**HUBUNGAN ANTARA *SUBJECTIVE WELL-BEING***

**DAN *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* PADA**

**ANGGOTA DIT SAMAPTA POLDA DIY**

## *RELATIONSHIP BETWEEN SUBJECTIVE WELL-BEING*

## *AND ORGANIZATIONAL CITIZRNSHIP BEHAVIOR ON MEMBERS OF DITSAMAPTA POLDA DIY*

**Ridwan Wibowo**

Universitas Mercu Buana Yogyakarta

[ridwanwibow@gmail.com](mailto:ridwanwibow@gmail.com)

082137552701

**Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *subjective well- being* dan *organizational citizenship behavior* pada anggota Ditsamapta Polda DIY. Subjek dalam penelitian ini adalah 45 anggota Ditsamapta Polda DIY. 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 = 0,250. *SWB* memberikan sumbangan efektif sebanyak 25% sedangkan sisanya 75 % berasal dari faktor lain.

Kata kunci: *Organizational Citizenship Behavior*, *Subjective Well-being*, anggota Ditsamapta Polda DIY

## Abstrak

This study aims to determine the relationship between subjective well-being and organizational citizenship behavior among members of Ditsamapta Yogyakarta Regional Police. The subjects in this study were 45 members of Ditsamapta Yogyakarta Regional Police. The measurement instrument used in this study was a modification and translation of the Satisfaction with Life Scale (SWLS) developed by Diener, Emmons, Larsen, and Griffin (1985) and Positive Affect Negative Affect Schedule (HEAT) developed by Watson, Clark, and Tellengen (1988), both instruments are used to measure *SWB*. And *OCB* was measured by a questionnaire from Podsakoff, MacKenzie, Moorman, and Fetter (1990). Data obtained from the three instruments were analyzed by Pearson Product-moment correlation test with the help of SPSS for Windows ver. 22. The results show that there is a positive correlation between *SWB* and *OCB* with p = 0,000 (p <0.05) and r = 0,250. *SWB* made an effective contribution of 25% while the remaining 75% came from other factors.

Keyword : Organizational Citizenship Behavior, Subjective Well-being, members of Ditsamapta Polda DIY

**PENDAHULUAN**

Era Modern saat ini kemajuan kehidupan diikuti dengan tingginya tingkat persaingan, tidak hanya antar manusia tetapi juga antar kelompok dan organisasi. Organisasi Kepolisian dituntut untuk terus 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 adalah dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang dimilikinya. (<http://hukum.unsrat.ac.id>) (www.tribunnews.com)

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. Di Indonesia secara normatif-konstitusional adalah negara yang berdasarkan hukum. Ditengah-tengah itu, polisi merupakan salah satu pilar yang penting, dikarenakan badan tersebut mempunyai peranan yang sangat penting dalam menjaga harkamtibmas atau keamanan dan ketertiban masyarakat. Kepolisian sebagai lembaga yang dibentuk untuk melaksanakan tugas tersebut mengemban amanah yang teramat besar bagi masyarakat. Kepolisian Negara Republik Indonesia (POLRI) adalah lembaga eksekutif dalam hal keamanan negara di seluruh wilayah negara Indonesia. POLRI memiliki peran untuk mewujudkan keamanan dalam hukum, terselenggaranya perlindungan, pengayoman dan pelayanan masyarakat, serta terbinanya ketentraman masyarakat dengan menjunjung tinggi hak asasi manusia. Demikian pada prinsipnya pengaturan ketentuan Pasal 2, Pasal 4, dan Pasal 13 UU Nomor 2 Tahun 2002 tentang Kepolisisan Negara Republik Indonesia. (<http://hukum.unsrat.ac.id>) (www.tribunnews.com)

Kepolisian Negara Republik Indonesia adalah [Kepolisian](https://id.wikipedia.org/wiki/Polisi) Nasional di [Indonesia](https://id.wikipedia.org/wiki/Indonesia), yang bertanggung jawab langsung di bawah [Presiden](https://id.wikipedia.org/wiki/Presiden_Republik_Indonesia). Polri mempunyai moto Rastra Sewakotama yang artinya Abdi Utama bagi Nusa Bangsa. POLRI mengemban tugas-tugas kepolisian di seluruh wilayah [Indonesia](https://id.wikipedia.org/wiki/Indonesia) yaitu memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat; menegakkan hukum; dan memberikan perlindungan, pengayoman, dan pelayanan kepada masyarakat.

