan oleh faktor *affective*. Afek positif yang tinggi dan afek negatif yang rendah akan menghasilkan OCB yang tinggi. Sedangkan tingginya tingkat afek negatif akan mengasilkan OCB yang rendah. Liqwiyanti dan Jangkung (2016) menemukan OCB memiliki hubungan positif yang signifikan dengan afek positif dan memiliki hubungan yang berarah negatif dengan afek negatif. Agho, Price, Mueller (Somech & Ron, 2007) menjelaskan hubungan antara afek negatif dengan OCB, dimana afek negatif cenderung menekan atau menghambat perilaku altruistik atau membantu. Hal ini dikarenakan individu yang negatif cenderung memiliki pandangan negatif terhadap diri sendiri, orang lain dan lingkungannya. Sehingga cenderung

menciptakan jarak psikologis dengan orang lain. Hal ini akan membuat mereka kurang memiliki keinginan untuk melakukan perilaku membantu atau prososial.

SWB juga ditandai dengan tingginya kepuasan hidup seseorang. Liqwiyanti dan Jangkung (2016) menemukan bahwa kepuasan hidup memiliki hubungan yang sangat signifikan dengan OCB, dimana semakin tinggi kepuasan hidup seseorang maka akan semakin tinggi pula OCB yang dimilikinya. Adams, Srivastava, Herriot dan Patterson (2012) juga menemukan hubungan yang positif yang signifikan antara kepuasan hidup dan OCB. Kepuasan hidup merupakan kepuasan seseorang terhadap berbagai domain kehidupannya, termasuk kepuasan terhadap pekerjaannya. Judge, Locke, Durham, & Kluger menyatakan bahwa pekerjaan biasanya merupakan hal yang sangat penting bagi hidup seseorang sehingga memungkinkan adanya saling keterkaitan antara kepuasan terhadap kehidupan dan kepuasan terhadap pekerjaan (Adams, Srivastava, Herriot & Patterson, 2012). Penelitian mengenai pengaruh kepuasan kerja terhadap OCB sudah banyak dilakukan. Salah satunya adalah penelitian Foote dan Tang (Talachi, Gorji, & Boerhannoeddin, 2014) yang menemukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja dan OCB.

Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa SWB memberikan sumbangan efektif sebesar 27,45 % terhadap OCB pada karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan nilai koefisien determinasi (r^2) yang sebesar 0,27. Sisanya sebanyak 72,54% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diungkapkan dalam penelitian ini. Peneliti juga melakukan analisis tambahan untuk mengetahui lebih mendalam mengenai

pengaruh masing-masing aspek SWB terhadap OCB. Berdasarkan analisis regresi yang dilakukan diperoleh hasil bahwa aspek kepuasan hidup merupakan prediktor OCB yang paling kuat dengan presentase 12,1 %, diikuti oleh aspek positif afek dengan 9,3 % dan aspek negatif afek dengan 6,5 %. Hasil analisis deskriptif juga menunjukkan tingkat SWB dan OCB yang dimiliki subjek. Sebanyak 2,54% subjek memiliki tingkat OCB rendah, 27,96% sedang, 56,77% tinggi, dan 12,71% sangat tinggi. Sedangkan untuk SWB, 26,26% subjek memiliki tingkat SWB sedang, 65,25% tinggi, dan 8,47% sangat tinggi.

Kelemahan penelitian ini adalah kurangnya persiapan peneliti sebelum mengambil data. Selain itu, peneliti juga tidak bisa bertatap muka secara langsung dengan subjek penelitian karena pengambilan data dilakukan dengan cara menitipkan kuisioner pada pihak SDM sehingga peneliti tidak terlalu memiliki gambaran mengenai keseriusan subjek dalam mengisi skala.

BAB V

PENUTUP

A. KESIMPULAN

Berdasarkan analisis data penelitian, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif antara SWB dan OCB pada karyawan. Hal ini berarti semakin tinggi SWB maka akan semakin tinggi pula tingkat OCB karyawan. Sebaliknya semakin rendah SWB maka akan semakin rendah pula OCB karyawan.

B. SARAN

1. Bagi Penelitian Selanjutnya
 - a. Peneliti hendaknya menyiapkan secara matang seluruh teknis yang diperlukan dalam proses pengambilan data.
 - b. Peneliti hendaknya memperhitungkan waktu penelitian dengan baik.
 - c. Peneliti hendaknya melakukan usaha-usaha untuk lebih mengenal dan memiliki gambaran yang lebih baik mengenai subjek penelitian maupun lokasi penelitian. Seperti misalnya melakukan magang terlebih dahulu di perusahaan yang akan diteliti.
2. Bagi Karyawan dan Perusahaan
 - a. Bagi perusahaan sebaiknya selalu memperhatikan dan mencari cara-cara untuk mendukung tingginya tingkat SWB karyawannya, misalnya dengan cara menciptakan lingkungan kerja yang positif. Hal ini karena

SWB yang tinggi akan meningkatkan OCB dan akan menguntungkan bagi perusahaan.

- b. Bagi karyawan hendaknya terus menjaga agar tetap memiliki tingkat SWB dan OCB yang tinggi seperti hasil penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Adams, J.W., Srivastava, A., Herriot, P., & Patterson, F. (2012). Careerist orientation and organizational citizenship behavior in expatriates and non-expatriates. *Journal of Career Development*, 40(6), 46 -489.
- Agus, M. T. (1992). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Arikunto, S. (1998). *Manajemen Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Azwar, S. (1997). *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2009). *Metode Penelitian*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2012). *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Bakker, A. B. & Wido G.M. (2010) Subjective Well Being in Organization. Chapter in K. Cameron & G. Speitzer (Eds). *Handbook of Positive Organizational Scholarship*. Oxford University Press.
- Bradshaw, J., Keung, A., Rees, G & Goswami, H. (2009). *Explaining Variations in The Subjective Well Being of Children: Macro & Micro Approaches*. Paper for Social Policy association Conference, University of Edinburgh.
- Chen, X.P., Hui, C. and Sego, D.J. (1998). The role of organizational citizenship behavior in turnover: Conceptualization and preliminary tests of key hypotheses. *Journal of Applied Psychology*, 83, 922-931.
- Cho, Y.B., & Ryu, J.R. (2009). Organizational citizenship behaviors in relation to job embeddedness, organizational identification, job performance, voluntary turnover intention in Korea. *International Business & Economics Research Journal*, 8(7),51-68.
- Chrisbiyanto, A. (2018, Juni 25). Raih Untung Rp355 Miliar, Karyawan PT Pos Minta Laba Dibagikan
<https://ekbis.sindonews.com>

- Depkes RI. (2009). *Sistem Kesehatan Nasional*. Jakarta
- Diener, E.(1984). Subjective well-being. *Psychological Bulletin*, 95(3), 542-574.
- Diener, E., Lucas,R. E. & Oishi,S. (2002). Subjective Well-being: The Science of Happiness and Life Satisfaction. In Snyder, C.A. & lopez, S.J. *Handbook of Psychology* (63-73). New york: Oxford University Press.
- Diener, E., Oishi, S. & Lucas, R. E. (2003). Personality culture, and subjective well-being: Emotional and cognitive evaluation of life. *Annual Review of Psychology*, 54, 403 – 425.
- Diener, E., Emmons, R. A., Larsen, R. J., & Griffin, S. (1985). The Satisfaction with Life Scale. *Journal of Personality Assessment*, 49, 71-75.
- Diponegoro, A. M. dan Ru'iyah, S.(2013). Peran religiusitas islami dan kesejahteraan subyektif terhadap pemaafan remaja siswa Madrasah Aliyah Negeri III Yogyakarta. *PSIKOPEDAGOGIA Jurnal Bimbingan dan Konseling*, 2(1)
- Eid, M. & Larsen R.J. (2008). “Ed Diener and the Science of Subjective Well-Being”. Eid, M., & Randy, J. L.(eds). *The Science of Subjective Well-Being*. London: The Guilford Press (hal. 1-13).
- Elhami. (22 Januari 2018). Lagi, Pemkab Balangan Beri Sanksi Kepada Tujuh PNS, Paling Banyak karena Sering Bolos!. <http://banjarmasin.tribunnews.com>
- Eryilmaz, A. (2011). Investigating adolescent's subjective well-being with respect to using subjective well-being increasing student's determining life goals. *Journal of Psychiatry and Neurological Sciences*, 24(1), 44-53.
- Farid, M & Lazarus, H. (2008). Subjective well-being in rich and poor countries. *Journal of Management Development*, 27(10), 1053-1065.
- Filsafati, A. I., & Ratnaningsih, I. Z. (2016). Hubungan antara subjective well-being dengan organizational citizenship behavior pada karyawan PT. Jateng Sinar Agung Sentosa Jawa Tengah & DIY. *Jurnal Empati*, 5(4), 757-764.
- Garay, H.D.V. (2006). Kinerja Extra-Role dan Kebijakan Kompensasi. *Sinergi Kajian Bisnis dan Manajemen*, 8(1) 33-42.
- Hadi, S. (2004). *Metodologi Research Jilid 3*. Yogyakarta : Andi.

- Heller, D., Judge, T. A., & Watson, D. (2002). The confounding role of personality and trait affectivity in the relationship between job and life satisfaction. *Journal of Organizational Behavior*, 23, 815-835.
- Jex, S.M., & Britt, T.W. (2008). *Organizational psychology*. New York: John Willey & Sons Inc.
- Kusumajati, D. A. (2014). Organizational citizenship behavior (OCB) karyawan pada perusahaan. *Humaniora*, 5(1), 62-70.
- Lambert, E. G. (2010). The relationship of organizational citizenship behavior with job satisfaction, turnover intent, life satisfaction, and burnout among correctional staff. *Criminal Justice Studies*, 23(4), 361–380.
- Liqwiyanti, A. E., & Jangkung, D. Y. (2016). Hubungan subjective well being dan organizational citizenship behavior pada karyawan hotel Aryaduta Jakarta. *Jurnal Ilmiah Psikologi*, 9(2), 152-160.
- Luthans, F. (2011). *Organizational behavior: An evidence-based approach*, twelfth edition. New York: McGraw-Hill Companies Inc.
- Organ, D.W. (1997). Organizational citizenship behavior: it's construct clean-up time. *Human Performance*, 10 (2), 85-97
- Ozmete, E. (2011). Subjective well-being: a research on life satisfaction as cognitive component of subjective well-being. *International Journal of Academic Research*, 3(4), 55-61.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Moorman, R.H., & Fetter, R. (1990). Transformational leader behaviors and substitutes for leadership as determinants of employee satisfaction, commitment, trust, and organizational citizenship behaviors. *Leadership Quarterly*, 1(2), 107-142.
- Podsakoff, P., MacKenzie, S., Paine, J., and Bachrach, D. (2000). Organizational citizenship behaviors: A critical review of the theoretical and empirical literature and suggestions for future research. *Journal of Management*, 26(3), 513-563.
- Proctor, C., Maltby, J., & Linley, P. A. (2011). Streanget Useas a Predictor of Well-Being and Health-Related Quality of Life. *Journal Happiness Study*, 12, 153-169.

- Putri, E. F.W. (2015). *Pengaruh Job Demands Terhadap Subjective Well-Being (SWB)*. Skripsi Fakultas Ilmu Sosial Humaniora UIN Sunan Kalijaga. Yogyakarta: tidak diterbitkan.
- Purwito, S., Nurtjahjanti, H., & Ariati, J. (2012). Hubungan antara subjective well-being dan organizational citizenship behavior pada petugas customer service di Plasa Telkom Regional Division IV. *Jurnal Psikologi Undip*, 11(2), 183-192.
- Ramadhani, N., Ancok, D., & Andrianson, L. (2017). The Importance of Positive Affect: The Role of Affective Personality in Predicting Organizational Citizenship Behavior. *Makara Hubs-Asia*, 21 (2). 62-69.
- Robin dan Judge (2008). *Perilaku Organisasi* Ed.12. Jakarta: Penerbit Salemba.
- Ryan, R.M. & Deci, E.L. (2001). On happiness and human potentials : A review of research on hedonic and eudaimonic well-being. *Annual Review Psychology*, 52, 141-166.
- Somech, A., & Ron, I.(2007). Promoting Organizational Citizenship Behavior in Schools: The Impact of Individual and Organizational Characteristics. *Educational Administration Quarterly*, 43 (1), 38-66.
- Spector, P. E. (2008). *Industrial and Organizational Psychology: Research and Practice*, 5th ed. USA: John Wiley & Sons, Inc.
- Sugiyono. (2009). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung :Alfabeta.
- Talachi, R. K., Gorji, M. B., & Boerhannoeddin, A. B. (2014). An Investigation of the Role of Job Satisfaction in Employees' Organizational Citizenship Behavior. *Coll. Antropol*, 38 (2): 429–436.
- Unanue, W., Gomez, M. E., Cortez, D., Oyanedel, J. C., & Seguel, A. M. (2017). Revisiting the Link between Job Satisfaction and Life Satisfaction: The Role of Basic Psychological Needs. *Front Psychol*, 8
- Watson, D., Clark, L. A., & Tellegen, A. (1988). Development and validation of brief measures of positive and negative affect: the PANAS scales. *Journal of Personality and Social Psychology*, 54(6), 1063-1070.
- Widayanti, R. & Farida, E. (2016). Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap organizational citizenship behavior (Study pada karyawan pemerintah kabupaten malang). *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 14 (4), 697-704.

- Williams, L. J., and Anderson, S. E. (1991). Job satisfaction and organizational commitment as predictors of organizational citizenship and in-role behaviors. *Journal of Management*, 17(3), 601-617.
- William, S., & Shiaw, W. T. (1999). Mood and Organizational Citizenship Behavior: The Effects of Positive Affect on Employee Organizational Citizenship Behavior Intentions. *The Journal of Psychology*, 133(6), 656-668.
- Wright, C. W., & Sablynski, C. J. (2008). Procedural Justice, Mood, and Prosocial Personality Influence on Organizational Citizenship Behavior. *North American Journal of Psychology*, 10(2).

LAMPIRAN 1

SKALA TRY OUT



**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS PSIKOLOGI DAN ILMU SOSIAL BUDAYA
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA**

Alamat : Jl. Kaliurang Km. 14,5 Besi, Sleman, Yogyakarta 55584, Telp.
(0274) 898444

PENGANTAR

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakaatuh.

Responden yang terhormat,

Dengan ini, saya Hesti Widyawati, mahasiswi Program Studi Psikologi Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya (FPSB) Universitas Islam Indonesia dengan kerendahan hati ingin meminta kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i agar meluangkan waktu sejenak untuk mengisi skala ini dalam rangka penyusunan Tugas Akhir/Skripsi. Skala ini **BUKAN PENILAIAN KINERJA**, jadi semua jawaban adalah benar sepanjang yang Saudara/i tuliskan sesuai dengan keadaan Saudara/i.

Jawaban Bapak/Ibu/Saudara/i merupakan informasi yang sangat berharga bagi penelitian saya dan semua informasi yang tertulis di dalam skala ini **BERSIFAT RAHASIA** sehingga tidak akan digunakan untuk kepentingan lain, kecuali hanya untuk kebutuhan dari penelitian ini. Setelah mengisi skala ini, secara tidak langsung Bapak/Ibu/Saudara/i telah berpartisipasi dalam pengembangan ilmu pengetahuan.

Demikian atas kesediaan dan kerjasama para Bapak/Ibu/Saudara/i untuk mengisi skala ini, saya mengucapkan terima kasih. Semoga apa yang Bapak/Ibu/Saudara/i berikan kepada saya saat ini menambah kebaikan bagi kita semua. Aamiin.

Wassalamualaikum Warahmatullahi Wabarakaatuh.

Hormat Saya,
Peneliti

Hesti Widyawati



**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS PSIKOLOGI DAN ILMU SOSIAL BUDAYA
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA**

Alamat : Jl. Kaliurang Km. 14,5 Besi, Sleman, Yogyakarta 55584, Telp.
(0274) 898444

IDENTITAS DIRI

Nama (boleh inisial) :
 Jenis Kelamin (*) : Laki-laki/Perempuan
 Usia : tahun
 Masa Kerja :

((*) Coret yang tidak sesuai dengan diri anda)

Dengan ini saya menyatakan bersedia untuk menjadi responden penelitian dan menjawab semua pertanyaan penelitian sesuai dengan keadaan saya yang sejujurnya.

Yogyakarta, April 2018

Responden

BAGIAN A**PETUNJUK CARA PENGISIAN**

Berikut ini terdapat skala yang berisi beberapa pernyataan. Bacalah dan pahami baik-baik setiap pernyataan yang ada. **Setiap pernyataan hanya ada satu jawaban dan tidak ada jawaban yang benar maupun salah.** Pilihlah salah satu jawaban yang **sesuai dengan keadaan diri Anda yang sebenarnya** dengan memberi tanda silang (X) pada:

- Sangat Sesuai : Jika Anda **Sangat Sesuai** dengan pernyataan tersebut
 Sesuai : Jika Anda **Sesuai** dengan pernyataan tersebut
 Cukup Sesuai : Jika Anda **Cukup Sesuai** dengan pernyataan tersebut
 Tidak Sesuai : Jika Anda **Tidak Sesuai** dengan pernyataan tersebut
 Sangat Tidak Sesuai : Jika Anda **Sangat Tidak Sesuai** dengan pernyataan tersebut

Apabila Saudara/i ingin mengganti jawaban, cukup beri tanda (=) pada jawaban sebelumnya.
 Contoh :

No.	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS
1.	Saya bersedia membantu rekan kerja saya	X		X		

Jangan ragu dalam menjawab karena tidak ada jawaban yang salah, jawaban yang terbaik adalah jawaban yang jujur, apa adanya berdasarkan apa yang Saudara/i rasakan saat ini. Kerahasiaan jawaban Saudara/i, menjadi tanggung jawab peneliti sepenuhnya. Setelah selesai periksa kembali jawaban Anda, jangan sampai ada nomer yang terlewati.

No.	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS
1.	Saya membantu rekan kerja yang memiliki beban kerja yang berat					
2.	Saya selalu memprotes dengan keras permasalahan yang ada agar mendapatkan perhatian dan pelayanan					
3.	Saya selalu percaya bahwa dengan bekerja secara jujur, maka saya akan mendapatkan bayaran yang sesuai					
4.	Saya mempergunakan banyak waktu saya untuk mengeluhkan hal-hal yang sepele					
5.	Saya mencoba untuk menghindari melakukan hal-hal yang dapat menciptakan masalah dengan rekan kerja saya					

No.	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS
6.	Saya terus mengikuti perubahan yang terjadi di perusahaan tempat saya bekerja					
7.	Saya cenderung untuk membuat masalah yang kecil tampak seperti masalah yang serius					
8.	Saya selalu mempertimbangkan dampak dari perilaku saya terhadap rekan kerja saya					
9.	Saya menghadiri pertemuan yang saya anggap penting, meskipun tidak diwajibkan					
10.	Saya selalu siap memberikan bantuan kepada rekan kerja yang membutuhkan bantuan saya					
11.	Saya menghadiri acara/ pertemuan yang tidak diharuskan, akan tetapi dapat membantu membentuk citra positif bagi perusahaan saya					
12.	Saya selalu membaca dan mengikuti setiap pengumuman yang ada di tempat kerja seperti jadwal pertemuan, memo, dan lain-lain.					
13.	Saya membantu mengambil alih pekerjaan rekan kerja saya yang tidak dapat masuk kerja					
14.	Saya tidak pernah melanggar hak-hak orang lain di tempat kerja					
15.	Saya bersedia membantu rekan kerja yang bermasalah dengan pekerjaannya					
16.	Saya selalu berfokus pada hal-hal yang salah, daripada melihatnya dari segi positifnya					
17.	Saya melakukan langkah antisipasi terhadap masalah dengan rekan kerja					
18.	Kehadiran saya di tempat kerja melebihi standar minimal yang ditentukan					
19.	Saya selalu menemukan kesalahan pada apa yang					

	sedang dilakan oleh perusahaan					
20.	Saya menyadari bahwa perilaku saya akan mempengaruhi pekerjaan rekan kerja saya					
21.	Saya tidak pernah melebih-lebihkan waktu istirahat saya					
22.	Saya selalu menaati peraturan dan regulasi di perusahaan meskipun tidak ada yang mengawasi					
23.	Saya bersedia membantu mengarahkan karyawan baru meskipun hal tersebut bukan merupakan tanggung jawab saya					
24.	Saya merupakan salah satu orang yang memiliki kesadaran kerja yang tinggi di perusahaan tempat saya bekerja					

Bagian A Selesai

Silahkan Lanjutkan ke Bagian B

BAGIAN B**PETUNJUK CARA PENGISIAN**

Berikut ini terdapat skala yang berisi beberapa pernyataan. Bacalah dan pahami baik-baik setiap pernyataan yang ada. **Setiap pernyataan hanya ada satu jawaban dan tidak ada jawaban yang benar maupun salah.** Pilihlah salah satu jawaban yang **sesuai dengan keadaan diri Anda yang sebenarnya** dengan memberi tanda silang (X) pada:

- Sangat Sesuai : Jika Anda **Sangat Sesuai** dengan pernyataan tersebut
 Sesuai : Jika Anda **Sesuai** dengan pernyataan tersebut
 Cukup Sesuai : Jika Anda **Cukup Sesuai** dengan pernyataan tersebut
 Tidak Sesuai : Jika Anda **Tidak Sesuai** dengan pernyataan tersebut
 Sangat Tidak Sesuai : Jika Anda **Sangat Tidak Sesuai** dengan pernyataan tersebut

Setelah selesai periksa kembali jawaban Anda, jangan sampai ada nomer yang terlewati

No.	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS
1.	Secara umum, kehidupan saya sesuai dengan yang saya idealkan					
2.	Kondisi kehidupan saya luar biasa					
3.	Saya puas dengan kehidupan saya					
4.	Sejauh ini saya telah mendapatkan hal penting yang saya inginkan dalam hidup					
5.	Jika saya diberi kesempatan untuk mengulangi kehidupan saya lagi, maka hampir tidak ada yang ingin saya ubah					

Bagian B Selesai

Silahkan Lanjutkan ke Bagian C

BAGIAN C**PETUNJUK CARA PENGISIAN**

Pada skala ini terdapat beberapa perasaan yang sering dirasakan orang dalam kehidupan sehari-hari. Menurut Anda, seberapa seringkah diri Anda mengalami perasaan-perasaan di bawah ini dalam waktu **1 BULAN TERAKHIR**. Kemudian pilihlah salah satu jawaban diantara lima alternatif jawaban berikut dengan memberikan tanda silang (**X**) pada:

- Tidak Pernah : Jika Anda **Tidak Pernah** merasakan hal tersebut
 Jarang : Jika Anda **Jarang** merasakan hal tersebut
 Kadang-kadang : Jika Anda **Kadang-kadang** merasakan hal tersebut
 Sering : Jika Anda **Sering** merasakan hal tersebut
 Selalu : Jika Anda **Selalu** merasakan hal tersebut

Setelah selesai periksa kembali jawaban Anda, jangan sampai ada nomer yang terlewat

No.	Pernyataan	Tidak Pernah	Jarang	Kadang-kadang	Sering	Selalu
1.	Merasa tertarik terhadap segala hal					
2.	Merasa tertekan					
3.	Merasa gembira					
4.	Merasa bingung					
5.	Merasa kuat					
6.	Merasa bersalah					
7.	Merasa tidak aman					
8.	Merasa bermusuhan dengan orang lain					

9.	Merasa antusias					
10.	Merasa bangga					
11.	Merasa marah					
12.	Merasa waspada					
13.	Merasa malu					
14.	Merasa waspada					
15.	Merasa gugup					
16.	Memiliki tekad dan tujuan					
17.	Penuh perhatian					
18.	Merasa gelisah					
19.	Aktif dalam kegiatan					
20.	Merasa takut					

☺**Terima Kasih**☺

LAMPIRAN 2

TABULASI DATA TRY OUT

TABULASI DATA TRY OUT ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR																												
NO	Jenis Kelami n	Usia	Masa Ke rja	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	T	
				C	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C
				B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	T	
				S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	A	
				1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	L	
1	2	2	2	3	3	4	4	4	4	4	3	2	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	8 2
2	2	2	3	5	1	5	4	5	4	4	4	2	5	2	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	9 3
3	2	2	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	9 3
4	1	4	3	4	3	5	2	4	5	4	4	3	5	3	4	2	5	4	2	4	4	3	4	4	4	4	4	9 0
5	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	9 6
6	1	4	3	3	4	4	4	4	3	5	4	2	3	3	3	3	4	3	5	3	3	4	3	3	4	3	3	8 3
7	2	2	3	4	5	3	5	4	4	5	3	1	4	2	4	3	4	4	5	4	3	5	4	3	4	3	4	9 0
8	1	2	1	5	3	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	3	2	5	5	3	5	1 0 4
9	2	3	2	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	2	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	9 0
10	2	2	2	4	4	4	4	2	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	9 5
11	1	2	2	4	5	5	5	4	4	5	4	2	5	2	3	5	5	4	5	4	4	2	2	4	5	5	5	9 8
12	2	3	2	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	2	3	9 5
1	1	2	1	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	4	3	4	5	4	5	5	4	3	4	5	5	5	4	1

TABULASI DATA TRY OUT ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR																												
NO	Jenis Kelamin	Usia	Masa Kerja	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	TOTAL	
				CBS1	CBS2	CBS3	CBS4	CBS5	CBS6	CBS7	CBS8	CBS9	CBS10	CBS11	CBS12	CBS13	CBS14	CBS15	CBS16	CBS17	CBS18	CBS19	CBS20	CBS21	CBS22	CBS23	CBS24	
3																										07		
14	2	2	2	3	3	5	5	5	4	5	4	2	5	2	4	4	4	4	5	3	2	4	4	4	4	4	93	
15	2	2	2	2	5	4	5	5	5	5	5	5	3	4	4	2	5	3	5	3	5	3	3	4	3	3	95	
16	2	4	2	5	5	5	5	5	4	5	4	1	5	4	5	3	5	1	5	5	3	3	4	4	5	2	98	
17	1	2	2	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	1	4	5	4	5	3	5	3	104	
18	2	2	2	4	3	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	4	3	4	5	2	4	4	102	
19	2	3	1	3	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	3	5	4	3	5	4	3	4	4	99	
20	1	1	1	4	5	5	5	4	4	4	5	3	2	4	3	4	3	1	4	5	3	4	3	3	5	5	91	
21	2	1	1	3	4	4	4	4	3	4	2	2	5	3	3	3	3	4	5	3	4	3	4	2	3	2	80	
22	2	2	1	3	4	3	2	3	2	3	3	2	3	1	2	3	2	3	3	2	3	3	3	2	2	2	61	
23	2	2	1	5	4	5	3	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	112	
2	2	2	2	5	3	5	5	5	4	5	4	2	5	2	3	3	3	3	5	3	2	4	4	4	4	4	5	9

TABULASI DATA TRY OUT ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR																												
NO	Jenis Kelamin	Usia	Masa Kejaja	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	T	
				C	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C
				B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	T	
				S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	A	
				1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	L	
4																										2		
25	2	1	1	3	4	3	4	3	3	4	3	2	4	1	3	4	4	4	2	4	4	3	4	3	3	2	3	77
26	1	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	5	5	4	3	4	2	4	4	4	5	4	95
27	2	2	2	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	94
28	2	2	2	5	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	112
29	2	2	2	5	4	4	3	4	5	4	5	5	5	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	2	91
30	1	1	1	4	4	4	5	5	4	3	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	3	5	4	5	4	4	104

TABULASI DATA TRY OUT SUBJECTIVE WELL-BEING																															
NO	Jenis Ke lami n	U si a	M a s a K er ja	1	2	3	4	5	T ot al S W L S	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	T o ta l P A	T o ta l N A
				S W L S1	S W L S2	S W L S3	S W L S4	S W L S5		P A 1	N A 1	P A 2	N A 2	P A 3	N A 3	N A 4	N A 5	P A 4	P A 5	N A 6	P A 6	N A 7	P A 7	N A 8	P A 8	P A 9	N A 9	P A 10	N A 10		
1	2	2	2	3	3	4	4	3	17	3	2	3	2	4	2	1	1	5	4	2	3	3	5	3	5	5	2	3	2	40	20
2	2	2	3	4	4	4	4	4	20	5	2	5	3	5	3	3	1	5	1	1	3	3	5	2	5	5	2	3	2	42	22
3	2	2	2	4	4	4	4	3	19	4	2	4	2	5	3	2	2	4	3	2	3	2	4	3	4	4	2	4	2	39	22
4	1	4	3	4	3	4	4	3	18	3	2	3	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	3	2	26	20
5	2	3	3	4	4	4	4	2	18	4	3	5	3	4	3	3	3	4	4	3	5	3	4	3	5	5	3	4	3	44	30
6	1	4	3	3	3	3	4	2	15	3	3	4	3	5	3	3	2	3	5	3	5	3	4	3	5	4	3	3	2	41	28
7	2	2	3	2	2	2	4	2	12	2	3	4	3	3	3	3	2	3	3	4	4	3	3	2	4	4	2	3	2	33	27
8	1	2	1	2	2	2	2	3	11	2	1	4	3	4	2	3	1	2	2	2	5	2	3	2	5	4	2	4	5	35	23
9	2	3	2	4	4	4	4	3	19	4	3	4	3	5	3	2	1	3	4	3	2	2	3	2	4	4	3	3	2	36	24
10	2	2	2	4	4	4	4	2	18	4	3	4	2	1	3	2	1	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	2	3	33	27
11	1	2	2	2	4	3	3	2	14	4	2	2	4	2	3	3	2	4	3	2	3	2	4	2	4	2	2	4	2	32	24
1	2	3	2	4	3	4	3	2	1	3	1	4	2	4	3	3	1	4	4	3	5	3	3	3	5	4	2	3	3	3	2

TABULASI DATA TRY OUT SUBJECTIVE WELL-BEING																															
NO	Jenis Kelamin	Usia	Masa Kerja	1	2	3	4	5	Total SWLS	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	Total PA	Total NA
				SWLS1	SWLS2	SWLS3	SWLS4	SWLS5		PA1	NA1	PA2	NA2	PA3	NA3	PA4	NA4	PA5	NA5	PA6	NA6	PA7	NA7	PA8	NA8	PA9	NA9	PA10	NA10		
2									6																					9	4
13	1	2	1	3	4	3	4	3	17	4	2	4	2	3	3	2	1	4	3	3	3	2	4	2	4	4	1	2	1	35	19
14	2	2	2	3	3	3	3	3	15	3	2	3	2	3	2	2	1	3	3	1	3	3	3	1	3	3	1	3	1	30	16
15	2	2	2	3	3	4	3	2	15	5	2	4	1	3	2	2	2	3	4	2	5	2	4	2	5	3	2	3	2	39	19
16	2	4	2	4	4	4	4	3	19	4	1	4	1	3	2	1	1	4	3	1	3	1	4	1	5	5	1	5	1	40	11
17	1	2	2	3	3	3	3	1	13	4	2	3	3	3	3	3	1	3	5	2	3	3	3	4	3	3	3	2	2	32	26
18	2	2	2	4	5	4	5	1	19	5	1	5	1	4	3	1	1	5	5	2	5	1	5	1	5	5	1	5	1	49	13
19	2	3	1	3	3	3	4	3	16	4	3	3	3	3	3	1	1	3	4	2	4	1	4	1	4	4	2	4	1	37	18
20	1	1	1	3	3	3	3	3	15	3	1	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	4	2	5	2	34	24
21	2	1	1	2	2	3	3	2	12	3	3	3	4	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	4	3	3	3	2	2	25	28
22	2	2	1	2	2	2	3	2	11	3	3	3	4	2	3	2	4	2	3	4	2	2	2	3	3	3	2	2	3	25	30
23	2	2	1	5	5	5	5	4	24	4	1	4	2	5	2	1	2	5	5	1	2	1	5	2	5	5	2	5	2	45	16

TABULASI DATA TRY OUT SUBJECTIVE WELL-BEING																															
NO	Jenis Kelamin	Usia	Masa Kerja	1	2	3	4	5	Total SWLS	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	Total PA	Total NA
				SWLS1	SWLS2	SWLS3	SWLS4	SWLS5		PA1	NA1	PA2	NA2	PA3	NA3	PA4	NA4	PA5	NA5	PA6	NA6	PA7	NA7	PA8	NA8	PA9	NA9	PA10	NA10		
24	2	2	2	3	3	3	3	3	15	3	1	3	2	3	2	2	1	4	4	1	3	3	3	2	3	3	1	3	1	32	16
25	2	1	1	2	2	3	3	3	13	3	1	3	2	2	1	1	1	3	3	2	1	2	4	3	3	3	1	3	2	28	16
26	1	4	3	3	2	3	3	3	14	2	1	4	3	3	3	1	1	3	3	2	2	2	4	1	4	4	2	3	1	32	17
27	2	2	2	4	4	3	4	2	17	4	3	4	2	3	1	2	1	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	1	36	24
28	2	2	2	5	4	5	5	4	23	5	2	5	2	5	1	1	1	5	5	2	2	1	5	2	5	5	2	4	2	46	16
29	2	2	2	5	4	4	3	2	18	4	1	4	2	5	2	1	1	4	1	2	1	3	4	4	2	4	1	5	2	34	19
30	1	1	1	5	4	4	5	4	22	4	2	4	2	5	1	1	1	5	5	2	2	2	5	1	5	5	1	4	2	44	15

Keterangan :

Jenis Kelamin	1 = Laki-laki	Usia	1 = Remaja Akhir (17 tahun-25 tahun)
	2 = Perempuan		2 = Dewasa Awal (26 tahun - 35 tahun)
Masa Kerja	1 = Masa Kerja Baru (<6 tahun)		3 = Dewasa Akhir (36 tahun - 45 tahun)
	2 = Masa Kerja Sedang (6 tahun - 10 tahun)		4 = Lansia Awal (46 tahun - 55 tahun)
	3 = Masa Kerja Lama (> 10 tahun)		

LAMPIRAN 3

DATA INDUK TRY OUT

NO	Jenis Kelamin	Usia	Masa Kerja	Skor OCB	Skor SWLS	Skor PA	Skor NA
1	2	2	2	82	17	40	20
2	2	2	3	93	20	42	22
3	2	2	2	93	19	39	22
4	1	4	3	90	18	26	20
5	2	3	3	96	18	44	30
6	1	4	3	83	15	41	28
7	2	2	3	90	12	33	27
8	1	2	1	104	11	35	23
9	2	3	2	90	19	36	24
10	2	2	2	95	18	33	27
11	1	2	2	98	14	32	24
12	2	3	2	95	16	39	24
13	1	2	1	107	17	35	19
14	2	2	2	93	15	30	16
15	2	2	2	95	15	39	19
16	2	4	2	98	19	40	11
17	1	2	2	104	13	32	26
18	2	2	2	102	19	49	13
19	2	3	1	99	16	37	18
20	1	1	1	91	15	34	24
21	2	1	1	80	12	25	28
22	2	2	1	61	11	25	30
23	2	2	1	112	24	45	16
24	2	2	2	92	15	32	16
25	2	1	1	77	13	28	16
26	1	4	3	95	14	32	17
27	2	2	2	94	17	36	24
28	2	2	2	112	23	46	16
29	2	2	2	91	18	34	19
30	1	1	1	104	22	44	15

LAMPIRAN 4

HASIL UJI VALIDITAS dan RELIABILITAS

TRY OUT

Organizational Citizenship Behavior Scale

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.896	21

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Saya membantu rekan kerja yang memiliki beban kerja yang berat	78.5333	93.016	.581	.889
Saya selalu percaya bahwa dengan bekerja secara jujur, maka saya akan mendapatkan bayaran yang sesuai	78.1667	94.351	.633	.889

Saya mempergunakan banyak waktu saya untuk mengeluhkan hal-hal yang sepele	78.3333	97.885	.263	.898
Saya mencoba untuk menghindari melakukan hal-hal yang dapat menciptakan masalah dengan rekan kerja saya	78.2667	95.375	.491	.892
Saya terus mengikuti perubahan yang terjadi di perusahaan tempat saya bekerja	78.3667	91.964	.733	.886
Saya cenderung untuk membuat masalah yang kecil tampak seperti masalah yang serius	78.1333	100.189	.196	.898
Saya selalu mempertimbangkan dampak dari perilaku saya terhadap rekan kerja saya	78.4667	91.085	.755	.885
Saya menghadiri pertemuan yang saya anggap penting, meskipun tidak diwajibkan	79.3333	89.333	.477	.895
Saya selalu siap memberikan bantuan kepada rekan kerja yang membutuhkan bantuan saya	78.1333	95.292	.552	.890
Saya menghadiri acara/pertemuan yang tidak diharuskan, akan tetapi dapat membantu membentuk citra positif bagai perusahaan saya	79.0667	87.995	.644	.887

Saya selalu membaca dan mengikuti setiap pengumuman yang ada di tempat kerja seperti jadwal pertemuan, memo, dan lain-lain.	78.7667	93.564	.634	.888
Saya membantu mengambil alih pekerjaan rekan kerja saya yang tidak dapat masuk kerja	78.8333	94.144	.503	.891
Saya tidak pernah melanggar hak-hak orang lain di tempat kerja	78.5667	92.116	.496	.892
Saya bersedia membantu rekan kerja yang bermasalah dengan pekerjaannya	78.6333	95.551	.409	.894
Saya melakukan langkah antisipasi terhadap masalah dengan rekan kerja	78.7000	92.493	.650	.887
Kehadiran saya di tempat kerja melebihi standar minimal yang ditentukan	78.8667	97.154	.330	.896
Saya menyadari bahwa perilaku saya akan mempengaruhi pekerjaan rekan kerja saya	78.6333	97.826	.307	.896
Saya tidak pernah lebih-lebihkan waktu istirahat saya	78.8000	94.028	.517	.891
Saya selalu menaati peraturan dan regulasi di perusahaan meskipun tidak ada yang mengawasi	78.4333	91.633	.744	.885
Saya bersedia membantu mengarahkan karyawan baru meskipun hal tersebut bukan merupakan tanggung jawab saya	78.9333	93.926	.455	.893

Saya merupakan salah satu orang yang memiliki kesadaran kerja yang tinggi di perusahaan tempat saya bekerja	78.7000	93.528	.545	.890
---	---------	--------	------	------

Satisfaction With Life Scale

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.855	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Secara umum, kehidupan saya sesuai dengan yang saya idealkan	13.1000	6.231	.839	.774
Kondisi kehidupan saya luar biasa	13.1667	7.040	.725	.809
Saya puas dengan kehidupan saya	13.0333	7.206	.820	.788
Sejauh ini saya telah mendapatkan hal penting yang saya inginkan dalam hidup	12.8333	7.661	.712	.815

Jika saya diberi kesempatan untuk mengulangi kehidupan saya lagi, maka hampir tidak ada yang ingin saya ubah	13.8667	9.085	.305	.908
--	---------	-------	------	------

Positive Affects

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.843	10

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Merasa tertarik terhadap segala hal	32.5000	33.638	.473	.834
Merasa gembira	32.3667	32.930	.657	.821
Merasa kuat	32.6333	29.826	.618	.821
Merasa antusias	32.4667	31.361	.658	.817
Merasa bangga	32.6333	32.999	.365	.847
Merasa waspada	33.0333	34.378	.230	.864
Merasa waspada	32.3333	31.402	.719	.813

Memiliki tekad dan tujuan	32.0000	30.897	.750	.810
Penuh perhatian	32.2333	31.220	.738	.812
Aktif dalam kegiatan	32.7000	33.252	.436	.838

Negative Affects

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
Total		30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.830	10

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Merasa tertekan	19.1667	21.868	.539	.812
Merasa bingung	18.7333	21.582	.577	.808
Merasa bersalah	18.7333	23.651	.345	.829
Merasa tidak aman	19.1667	21.178	.641	.802
Merasa bermusuhan dengan orang lain	19.6333	22.240	.477	.818
Merasa marah	18.9000	21.128	.640	.802
Merasa malu	18.8667	23.016	.428	.822
Merasa gugup	18.7000	20.907	.509	.817
Merasa gelisah	19.1333	21.292	.645	.802
Merasa takut	19.1667	22.695	.393	.827

LAMPIRAN 5

SKALA PENELITIAN



**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS PSIKOLOGI DAN ILMU SOSIAL BUDAYA
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA**

Alamat : Jl. Kaliurang Km. 14,5 Besi, Sleman, Yogyakarta 55584, Telp.
(0274) 898444

PENGANTAR

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakaatuh.

Responden yang terhormat,

Dengan ini, saya Hesti Widyawati, mahasiswi Program Studi Psikologi Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya (FPSB) Universitas Islam Indonesia dengan kerendahan hati ingin meminta kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i agar meluangkan waktu sejenak untuk mengisi skala ini dalam rangka penyusunan Tugas Akhir/Skripsi. Skala ini **BUKAN PENILAIAN KINERJA**, jadi semua jawaban adalah benar sepanjang yang Saudara/i tuliskan sesuai dengan keadaan Saudara/i.

Jawaban Bapak/Ibu/Saudara/i merupakan informasi yang sangat berharga bagi penelitian saya dan semua informasi yang tertulis di dalam skala ini **BERSIFAT RAHASIA** sehingga tidak akan digunakan untuk kepentingan lain, kecuali hanya untuk kebutuhan dari penelitian ini. Setelah mengisi skala ini, secara tidak langsung Bapak/Ibu/Saudara/i telah berpartisipasi dalam pengembangan ilmu pengetahuan.

Demikian atas kesediaan dan kerjasama para Bapak/Ibu/Saudara/i untuk mengisi skala ini, saya mengucapkan terima kasih. Semoga apa yang Bapak/Ibu/Saudara/i berikan kepada saya saat ini menambah kebaikan bagi kita semua. Aamiin.

Wassalamualaikum Warahmatullahi Wabarakaatuh.

Hormat Saya,
Peneliti

Hesti Widyawati



**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS PSIKOLOGI DAN ILMU SOSIAL BUDAYA
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA**

Alamat : Jl. Kaliurang Km. 14,5 Besi, Sleman, Yogyakarta 55584, Telp.
(0274) 898444

IDENTITAS DIRI

Nama (boleh inisial) :
Jenis Kelamin (*) : Laki-laki/Perempuan
Usia : tahun
Masa Kerja :

((*) Coret yang tidak sesuai dengan diri anda)

Dengan ini saya menyatakan bersedia untuk menjadi responden penelitian dan menjawab semua pertanyaan penelitian sesuai dengan keadaan saya yang sejujurnya.

Yogyakarta, April 2018

Responden

BAGIAN A**PETUNJUK CARA PENGISIAN**

Berikut ini terdapat skala yang berisi beberapa pernyataan. Bacalah dan pahami baik-baik setiap pernyataan yang ada. **Setiap pernyataan hanya ada satu jawaban dan tidak ada jawaban yang benar maupun salah.** Pilihlah salah satu jawaban yang **sesuai dengan keadaan diri Anda yang sebenarnya** dengan memberi tanda silang (X) pada:

- Sangat Sesuai : Jika Anda **Sangat Sesuai** dengan pernyataan tersebut
 Sesuai : Jika Anda **Sesuai** dengan pernyataan tersebut
 Cukup Sesuai : Jika Anda **Cukup Sesuai** dengan pernyataan tersebut
 Tidak Sesuai : Jika Anda **Tidak Sesuai** dengan pernyataan tersebut
 Sangat Tidak Sesuai : Jika Anda **Sangat Tidak Sesuai** dengan pernyataan tersebut

Apabila Saudara/i ingin mengganti jawaban, cukup beri tanda (=) pada jawaban sebelumnya.
 Contoh :

No.	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS
1.	Saya bersedia membantu rekan kerja saya	X		X		

Jangan ragu dalam menjawab karena tidak ada jawaban yang salah, jawaban yang terbaik adalah jawaban yang jujur, apa adanya berdasarkan apa yang Saudara/i rasakan saat ini. Kerahasiaan jawaban Saudara/i, menjadi tanggung jawab peneliti sepenuhnya. Setelah selesai periksa kembali jawaban Anda, jangan sampai ada nomer yang terlewat.

No.	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS
1.	Saya membantu rekan kerja yang memiliki beban kerja yang berat					
2.	Saya selalu percaya bahwa dengan bekerja secara jujur, maka saya akan mendapatkan bayaran yang sesuai					
3.	Saya mempergunakan banyak waktu saya untuk mengeluhkan hal-hal yang sepele					
4.	Saya mencoba untuk menghindari melakukan hal-hal yang dapat menciptakan masalah dengan rekan kerja saya					

No.	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS
5	Saya terus mengikuti perubahan yang terjadi di perusahaan tempat saya bekerja					
6	Saya cenderung untuk membuat masalah yang kecil tampak seperti masalah yang serius					
7	Saya selalu mempertimbangkan dampak dari perilaku saya terhadap rekan kerja saya					
8	Saya menghadiri pertemuan yang saya anggap penting, meskipun tidak diwajibkan					
9	Saya selalu siap memberikan bantuan kepada rekan kerja yang membutuhkan bantuan saya					
10	Saya menghadiri acara/ pertemuan yang tidak diharuskan, akan tetapi dapat membantu membentuk citra positif bagi perusahaan saya					
11	Saya selalu membaca dan mengikuti setiap pengumuman yang ada di tempat kerja seperti jadwal pertemuan, memo, dan lain-lain.					
12	Saya membantu mengambil alih pekerjaan rekan kerja saya yang tidak dapat masuk kerja					
13	Saya tidak pernah melanggar hak-hak orang lain di tempat kerja					
14	Saya bersedia membantu rekan kerja yang bermasalah dengan pekerjaannya					
15	Saya melakukan langkah antisipasi terhadap masalah dengan rekan kerja					
16	Kehadiran saya di tempat kerja melebihi standar minimal yang ditentukan					
17	Saya menyadari bahwa perilaku saya akan mempengaruhi pekerjaan rekan kerja saya					
18	Saya tidak pernah lebih-lebihkan waktu istirahat					

	saya					
19	Saya selalu menaati peraturan dan regulasi di perusahaan meskipun tidak ada yang mengawasi					
20	Saya bersedia membantu mengarahkan karyawan baru meskipun hal tersebut bukan merupakan tanggung jawab saya					
21	Saya merupakan salah satu orang yang memiliki kesadaran kerja yang tinggi di perusahaan tempat saya bekerja					

Bagian A Selesai

Silahkan Lanjutkan ke Bagian B

BAGIAN B**PETUNJUK CARA PENGISIAN**

Berikut ini terdapat skala yang berisi beberapa pernyataan. Bacalah dan pahami baik-baik setiap pernyataan yang ada. **Setiap pernyataan hanya ada satu jawaban dan tidak ada jawaban yang benar maupun salah.** Pilihlah salah satu jawaban yang **sesuai dengan keadaan diri Anda yang sebenarnya** dengan memberi tanda silang (X) pada:

- Sangat Sesuai : Jika Anda **Sangat Sesuai** dengan pernyataan tersebut
 Sesuai : Jika Anda **Sesuai** dengan pernyataan tersebut
 Cukup Sesuai : Jika Anda **Cukup Sesuai** dengan pernyataan tersebut
 Tidak Sesuai : Jika Anda **Tidak Sesuai** dengan pernyataan tersebut
 Sangat Tidak Sesuai : Jika Anda **Sangat Tidak Sesuai** dengan pernyataan tersebut

Setelah selesai periksa kembali jawaban Anda, jangan sampai ada nomer yang terlewati

No.	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS
1.	Secara umum, kehidupan saya sesuai dengan yang saya idealkan					
2.	Kondisi kehidupan saya luar biasa					
3.	Saya puas dengan kehidupan saya					
4.	Sejauh ini saya telah mendapatkan hal penting yang saya inginkan dalam hidup					
5.	Jika saya diberi kesempatan untuk mengulangi kehidupan saya lagi, maka hampir tidak ada yang ingin saya ubah					

Bagian B Selesai

Silahkan Lanjutkan ke Bagian C

BAGIAN C**PETUNJUK CARA PENGISIAN**

Pada skala ini terdapat beberapa perasaan yang sering dirasakan orang dalam kehidupan sehari-hari. Menurut Anda, seberapa seringkah diri Anda mengalami perasaan-perasaan di bawah ini dalam waktu **1 BULAN TERAKHIR**. Kemudian pilihlah salah satu jawaban diantara lima alternatif jawaban berikut dengan memberikan tanda silang (**X**) pada:

- Tidak Pernah : Jika Anda **Tidak Pernah** merasakan hal tersebut
 Jarang : Jika Anda **Jarang** merasakan hal tersebut
 Kadang-kadang : Jika Anda **Kadang-kadang** merasakan hal tersebut
 Sering : Jika Anda **Sering** merasakan hal tersebut
 Selalu : Jika Anda **Selalu** merasakan hal tersebut

Setelah selesai periksa kembali jawaban Anda, jangan sampai ada nomer yang terlewat

No.	Pernyataan	Tidak Pernah	Jarang	Kadang-kadang	Sering	Selalu
1.	Merasa tertarik terhadap segala hal					
2.	Merasa tertekan					
3.	Merasa gembira					
4.	Merasa bingung					
5.	Merasa kuat					
6.	Merasa bersalah					
7.	Merasa tidak aman					
8.	Merasa bermusuhan dengan orang lain					

9.	Merasa antusias					
10.	Merasa bangga					
11.	Merasa marah					
12.	Merasa waspada					
13.	Merasa malu					
14.	Merasa waspada					
15.	Merasa gugup					
16.	Memiliki tekad dan tujuan					
17.	Penuh perhatian					
18.	Merasa gelisah					
19.	Aktif dalam kegiatan					
20.	Merasa takut					

☺**Terima Kasih**☺

LAMPIRAN 6

TABULASI DATA PENELITIAN

TABULASI DATA ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR																									
N O	Jenis Kela min	U s i a	Ma sa Ker ja	O C B S1	O C B S2	O C B S3	O C B S4	O C B S5	O C B S6	O C B S7	O C B S8	O C B S9	O C B S10	O C B S11	O C B S12	O C B S13	O C B S14	O C B S15	O C B S16	O C B S17	O C B S18	O C B S19	O C B S20	O C B S21	T O T A L
1	2	2	2	3	4	4	4	4	4	3	2	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	72
2	2	2	3	5	5	4	5	4	4	4	2	5	2	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	85
3	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	84
4	1	4	3	4	5	2	4	5	4	4	3	5	3	4	2	5	4	4	4	4	4	4	4	4	82
5	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	84
6	1	4	3	3	4	4	4	3	5	4	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	70
7	2	2	3	4	3	5	4	4	5	3	1	4	2	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	75
8	1	2	1	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	2	5	5	3	5	94
9	2	3	2	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	80
10	2	2	2	4	4	4	2	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	83
11	1	2	2	4	5	5	4	4	5	4	2	5	2	3	5	5	4	4	4	2	4	5	5	5	86
12	2	3	2	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	2	3	84
13	1	2	1	5	5	5	5	5	5	5	2	5	4	3	4	5	4	5	4	4	5	5	5	4	94
14	2	2	2	3	5	5	5	4	5	4	2	5	2	4	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	81
15	2	2	2	2	4	5	5	5	5	5	5	3	4	4	2	5	3	3	5	3	4	3	3	4	82
16	2	4	2	5	5	5	5	4	5	4	1	5	4	5	3	5	1	5	3	4	4	5	2	5	85
1	1	2	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	3	5	3	4	98

TABULASI DATA ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR																										
N O	Jenis Kela min	U s i a	Ma sa Ker ja	O C B S1	O C B S2	O C B S3	O C B S4	O C B S5	O C B S6	O C B S7	O C B S8	O C B S9	O C B S10	O C B S11	O C B S12	O C B S13	O C B S14	O C B S15	O C B S16	O C B S17	O C B S18	O C B S19	O C B S20	O C B S21	T O T A L	
3	1	2	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	81
3	2	2	1	3	3	1	3	4	3	5	2	3	3	2	4	2	3	2	1	4	2	3	2	2	2	57
3	3	2	2	2	4	3	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	3	4	3	3	3	3	4	3	3	80
3	4	1	2	2	3	4	4	5	3	4	4	3	4	2	3	4	5	5	3	3	3	2	3	4	3	74
3	5	2	3	3	3	4	4	3	3	4	5	4	4	3	3	5	4	4	3	3	5	3	4	4	3	78
3	6	2	3	3	5	4	4	4	3	4	4	3	5	3	3	5	5	4	3	3	4	3	3	3	3	78
3	7	2	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	2	4	3	4	3	4	3	4	3	2	69
3	8	2	2	2	3	3	3	4	3	3	3	4	4	2	3	5	5	5	3	4	4	3	4	3	3	74
3	9	2	2	2	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	2	4	2	4	4	2	66
4	0	2	2	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	5	2	3	2	2	59
4	1	2	2	2	4	3	4	3	5	5	3	5	4	4	4	3	5	3	3	5	3	4	3	3	4	80
4	2	2	2	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	1	2	3	2	3	2	3	3	3	2	2	2	52
4	3	2	2	2	4	4	3	5	5	3	5	5	3	4	4	2	5	3	3	4	3	4	3	3	4	79
4	4	2	2	1	4	5	3	3	3	2	4	3	4	4	5	3	3	3	5	5	4	4	5	5	5	82

TABULASI DATA ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR																										
N O	Jenis Kela min	U s i a	Ma sa Ker ja	O C B S1	O C B S2	O C B S3	O C B S4	O C B S5	O C B S6	O C B S7	O C B S8	O C B S9	O C B S10	O C B S11	O C B S12	O C B S13	O C B S14	O C B S15	O C B S16	O C B S17	O C B S18	O C B S19	O C B S20	O C B S21	T O T A L	
4																										
4	1	2	2	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	4	3	3	3	3	5	4	3	4	62	
4	2	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	5	5	3	4	4	4	4	3	79	
4	2	2	2	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	78
4	2	2	2	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	2	66	
4	2	2	1	3	4	3	4	3	2	3	3	4	3	4	3	5	4	3	4	4	4	4	4	3	3	73
5	1	2	3	2	5	4	4	3	4	3	2	3	2	3	3	4	3	4	5	3	4	5	2	4	72	
5	2	2	2	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	5	3	4	3	4	3	3	3	74	
5	1	2	2	2	4	4	3	2	3	5	1	3	1	1	2	2	3	5	4	3	3	3	3	2	59	
5	1	3	3	5	3	3	4	4	3	5	4	5	4	3	3	4	3	4	3	4	2	3	4	3	76	
5	2	2	2	4	4	4	5	3	4	4	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	5	3	2	2	70	
5	2	2	1	4	5	3	4	3	4	4	3	4	3	4	5	5	4	3	3	3	3	3	3	2	75	
5	1	3	3	3	3	4	3	2	3	3	2	3	2	2	3	3	3	2	2	4	2	3	2	2	56	
5	2	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	5	2	3	3	3	4	3	3	4	2	4	4	3	73	

TABULASI DATA ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR																									
N O	Jenis Kela min	U s i a	Ma sa Ker ja	O C B S1	O C B S2	O C B S3	O C B S4	O C B S5	O C B S6	O C B S7	O C B S8	O C B S9	O C B S10	O C B S11	O C B S12	O C B S13	O C B S14	O C B S15	O C B S16	O C B S17	O C B S18	O C B S19	O C B S20	O C B S21	T O T A L
58	2	2	1	4	4	4	4	3	4	4	3	5	2	3	4	5	5	4	3	4	4	3	3	4	79
59	2	2	3	5	5	4	3	4	4	4	3	5	2	4	3	4	4	3	5	4	4	3	4	4	81
60	1	2	2	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	77
61	1	1	1	3	3	5	4	1	4	3	1	3	1	2	4	3	4	3	2	4	3	3	3	3	62
62	1	2	2	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	2	3	2	3	2	3	4	3	68
63	1	3	2	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	5	4	3	3	4	3	3	4	3	74
64	2	2	1	4	3	3	4	4	4	4	4	4	2	3	4	5	4	3	3	4	2	4	4	3	75
65	2	2	1	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	5	96
66	2	1	1	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	96
67	2	2	2	3	3	2	4	3	2	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	64
68	1	2	2	4	3	2	3	3	4	3	2	3	2	3	3	3	4	2	2	4	3	4	2	3	62
69	2	2	1	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	3	5	5	4	2	5	5	3	5	90
70	2	3	3	3	4	3	4	4	5	3	5	4	2	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	76
71	2	2	2	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	76

TABULASI DATA ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR																										
N O	Jenis Kela min	U s i a	Ma sa Ker ja	O C B S1	O C B S2	O C B S3	O C B S4	O C B S5	O C B S6	O C B S7	O C B S8	O C B S9	O C B S10	O C B S11	O C B S12	O C B S13	O C B S14	O C B S15	O C B S16	O C B S17	O C B S18	O C B S19	O C B S20	O C B S21	T O T A L	
1																										
7 2	2	2	1	4	4	3	4	4	2	4	5	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	5	3	4	80	
7 3	2	2	2	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	75	
7 4	2	2	2	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	2	3	3	4	72	
7 5	1	2	2	3	3	2	3	3	2	3	2	4	3	3	3	3	4	3	3	4	2	3	3	2	61	
7 6	1	1	1	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	97	
7 7	2	3	3	5	4	5	4	5	5	4	4	5	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	85
7 8	1	2	2	4	4	4	2	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2	4	4	4	4	80	
7 9	2	2	2	3	4	4	4	4	4	3	2	4	4	3	3	3	3	2	3	3	4	3	4	3	70	
8 0	2	2	2	4	3	5	4	4	5	3	1	4	2	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	75	
8 1	1	2	1	3	4	3	5	3	4	3	4	3	3	3	5	3	3	4	4	3	3	3	4	3	73	
8 2	1	2	2	4	4	4	4	3	5	4	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	71	
8 3	1	2	2	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	72	
8 4	1	2	2	3	4	4	3	2	3	3	1	3	1	3	1	5	2	3	3	4	2	3	3	4	60	

TABULASI DATA ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR																										
N O	Jenis Kela min	U s i a	Ma sa Ker ja	O C B S1	O C B S2	O C B S3	O C B S4	O C B S5	O C B S6	O C B S7	O C B S8	O C B S9	O C B S10	O C B S11	O C B S12	O C B S13	O C B S14	O C B S15	O C B S16	O C B S17	O C B S18	O C B S19	O C B S20	O C B S21	T O T A L	
85	2	1	1	4	4	3	4	4	5	4	1	3	4	5	3	5	1	5	3	4	3	5	4	3	77	
86	1	2	2	4	3	2	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	80
87	1	2	2	4	5	4	5	5	4	4	3	4	3	3	4	5	5	5	5	3	3	3	5	5	87	
88	2	2	2	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	69
89	2	1	1	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	3	5	5	4	5	4	5	97	
90	2	2	2	3	3	2	3	3	3	4	1	4	1	2	2	3	3	3	2	4	2	3	4	3	58	
91	2	2	2	3	3	2	3	3	4	5	5	5	5	4	5	4	3	4	3	3	3	4	5	4	80	
92	1	3	1	3	4	5	3	3	5	4	3	3	4	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	2	66	
93	1	1	1	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	98	
94	2	2	3	3	4	2	3	2	3	2	1	3	1	2	2	3	3	3	3	3	2	3	2	2	52	
95	1	2	2	3	4	3	4	3	4	3	2	4	2	3	4	5	4	3	3	4	2	3	3	3	69	
96	1	2	1	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	2	4	5	3	3	3	3	3	3	3	3	65	
97	1	2	1	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	98	
99	1	2	1	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	96	

TABULASI DATA ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR																									
N O	Jenis Kela min	U s i a	Ma sa Ker ja	O C B S1	O C B S2	O C B S3	O C B S4	O C B S5	O C B S6	O C B S7	O C B S8	O C B S9	O C B S10	O C B S11	O C B S12	O C B S13	O C B S14	O C B S15	O C B S16	O C B S17	O C B S18	O C B S19	O C B S20	O C B S21	T O T A L
8																									
9	2	2	2	4	4	5	4	3	4	4	2	4	2	4	3	3	5	4	4	3	2	4	2	4	74
100	1	2	1	3	5	4	3	4	3	4	3	4	5	4	3	3	4	4	4	4	4	5	4	3	80
101	1	2	2	2	4	3	4	3	4	3	2	3	2	4	3	3	2	3	3	3	5	4	4	3	67
102	2	2	1	3	4	3	4	3	3	3	2	3	1	3	1	4	2	4	3	3	3	4	4	4	64
103	2	2	1	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	74
104	2	2	2	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	71
105	2	2	2	4	4	4	3	3	4	4	3	5	2	3	4	3	4	4	3	4	2	5	5	4	77
106	2	3	3	4	3	4	2	4	5	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	2	3	4	3	75
107	2	2	1	3	4	4	3	3	4	3	3	5	3	3	4	4	4	3	2	3	3	3	4	3	71

TABULASI DATA ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR																									
N O	Jenis Kela min	U s i a	Ma sa Ker ja	O C B S1	O C B S2	O C B S3	O C B S4	O C B S5	O C B S6	O C B S7	O C B S8	O C B S9	O C B S10	O C B S11	O C B S12	O C B S13	O C B S14	O C B S15	O C B S16	O C B S17	O C B S18	O C B S19	O C B S20	O C B S21	T O T A L
1 0 8	2	2	1	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	5	5	4	3	4	3	3	3	2	3	75
1 0 9	2	3	3	3	4	5	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	74
1 1 0	1	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	3	3	4	3	4	4	4	4	2	4	80
1 1 1	2	2	2	4	3	5	4	4	5	3	1	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	75
1 1 2	2	2	2	4	4	3	4	3	2	4	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	75
1 1 3	2	1	1	4	4	3	4	4	3	5	4	3	3	2	3	3	4	4	5	2	5	4	3	4	76
1 1 4	2	2	1	3	3	4	3	3	4	4	2	4	1	3	4	3	3	3	2	3	3	4	3	3	65
1 1 5	2	2	2	3	4	3	3	3	4	3	2	3	1	3	3	3	3	2	4	4	3	4	2	3	63
1 1 6	2	2	1	4	3	4	3	2	3	2	1	3	3	3	2	3	3	2	2	4	2	4	2	2	57

TABULASI DATA ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR																									
NO	Jenis Kelamin	Usia	Masa Kerja	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	TOTAL
				CB S1	CB S2	CB S3	CB S4	CB S5	CB S6	CB S7	CB S8	CB S9	CB S10	CB S11	CB S12	CB S13	CB S14	CB S15	CB S16	CB S17	CB S18	CB S19	CB S20	CB S21	
117	2	3	3	5	4	5	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	2	3	4	4	4	4	80	
118	2	2	2	2	4	4	3	2	3	2	1	3	1	2	2	4	3	2	3	3	3	3	3	55	

TABULASI DATA SUBJECTIVE WELL-BEING																																	
NO	Jenis Kelamin	Usia	Masa Kerja	1	2	3	4	5	SWLS	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	PA	NA	AB	SWB
				SWL S1	SWL S2	SWL S3	SWL S4	SWL S5		PA 1	NA 1	PA 2	NA 2	PA 3	NA 3	NA 4	NA 5	PA 4	PA 5	NA 6	PA 6	NA 7	PA 7	NA 8	PA 8	PA 9	NA 9	PA 10	NA 10				
1	2	2	2	3	3	4	4	3	17	3	2	3	2	4	2	1	1	5	4	2	3	3	5	3	5	5	2	3	2	40	20	20	37
2	2	2	3	4	4	4	4	4	20	5	2	5	3	5	3	3	1	5	1	1	3	3	5	2	5	5	2	3	2	42	22	20	40
3	2	2	2	4	4	4	4	3	19	4	2	4	2	5	3	2	2	4	3	2	3	2	4	3	4	4	2	4	2	39	22	17	36
4	1	4	3	4	3	4	4	3	18	3	2	3	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	3	2	26	20	6	24
5	2	3	3	4	4	4	4	2	18	4	3	5	3	4	3	3	3	4	4	3	5	3	4	3	5	5	3	4	3	44	30	14	32
6	1	4	3	3	3	3	4	2	15	3	3	4	3	5	3	3	2	3	5	3	5	3	4	3	5	4	3	3	2	41	28	13	28
7	2	2	3	2	2	2	4	2	12	2	3	4	3	3	3	3	2	3	3	4	4	3	3	2	4	4	2	3	2	33	27	6	18
8	1	2	1	2	2	2	2	3	11	2	1	4	3	4	2	3	1	2	2	2	5	2	3	2	5	4	2	4	5	35	23	12	23
9	2	3	2	4	4	4	4	3	19	4	3	4	3	5	3	2	1	3	4	3	2	2	3	2	4	4	3	3	2	36	24	12	31
10	2	2	2	4	4	4	4	2	18	4	3	4	2	1	3	2	1	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	2	3	33	27	6	24
11	1	2	2	2	4	3	3	2	14	4	2	2	4	2	3	3	2	4	3	2	3	2	4	2	4	2	2	4	2	32	24	8	22
12	2	3	2	4	3	4	3	2	16	3	1	4	2	4	3	3	1	4	4	3	5	3	3	3	5	4	2	3	3	39	24	15	31

TABULASI DATA SUBJECTIVE WELL-BEING																																	
NO	Jenis Kelamin	Usia	Masa Kerja	1	2	3	4	5	SWLS	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	PA	NA	AB	SWB
				SWL S1	SWL S2	SWL S3	SWL S4	SWL S5		PA 1	NA 1	PA 2	NA 2	PA 3	NA 3	NA 4	NA 5	PA 4	PA 5	NA 6	PA 6	NA 7	PA 7	NA 8	PA 8	PA 9	NA 9	PA 10	NA 10				
13	1	2	1	3	4	3	4	3	17	4	2	4	2	3	3	2	1	4	3	3	3	2	4	2	4	4	1	2	1	35	19	16	33
14	2	2	2	3	3	3	3	3	15	3	2	3	2	3	2	2	1	3	3	1	3	3	3	1	3	3	1	3	1	30	16	14	29
15	2	2	2	3	3	4	3	2	15	5	2	4	1	3	2	2	2	3	4	2	5	2	4	2	5	3	2	3	2	39	19	20	35
16	2	4	2	4	4	4	4	3	19	4	1	4	1	3	2	1	1	4	3	1	3	1	4	1	5	5	1	5	1	40	11	24	48
17	1	2	2	3	3	3	3	1	13	4	2	3	3	3	3	3	1	3	5	2	3	3	3	4	3	3	3	2	2	32	26	6	19
18	2	2	2	4	5	4	5	1	19	5	1	5	1	4	3	1	1	5	5	2	5	1	5	1	5	5	1	5	1	49	13	36	55
19	2	3	1	3	3	3	4	3	16	4	3	3	3	3	3	1	1	3	4	2	4	1	4	1	4	4	2	4	1	37	18	19	35
20	1	1	1	3	3	3	3	3	15	3	1	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	4	2	5	2	34	24	10	25
21	2	1	1	2	2	3	3	2	12	3	3	3	4	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	4	3	3	3	2	2	25	28	3	9
22	2	2	1	2	2	2	3	2	11	3	3	3	4	2	3	2	4	2	3	4	2	2	2	3	3	3	2	2	3	25	30	5	6
23	2	2	1	5	5	5	5	4	24	4	1	4	2	5	2	1	2	5	5	1	2	1	5	2	5	5	2	5	2	45	16	29	53
24	2	2	2	3	3	3	3	3	15	3	1	3	2	3	2	2	1	4	4	1	3	3	3	2	3	3	1	3	1	32	16	16	31

TABULASI DATA SUBJECTIVE WELL-BEING																																	
NO	Jenis Kelamin	Usia	Masa Kerja	1	2	3	4	5	SWLS	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	PA	NA	AB	SWB
				SWL S1	SWL S2	SWL S3	SWL S4	SWL S5		PA 1	NA 1	PA 2	NA 2	PA 3	NA 3	NA 4	NA 5	PA 4	PA 5	NA 6	PA 6	NA 7	PA 7	NA 8	PA 8	PA 9	NA 9	PA 10	NA 10				
25	2	1	1	2	2	3	3	3	13	3	1	3	2	2	1	1	1	3	3	2	1	2	4	3	3	3	1	3	2	28	16	12	25
26	1	4	3	3	2	3	3	3	14	2	1	4	3	3	3	1	1	3	3	2	2	2	4	1	4	4	2	3	1	32	17	15	29
27	2	2	2	4	4	3	4	2	17	4	3	4	2	3	1	2	1	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	1	36	24	12	29
28	2	2	2	5	4	5	5	4	23	5	2	5	2	5	1	1	1	5	5	2	2	1	5	2	5	5	2	4	2	46	16	30	53
29	2	2	2	5	4	4	3	2	18	4	1	4	2	5	2	1	1	4	1	2	1	3	4	4	2	4	1	5	2	34	19	15	33
30	1	1	1	5	4	4	5	4	22	4	2	4	2	5	1	1	1	5	5	2	2	2	5	1	5	5	1	4	2	44	15	29	51
31	2	3	3	3	3	3	3	3	15	3	1	3	1	2	1	1	1	4	3	2	2	2	3	2	3	3	1	4	1	30	13	17	32
32	2	2	1	2	3	3	2	3	13	3	3	2	1	3	3	1	2	2	4	1	3	4	3	3	2	3	4	2	3	27	25	2	15
33	2	2	2	3	3	3	2	2	13	2	3	4	2	3	1	1	1	3	3	2	2	1	3	2	3	4	2	4	1	31	16	15	28
34	1	2	2	3	3	3	3	2	14	3	1	4	2	3	1	1	1	3	3	2	2	2	3	2	3	3	1	2	2	29	15	14	28
35	2	3	3	4	3	3	4	3	17	4	1	3	2	2	1	1	1	3	4	2	2	2	4	2	4	3	2	2	1	31	15	16	33
36	2	3	3	4	4	4	4	4	20	2	1	4	1	2	1	1	1	4	3	2	2	2	3	2	4	4	1	3	1	31	13	18	38

TABULASI DATA SUBJECTIVE WELL-BEING																																	
NO	Jenis Kelamin	Usia	Masa Kerja	1	2	3	4	5	SWLS	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	PA	NA	AB	SWB
				SWL S1	SWL S2	SWL S3	SWL S4	SWL S5		PA 1	NA 1	PA 2	NA 2	PA 3	NA 3	NA 4	NA 5	PA 4	PA 5	NA 6	PA 6	NA 7	PA 7	NA 8	PA 8	PA 9	NA 9	PA 10	NA 10				
37	2	3	3	3	2	2	3	2	12	3	3	4	2	2	3	1	1	2	3	3	1	2	4	2	4	4	2	4	1	31	20	11	23
38	2	2	2	3	4	4	4	3	18	3	1	4	2	2	2	1	1	4	3	3	1	2	3	2	4	4	1	3	1	31	16	15	33
39	2	2	2	2	3	2	3	2	12	2	2	3	2	3	3	1	1	4	3	3	2	3	5	3	5	5	1	3	2	35	21	14	26
40	2	2	2	2	2	2	3	3	12	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	4	2	4	4	2	4	1	32	20	12	24
41	2	2	2	3	3	4	4	2	16	5	2	4	1	3	2	2	2	3	4	2	5	2	4	2	4	3	3	3	3	38	21	17	33
42	2	2	2	2	3	2	3	2	12	3	3	3	4	3	3	2	4	2	3	3	2	2	2	3	4	3	3	5	2	30	29	11	13
43	2	2	2	3	3	4	4	2	16	5	2	4	1	3	2	1	1	3	4	2	5	2	4	2	4	3	2	3	2	38	17	21	37
44	2	2	1	3	3	3	4	5	18	3	2	5	1	4	3	3	2	5	4	3	2	3	5	3	5	5	1	5	2	43	23	20	38
45	1	2	2	3	4	5	4	3	19	3	2	4	4	3	1	3	4	4	3	3	3	2	4	3	4	4	3	3	3	35	28	7	26
46	2	3	3	3	4	4	4	3	18	3	2	4	2	3	2	1	1	3	3	2	2	2	3	2	3	3	2	3	1	30	17	13	31
47	2	2	2	4	4	4	4	3	19	5	4	4	3	4	1	2	2	4	3	3	3	3	4	3	3	3	2	4	1	37	24	13	32
48	2	2	2	3	3	3	3	3	15	3	2	4	2	3	2	2	2	4	4	3	1	2	3	2	3	3	2	4	1	32	20	12	27

TABULASI DATA SUBJECTIVE WELL-BEING																																	
NO	Jenis Kelamin	Usia	Masa Kerja	1	2	3	4	5	SWLS	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	PA	NA	AB	SWB
				SWL S1	SWL S2	SWL S3	SWL S4	SWL S5		PA 1	NA 1	PA 2	NA 2	PA 3	NA 3	NA 4	NA 5	PA 4	PA 5	NA 6	PA 6	NA 7	PA 7	NA 8	PA 8	PA 9	NA 9	PA 10	NA 10				
49	2	2	1	3	4	3	3	3	16	3	2	4	2	4	2	2	2	3	3	2	2	2	5	2	5	4	3	4	2	37	21	16	32
50	1	2	3	4	4	3	4	3	18	4	2	5	2	4	1	2	2	4	4	1	2	1	4	2	5	4	1	4	2	40	16	24	42
51	2	2	2	3	2	4	3	3	15	3	2	3	2	4	2	2	2	4	3	2	2	2	3	3	4	4	1	4	1	34	19	15	30
52	1	2	2	2	2	2	3	2	11	2	3	4	3	4	3	2	2	2	3	2	3	3	2	3	4	4	3	3	3	31	27	4	15
53	1	3	3	3	3	3	2	2	13	3	2	4	2	2	2	2	2	3	4	3	1	2	4	2	3	4	2	3	1	31	20	11	24
54	2	2	2	3	3	4	3	3	16	4	1	4	2	3	2	1	1	4	4	3	2	2	4	2	5	2	2	3	1	35	17	18	34
55	2	2	1	3	2	3	3	3	14	4	1	3	2	2	2	1	1	3	4	2	3	2	3	2	3	4	2	3	1	32	16	16	30
56	1	3	3	2	3	3	3	2	13	2	3	2	2	2	2	1	1	2	3	2	3	3	3	3	3	4	4	2	3	26	24	2	15
57	2	3	3	3	3	3	3	2	14	3	2	3	1	4	1	1	1	3	3	2	2	3	4	2	4	3	2	4	2	33	17	16	30
58	2	2	1	3	3	2	3	2	13	3	1	4	2	3	2	1	1	4	4	2	3	2	3	2	4	3	2	4	2	35	17	18	31
59	2	2	3	4	4	4	4	3	19	4	2	5	3	5	3	3	1	3	2	2	3	3	5	2	5	5	2	3	2	40	23	17	36
60	1	2	2	4	3	4	4	3	18	4	3	4	3	4	3	3	2	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	37	30	7	25

TABULASI DATA SUBJECTIVE WELL-BEING																																	
NO	Jenis Kelamin	Usia	Masa Kerja	1	2	3	4	5	SWLS	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	PA	NA	AB	SWB
				SWL S1	SWL S2	SWL S3	SWL S4	SWL S5		PA 1	NA 1	PA 2	NA 2	PA 3	NA 3	NA 4	NA 5	PA 4	PA 5	NA 6	PA 6	NA 7	PA 7	NA 8	PA 8	PA 9	NA 9	PA 10	NA 10				
61	1	1	1	2	3	3	3	3	14	2	3	3	2	3	2	1	1	3	4	3	2	1	2	5	4	2	4	4	1	29	23	6	20
62	1	2	2	3	3	3	3	3	15	4	2	3	2	5	1	1	1	4	4	2	5	2	5	1	4	4	2	5	2	43	16	27	42
63	1	3	2	3	3	3	4	3	16	3	1	4	2	3	2	2	1	4	3	2	2	2	4	2	3	3	2	4	3	33	19	14	30
64	2	2	1	3	3	3	2	2	13	3	1	4	2	3	1	1	1	3	3	2	3	2	3	1	4	5	1	3	1	34	13	21	34
65	2	2	1	5	5	4	4	5	23	5	2	5	1	4	1	4	2	4	5	2	2	2	5	2	5	4	2	4	2	43	20	23	46
66	2	1	1	3	3	3	2	4	15	5	2	5	3	3	1	1	3	3	4	2	2	3	2	2	3	3	1	4	2	34	20	14	29
67	2	2	2	3	3	4	3	3	16	4	2	4	3	3	1	2	4	4	4	3	3	2	3	3	4	3	2	4	2	36	24	12	28
68	1	2	2	3	2	2	3	2	12	2	3	4	3	2	3	2	2	3	3	3	1	3	3	2	2	4	2	3	3	27	26	1	13
69	2	2	1	2	3	3	3	2	13	4	1	4	3	4	2	1	1	3	3	2	4	1	4	2	4	5	2	4	1	39	16	23	36
70	2	3	3	3	2	3	3	2	13	4	1	4	2	4	2	2	1	3	3	2	3	1	3	2	4	4	3	3	2	35	18	17	30
71	2	2	2	4	4	4	3	3	18	5	3	5	2	4	2	3	3	4	5	3	3	3	4	2	4	5	3	5	2	44	26	18	36
72	2	2	1	4	4	4	4	5	21	3	2	5	1	4	1	2	2	4	4	3	2	2	5	2	5	5	1	5	1	42	17	25	46

TABULASI DATA SUBJECTIVE WELL-BEING																																	
NO	Jenis Kelamin	Usia	Masa Kerja	1	2	3	4	5	SWLS	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	PA	NA	AB	SWB
				SWL S1	SWL S2	SWL S3	SWL S4	SWL S5		PA 1	NA 1	PA 2	NA 2	PA 3	NA 3	NA 4	NA 5	PA 4	PA 5	NA 6	PA 6	NA 7	PA 7	NA 8	PA 8	PA 9	NA 9	PA 10	NA 10				
73	2	2	2	2	2	3	3	2	12	2	2	3	2	3	2	2	1	4	3	2	2	2	4	2	4	3	3	4	2	32	20	12	24
74	2	2	2	4	4	4	4	3	19	4	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	2	34	30	4	23
75	1	2	2	3	2	3	3	2	13	3	2	4	2	2	2	1	2	3	3	2	2	3	3	3	4	4	2	4	1	32	20	12	25
76	1	1	1	2	2	3	3	2	12	3	3	2	1	3	2	1	4	3	3	3	2	4	3	5	3	2	2	3	1	27	26	1	13
77	2	3	3	4	4	4	4	3	19	3	1	4	2	1	3	1	2	4	4	3	2	1	3	2	5	5	2	4	2	35	19	16	35
78	1	2	2	4	4	4	4	2	18	4	3	4	2	1	3	2	1	4	4	3	3	3	5	4	4	3	3	3	2	35	26	9	27
79	2	2	2	3	3	4	4	3	17	3	2	3	2	2	4	1	1	4	3	2	3	3	5	3	5	5	2	3	2	36	22	14	31
80	2	2	2	3	3	4	4	3	17	3	2	4	2	4	2	2	1	5	4	2	2	2	4	3	4	4	2	3	2	37	20	17	34
81	1	2	1	3	3	2	3	2	13	2	2	4	2	2	1	1	1	4	4	2	2	2	3	3	3	3	2	3	2	30	18	12	25
82	1	2	2	3	3	3	4	2	15	3	3	4	3	5	3	3	4	3	5	3	5	3	4	3	5	4	3	3	4	41	32	9	24
83	1	2	2	3	3	3	3	2	14	4	2	3	3	3	1	1	1	4	4	2	3	3	3	2	4	3	2	3	2	34	19	15	29
84	1	2	2	3	3	3	4	2	15	3	2	4	4	3	1	3	4	4	3	4	3	2	4	3	4	4	3	4	2	36	28	8	23

TABULASI DATA SUBJECTIVE WELL-BEING																																	
NO	Jenis Kelamin	Usia	Masa Kerja	1	2	3	4	5	SWLS	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	PA	NA	AB	SWB
				SWL S1	SWL S2	SWL S3	SWL S4	SWL S5		PA1	NA1	PA2	NA2	PA3	NA3	NA4	NA5	PA4	PA5	NA6	PA6	NA7	PA7	NA8	PA8	PA9	NA9	PA10	NA10				
85	2	1	1	4	4	4	4	3	19	4	1	4	2	3	2	1	1	4	3	1	3	1	4	1	5	5	1	5	1	40	12	28	47
86	1	2	2	3	3	3	2	3	14	3	1	4	2	3	1	1	1	4	3	2	2	1	3	2	3	3	1	2	1	30	13	17	31
87	1	2	2	4	4	4	4	3	19	3	1	5	2	2	1	1	1	3	3	2	2	2	4	3	4	4	1	3	2	33	16	17	36
88	2	2	2	3	4	4	4	3	18	3	2	3	2	3	3	4	3	4	3	2	2	2	4	2	4	4	2	3	2	33	24	9	27
89	2	1	1	3	3	3	3	3	15	3	1	4	2	4	1	1	1	4	4	2	5	1	4	3	5	3	1	5	2	41	15	26	41
90	2	2	2	2	2	3	3	2	12	3	3	4	3	2	3	1	1	2	3	3	2	2	3	2	2	3	1	3	2	27	21	6	18
91	2	2	2	4	4	4	4	4	20	4	1	4	2	3	1	1	1	3	3	2	1	1	4	2	4	4	1	3	2	33	14	19	39
92	1	3	1	3	2	3	2	3	13	3	1	3	2	3	2	2	1	4	3	2	3	2	4	2	4	3	1	3	1	33	16	17	30
93	1	1	1	2	4	3	3	3	15	4	1	3	2	3	2	1	2	4	4	3	2	3	2	2	5	3	2	3	2	33	20	3	28
94	2	2	3	2	3	3	3	2	13	2	3	2	2	3	3	1	1	2	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	24	23	1	14
95	1	2	2	3	2	3	3	3	14	3	2	3	3	2	2	2	1	3	3	2	1	2	3	2	4	4	3	4	2	30	21	9	23
96	1	2	1	3	3	3	3	3	15	3	2	3	2	3	2	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	4	2	4	3	32	21	11	26

TABULASI DATA SUBJECTIVE WELL-BEING																																	
NO	Jenis Kelamin	Usia	Masa Kerja	1	2	3	4	5	SWLS	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	PA	NA	AB	SWB
				SWL S1	SWL S2	SWL S3	SWL S4	SWL S5		PA 1	NA 1	PA 2	NA 2	PA 3	NA 3	NA 4	NA 5	PA 4	PA 5	NA 6	PA 6	NA 7	PA 7	NA 8	PA 8	PA 9	NA 9	PA 10	NA 10				
97	1	2	1	3	3	5	3	2	16	4	2	3	2	3	3	1	2	3	2	3	3	3	4	3	3	3	2	2	1	30	22	8	24
98	1	2	1	4	5	4	5	5	23	4	2	5	3	5	2	2	1	5	4	2	3	3	4	2	5	4	2	4	2	43	21	22	45
99	2	2	2	3	3	3	3	3	15	3	1	4	2	3	1	1	1	3	3	2	2	2	2	1	3	3	2	3	1	29	14	15	30
100	1	2	1	4	4	5	4	5	22	4	2	4	2	4	1	1	2	4	5	2	2	2	5	1	5	4	2	4	1	41	16	25	47
101	1	2	2	3	3	4	3	2	15	3	2	4	4	3	2	3	4	4	3	3	3	2	4	3	4	4	3	3	4	35	30	5	20
102	2	2	1	3	4	3	3	2	15	3	3	4	3	3	3	2	2	4	3	3	2	3	4	2	4	4	2	4	1	35	24	11	26
103	2	2	1	3	3	2	3	1	12	4	2	4	2	3	3	3	3	4	3	3	2	2	4	2	4	4	4	4	2	36	26	10	22
104	2	2	2	3	3	3	3	2	14	4	2	3	3	2	3	1	1	2	2	2	2	3	4	1	4	4	1	4	2	31	19	12	26
105	2	2	2	4	4	3	3	3	17	4	1	3	2	4	3	2	4	3	2	2	3	4	4	2	3	3	1	3	1	32	22	10	27

TABULASI DATA SUBJECTIVE WELL-BEING																																	
NO	Jenis Kelamin	Usia	Masa Kerja	1	2	3	4	5	SWLS	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	PA	NA	AB	SWB
				SWL S1	SWL S2	SWL S3	SWL S4	SWL S5		PA 1	NA 1	PA 2	NA 2	PA 3	NA 3	NA 4	NA 5	PA 4	PA 5	NA 6	PA 6	NA 7	PA 7	NA 8	PA 8	PA 9	NA 9	PA 10	NA 10				
106	2	3	3	4	4	4	4	2	18	4	3	4	2	1	3	2	1	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	2	3	33	27	6	24
107	2	2	1	3	4	4	3	3	17	3	2	4	1	5	1	1	1	4	4	2	5	2	4	2	4	4	2	3	2	40	16	24	41
108	2	2	1	3	3	3	3	3	15	4	1	4	2	2	2	2	1	4	4	2	2	2	3	2	4	5	1	4	2	36	17	19	34
109	2	3	3	2	3	3	3	3	14	4	3	3	3	3	4	2	1	4	4	2	3	2	4	2	3	4	2	2	1	34	22	12	26
110	1	4	3	4	4	4	4	4	20	3	2	4	2	2	2	1	1	4	5	3	2	1	4	2	4	5	2	3	1	36	17	19	39
111	2	2	2	2	2	3	4	2	13	2	3	4	3	3	3	3	2	3	3	4	4	3	3	2	4	4	2	3	2	33	27	6	19
112	2	2	2	4	4	3	3	2	16	4	2	4	3	4	2	2	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	2	4	2	39	25	14	30
113	2	1	1	5	3	3	3	5	19	4	1	4	2	4	3	3	3	5	5	3	5	2	5	2	5	4	2	4	2	45	23	22	41

TABULASI DATA SUBJECTIVE WELL-BEING																																	
NO	Jenis Kelamin	Usia	Masa Kerja	1	2	3	4	5	SWLS	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	PA	NA	AB	SWB
				SWL S1	SWL S2	SWL S3	SWL S4	SWL S5		PA 1	NA 1	PA 2	NA 2	PA 3	NA 3	NA 4	NA 5	PA 4	PA 5	NA 6	PA 6	NA 7	PA 7	NA 8	PA 8	PA 9	NA 9	PA 10	NA 10				
114	2	2	1	3	3	3	3	2	14	3	1	4	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	3	1	3	3	1	3	1	27	14	13	27
115	2	2	2	2	3	3	2	2	12	3	1	3	2	3	1	1	1	3	2	2	3	2	3	2	4	3	2	4	2	31	16	15	27
116	2	2	1	4	4	4	4	4	20	4	3	5	3	4	1	2	1	4	5	2	5	3	5	3	3	4	4	5	2	44	24	20	40
117	2	3	3	4	4	3	3	2	16	4	3	5	2	3	2	1	1	4	4	3	4	2	4	3	4	4	2	4	1	40	20	20	36
118	2	2	2	2	3	3	3	2	13	3	3	4	2	5	3	1	2	2	3	3	2	2	3	3	4	3	3	3	3	32	25	7	20

Keterangan:

Jenis Kelamin	1 = Laki-laki	PA = <i>Positive Affects</i>
	2 = Perempuan	NA = <i>Negative Affects</i>
Masa Kerja	1 = Masa Kerja Baru (<6 tahun)	AB = <i>Affects Balance</i>
	2 = Masa Kerja Sedang (6 tahun - 10 tahun)	SWLS = <i>Satisfaction With Life Scale</i>
	3 = Masa Kerja Lama (> 10 tahun)	SWB = <i>Subjective Well-being</i>
Usia	1 = Remaja Akhir (17 tahun-25 tahun)	
	2 = Dewasa Awal (26 tahun - 35 tahun)	
	3 = Dewasa Akhir (36 tahun - 45 tahun)	
	4 = Lansia Awal (46 tahun - 55 tahun)	

LAMPIRAN 7

DATA INDUK PENELITIAN

NO	Jenis Kelamin	Usia	Masa Kerja	Skor SWB	Skor OCB
1	2	2	2	37	72
2	2	2	3	40	85
3	2	2	2	36	84
4	1	4	3	24	82
5	2	3	3	32	84
6	1	4	3	28	70
7	2	2	3	18	75
8	1	2	1	23	94
9	2	3	2	31	80
10	2	2	2	24	83
11	1	2	2	22	86
12	2	3	2	31	84
13	1	2	1	33	94
14	2	2	2	29	81
15	2	2	2	35	82
16	2	4	2	48	85
17	1	2	2	19	98
18	2	2	2	55	90
19	2	3	1	35	84
20	1	1	1	25	78
21	2	1	1	9	68
22	2	2	1	6	51
23	2	2	1	53	99
24	2	2	2	31	80
25	2	1	1	25	68
26	1	4	3	29	86
27	2	2	2	29	83
28	2	2	2	53	98
29	2	2	2	33	80
30	1	1	1	51	92
31	2	3	3	32	81
32	2	2	1	15	57
33	2	2	2	28	80
34	1	2	2	28	74

NO	Jenis Kelamin	Usia	Masa Kerja	Skor SWB	Skor OCB
35	2	3	3	33	78
36	2	3	3	38	78
37	2	3	3	23	69
38	2	2	2	33	74
39	2	2	2	26	66
40	2	2	2	24	59
41	2	2	2	33	80
42	2	2	2	13	52
43	2	2	2	37	79
44	2	2	1	38	82
45	1	2	2	26	62
46	2	3	3	31	79
47	2	2	2	32	78
48	2	2	2	27	66
49	2	2	1	32	73
50	1	2	3	42	72
51	2	2	2	30	74
52	1	2	2	15	59
53	1	3	3	24	76
54	2	2	2	34	70
55	2	2	1	30	75
56	1	3	3	15	56
57	2	3	3	30	73
58	2	2	1	31	79
59	2	2	3	36	81
60	1	2	2	25	77
61	1	1	1	20	62
62	1	2	2	42	68
63	1	3	2	30	74
64	2	2	1	34	75
65	2	2	1	46	96
66	2	1	1	29	96
67	2	2	2	28	64
68	1	2	2	13	62

NO	Jenis Kelamin	Usia	Masa Kerja	Skor SWB	Skor OCB
69	2	2	1	36	90
70	2	3	3	30	76
71	2	2	2	36	76
72	2	2	1	46	80
73	2	2	2	24	75
74	2	2	2	23	72
75	1	2	2	25	61
76	1	1	1	13	97
77	2	3	3	35	85
78	1	2	2	27	80
79	2	2	2	31	70
80	2	2	2	34	75
81	1	2	1	25	73
82	1	2	2	24	71
83	1	2	2	29	72
84	1	2	2	23	60
85	2	1	1	47	77
86	1	2	2	31	80
87	1	2	2	36	87
88	2	2	2	27	69
89	2	1	1	41	97
90	2	2	2	18	58
91	2	2	2	39	80
92	1	3	1	30	66
93	1	1	1	28	98
94	2	2	3	14	52
95	1	2	2	23	69
96	1	2	1	26	65
97	1	2	1	24	98
98	1	2	1	45	96
99	2	2	2	30	74
100	1	2	1	47	80
101	1	2	2	20	67
102	2	2	1	26	64

NO	Jenis Kelamin	Usia	Masa Kerja	Skor SWB	Skor OCB
103	2	2	1	22	74
104	2	2	2	26	71
105	2	2	2	27	77
106	2	3	3	24	75
107	2	2	1	41	71
108	2	2	1	34	75
109	2	3	3	26	74
110	1	4	3	39	80
111	2	2	2	19	75
112	2	2	2	30	75
113	2	1	1	41	76
114	2	2	1	27	65
115	2	2	2	27	63
116	2	2	1	40	57
117	2	3	3	36	80
118	2	2	2	20	55

LAMPIRAN 8

DESKRIPSI SUBJEK PENELITIAN

Statistics

		Jenis Kelamin	Usia	Masa Kerja
N	Valid	118	118	118
	Missing	0	0	0
Mean		1.68	2.15	1.88
Std. Deviation		.469	.636	.706
Minimum		1	1	1
Maximum		2	4	3

Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	38	32.2	32.2	32.2
	Perempuan	80	67.8	67.8	100.0
Total		118	100.0	100.0	

Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Remaja Akhir (17 th - 25 th)	11	9.3	9.3	9.3
	Dewasa Awal (26 th - 35 th)	83	70.3	70.3	79.7
	Dewasa Akhir (36 th - 45 th)	19	16.1	16.1	95.8
	Lansia Awal (46 th - 55 th)	5	4.2	4.2	100.0
Total		118	100.0	100.0	

		Masa Kerja			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Masa Kerja Baru (<6 th)	37	31.4	31.4	31.4
	Masa Kerja Sedang (6 th - 10 th)	58	49.2	49.2	80.5
	Masa Kerja Lama (> 10 th)	23	19.5	19.5	100.0
	Total	118	100.0	100.0	

LAMPIRAN 9

SKOR HIPOTETIK

SKOR HIPOTETIK

A. *Organizational Citizenship Behavior*

- a. Total aitem = 21
- b. X_{min} = $\sum \text{aitem} \times \text{skor terkecil pada skala}$
 = $21 \times 1 = 21$
- c. X_{max} = $\sum \text{aitem} \times \text{skor terbesar pada skala}$
 = $21 \times 5 = 105$
- d. Mean = $\frac{1}{2} (X_{max} + X_{min})$
 = $\frac{1}{2} (110 + 21)$
 = 63
- e. SD = $\frac{1}{6} (X_{max} - X_{min})$
 = $\frac{1}{6} (110 - 21)$
 = 14

Kategorisasi

- a. Sangat rendah = $X < (\mu_H - 1.8 \sigma_H)$
 = $X < (63 - 1.8 \times 14)$
 = $X < 37,8$
- b. Rendah = $\mu_H - 1.8 \sigma_H \leq X \leq \mu_H - 0.6 \sigma_H$
 = $37,8 \leq X \leq (63 - 0.6 \times 14)$
 = $37,8 \leq X \leq 54,6$
- c. Sedang = $\mu_H - 0,6 \sigma_H < X \leq \mu_H + 0.6 \sigma_H$
 = $54,6 < X \leq (63 + 0,6 \times 14)$
 = $54,6 < X \leq 71,4$
- d. Tinggi = $\mu_H + 0,6 \sigma_H < X \leq \mu_H + 1.8 \sigma_H$
 = $71,4 < X \leq (63 + 1,8 \times 14)$
 = $71,4 < X \leq 88,2$

$$\begin{aligned} \text{e. Sangat tinggi} &= X > \mu_H + 1.8\sigma_H \\ &= X > 88,2 \end{aligned}$$

B. Subjective Well-being

a. Total aitem

$$\begin{aligned} - \text{ SWLS} &= 5 \\ - \text{ Possitive Afective (PA)} &= 10 \\ - \text{ Negative Afective (NA)} &= 10 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{b. } X_{\max} &= \sum \text{SWLS} + (\text{PA} - \text{NA}) \\ &= (5 \times 5) + \{(10 \times 5) - (10 \times 1)\} \\ &= 65 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{c. } X_{\min} &= \sum \text{SWLS} + (\text{PA} - \text{NA}) \\ &= (5 \times 1) + \{(10 \times 1) - (10 \times 5)\} \\ &= -35 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{d. Mean} &= \frac{1}{2} (X_{\max} + X_{\min}) \\ &= \frac{1}{2} (65 + (-35)) \\ &= 15 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{e. SD} &= \frac{1}{6} (X_{\max} - X_{\min}) \\ &= \frac{1}{6} (65 - (-35)) \\ &= 16,6 \end{aligned}$$

Kategorisasi

$$\begin{aligned} \text{a. Sangat rendah} &= X < (\mu_H - 1.8 \sigma_H) \\ &= X < (15 - 1.8 \times 16,6) \\ &= X < -14,88 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{b. Rendah} &= \mu_H - 1.8 \sigma_H \leq X \leq \mu_H - 0.6 \sigma_H \\ &= -14,88 \leq X \leq (15 - 0.6 \times 16,6) \end{aligned}$$

$$= -14,88 \leq X \leq 5,04$$

c. Sedang

$$\begin{aligned} &= \mu_H - 0,6 \sigma_H < X \leq \mu_H + 0,6 \sigma_H \\ &= 5,04 < X \leq (15 + 0,6 \times 16,6) \\ &= 5,04 < X \leq 24,96 \end{aligned}$$

d. Tinggi

$$\begin{aligned} &= \mu_H + 0,6 \sigma_H < X \leq \mu_H + 1,8 \sigma_H \\ &= 24,96 < X \leq (15 + 1,8 \times 16,6) \\ &= 24,96 < X \leq 44,88 \end{aligned}$$

e. Sangat tinggi

$$\begin{aligned} &= X > \mu_H + 1,8 \sigma_H \\ &= X > 44,88 \end{aligned}$$

LAMPIRAN 10

SKOR EMPRIK

Statistics

		OCB	SWB
N	Valid	118	118
	Missing	0	0
Mean		75.97	29.99
Std. Deviation		11.026	9.259
Minimum		51	6
Maximum		99	55

LAMPIRAN 11

HASIL UJI NORMALITAS

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		OCB	SWB
N		118	118
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	75.9746	29.9915
	Std. Deviation	11.02558	9.25932
Most Extreme Differences	Absolute	.078	.075
	Positive	.078	.075
	Negative	-.065	-.073
Test Statistic		.078	.075
Asymp. Sig. (2-tailed)		.076 ^c	.097 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

LAMPIRAN 12

HASIL UJI LINEARITAS

Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
OCB * SWB	118	100.0%	0	0.0%	118	100.0%

ANOVA Table

			Sum of	df	Mean		
			Squares		Square	F	Sig.
OCB *	Between	(Combined)	7946.933	35	227.055	2.967	.000
SWB	Groups	Linearity	3900.383	1	3900.383	50.961	.000
		Deviation from Linearity	4046.550	34	119.016	1.555	.054
Within Groups			6275.990	82	76.536		
Total			14222.924	117			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
OCB * SWB	.524	.274	.747	.559

LAMPIRAN 13

HASIL UJI HIPOTESIS

Correlations

		OCB	SWB
OCB	Pearson Correlation	1	.524**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	118	118
SWB	Pearson Correlation	.524**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	118	118

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Analisis Tambahan

Correlations

		Kepuasan Hidup	Positif Afek	Negatif Afek	OCB
Kepuasan Hidup	Pearson Correlation	1	.637**	-.173	.453**
	Sig. (2-tailed)		.000	.061	.000
	N	118	118	118	118
Positif Afek	Pearson Correlation	.637**	1	-.063	.413**
	Sig. (2-tailed)	.000		.496	.000
	N	118	118	118	118
Negatif Afek	Pearson Correlation	-.173	-.063	1	-.288**
	Sig. (2-tailed)	.061	.496		.002
	N	118	118	118	118
OCB	Pearson Correlation	.453**	.413**	-.288**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.002	
	N	118	118	118	118

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method

1	Negatif Afek, Positif Afek, Kepuasan Hidup ^b	. Enter
---	--	---------

a. Dependent Variable: OCB

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.530 ^a	.281	.262	9.47092

a. Predictors: (Constant), Negatif Afek, Positif Afek, Kepuasan Hidup

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3997.314	3	1332.438	14.855	.000 ^b
	Residual	10225.610	114	89.698		
	Total	14222.924	117			

a. Dependent Variable: OCB

b. Predictors: (Constant), Negatif Afek, Positif Afek, Kepuasan Hidup

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		T	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	53.985	7.531			7.168	.000
	Kepuasan Hidup	.999	.388	.269	2.572	.011
	Positif Afek	.487	.221	.227	2.204	.030
	Negatif Afek	-.522	.186	-.227	-2.810	.006

a. Dependent Variable: OCB

LAMPIRAN 14

SURAT PERMOHONAN IZIN PENELITIAN



UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

FAKULTAS PSIKOLOGI DAN ILMU SOSIAL BUDAYA

Program Studi Psikologi (S1), Program Studi Ilmu Komunikasi (S1), Program Pendidikan Bahasa Inggris (S1),
Program Studi Hubungan Internasional (S1), Program Magister Profesi Psikologi (S2)

Tanggal : 6 April 2018
Nomor : 277 / Dek / 70/Div.Um.RT / IV / 2018
Hal : Permohonan Ijin Pengambilan Data untuk Skripsi
Kepada Yth.
Kepala Kantor Pos Besar Yogyakarta


Assalamualaikum Wr. Wb

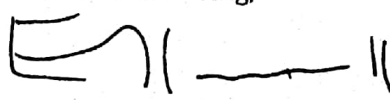
Dalam rangka mempersiapkan mahasiswa untuk menempuh ujian, bagi setiap mahasiswa diwajibkan membuat skripsi/tugas akhir.

Sehubungan dengan hal tersebut di atas diperlukan data, baik dari Instansi Pemerintah, Badan Usaha Milik Negara, Perusahaan Swasta dan Lembaga maupun individu. Selanjutnya kami mohon ijin penelitian/pengambilan data mahasiswa Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya Universitas Islam Indonesia tersebut dibawah ini :

Nama : **Hesti Widyawati**
Nomor Mahasiswa : **14320302**
Judul Skripsi : **HUBUNGAN ANTARA SUBJECTIVE WELL-BEING DAN ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR PADA KARYAWAN**

Demikian permohonan kami, atas perhatian dan bantuan Bapak/Ibu/Saudara/i kami ucapkan terimakasih.
Wassalamualaikum Wr. Wb

Dekan,

Dr. rer. nat. Arief Fahmie, S.Psi., MA., Psikolog

Dosen Pembimbing,

Dr. H. Fuad Nashori, S.Psi., M.Si., Psikolog.

LAMPIRAN 15

SURAT KETERANGAN TELAH SELESAI

PENELITIAN



SURAT KETERANGAN PENELITIAN

NO : 1414/Ummum/SDM/VI/0518

Yang bertanda tangan dibawah ini :

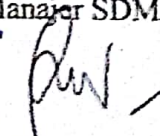
Nama : Siti Rumtivanah
Nippos : 971361332
Jabatan : Manajer SDM
Instansi : PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Yogyakarta
Alamat : Jl. P. Senopati no 2 Yogyakarta 55121

Menerangkan bahwa :

Nama : Hesti Widyawati
NIM : 14320302
Program Studi : Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya
Universitas : Universitas Islam Indonesia Yogyakarta 55281

Mahasiswi tersebut diatas telah selesai melakukan Penelitian/pencarian data tentang: "Hubungan Antara Subjective Well-Being dan Organizational Citizenship Behavior pada Karyawan" untuk memenuhi tugas Pengambilan Data untuk Skripsi terhitung mulai tanggal 16 April 2018 sampai dengan 30 April 2018.

Demikian surat keterangan ini kami sampaikan agar dapat dipergunakan sebagai mana mestinya.

Yogyakarta, 4 Mei 2018
KANTOR Manajer SDM,
POS INDONESIA
YOGYAKARTA
2

Siti Rumtivanah
Nippos: 971361332

PT. POS INDONESIA (PERSERO)
KANTOR POS YOGYAKARTA 55000
Jl. P. Senopati No. 02 Yogyakarta 55121
Telp/Fax: (0274) 377322 / (0274) 375890