POLRI dipimpin oleh seorang [Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia](https://id.wikipedia.org/wiki/Kepala_Kepolisian_Negara_Republik_Indonesia) (Kapolri). Sejak 13 Juli 2016 jabatan Kapolri dipegang oleh [Jenderal Polisi](https://id.wikipedia.org/wiki/Jenderal_Polisi) [Tito Karnavian](https://id.wikipedia.org/wiki/Tito_Karnavian) tingkat Mabes POLRI sampai dengan tingkat wilayah yang paling kecil (Polsek) yang dipimpin Kapolsek. Tugas tetap sama yang selalu berhubungan dengan masyarakat, salah satu kewajiban yang mengemban tugas tersebut adalah Direktorat Samapta (Ditsamapta) Polda DIY, yang sebelumnya berganti nama dari Ditsabhara Polda DIY. Ditsampata merupakan tingkat Polda yang berada dibawah Mabes Polri. Direktorat Samapta, merupakan unsur pelaksana tugas Polri berada dibawah Kapolda langsung dan bertugas menyelenggarakan kegiatan Turjawali Pengaturan, Penjagaan, Pengawalan, Patroli),  Dalmas  (Pengendalian massa) , SAR (Seacrh And Rescue) , Bantuan Satwa (k-9). Tugas Pokok Samapta adalah melaksanakan fungsi kepolisian tugas preventif atau pencegahan terhadap pelanggaran hukum atau gangguan Kamtibmas dengan kegiatan penjagaan, pengawalan dan patroli dengan sasaran pokoknya adalah : (1) Memberikan perlindungan, pengayoman dan pelayanan kepada masyarakat. (2) Meniadakan unsur kesempatan atau peluang bagi anggota masyarakat yang berniat melakukan pelanggaran hukum. (3) Melaksankan tindakan represif tahap awal serta bentuk gangguan kamtibmas. (4) Melaksanakan penegakan hukum terbatas (Gakkumtas) contoh : tipiring dan penegakan Perda. (5) Pemberdayaan dukungan satwa dalam tugas Opsnal Kepolisian. (6) Melaksanakan Search And Resque (SAR) terbatas. Disamping itu secara umum Ditsamapta bertugas dalam Pengaturan kegiatan masyarakat dan pemerintahan, Penjagaan, Pengawalan, Patroli, TPTKP (Tindakan Pertama Tempat Kejadian Perkara), Bansar / Bantuan SAR, Dalmas (Pengendalian Massa), Negosiasi, Tipiring (Tindak Pidana Ringan). (jogja.polri.go.id)

Tugas yang dilaksanakan Ditsamapta berhubungan dengan lapangan, dalam ikatan regu ataupun pleton (kelompok). Semakin banyaknya tuntutan dan target yang menjadi beban Kepolisian seperti sekarang ini, sangat dituntut fleksibilitas anggotanya, seperti membantu tugas anggota lain dalam tim, memajukan diri untuk memakukan pekerjaan ekstra, menghindari konflik internal maupun eksternal, menghormati semangat dan isi peraturan serta dapat mentolelir kerugian dan gangguan terkait dengan pekerjaan yang terjadi pada Anggota Dit Samapta Polda DIY. Usaha-usaha yang dilakukan anggota Ditsamapta dalam melakukan pekerjaan ekstra adalah konsep dari *Organizational Citizenship Behavior (OCB).*

Menurut Luthans (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. Organ, Podsakoff dan MacKenzie (2006) membagi dimensi *OCB* menjadi lima, yaitu *Altruism, Conscientiousness, Sportmanship, Courtesy* dan *Civic Virtue*.

*OCB* lebih berkaitan dengan manifestasi seorang anggota Dit Samapta Polda DIY sebagai makhluk sosial. *OCB* juga merupakan suatu kegiatan sukarela yang dilakukan mendukung fungsi organisasi sehingga perilaku ini bersifat altruistik (menolong) yang diekspresikan dalam segala bentuk hirarki anggota di lingkungan Dit Samapta Polda DIY yang menunjukkan sikap tidak mementingkan diri sendiri. Dalam menghadapi tugas lapangan sebagai tugas pokok Ditsamapta akan lebih ekstra diluar kewajiban dalam SOP yang ada dengan sukarela.

Hasil wawancara dengan 10 masyarakat yang ditemui pagi hari pukul 07.00-09.00 dalam kurun waktu 1 minggu di awal bulan Oktober saat memulai aktifitas pekerjaannya, dalam tugas sehari-hari yaitu pengaturan jalan atau *Commander Wish* di Jalan Affandi lokasi dimana Anggota Ditsamapta melaksanakan tugas pengaturan penggal jalan, menceritakan pada saat anggota polri melaksanakan tugas. *OCB* penting untuk dimiliki oleh anggota Ditsamapta. Dikarenakan disamping tugas sehari-hari sebagai rutinitas yang wajib untuk dipenuhi seperti kegiatan pengaturan lalu-lintas setiap paginya. Menjamin kelancaran arus jalan dan keamanan para pengendara bermotor, sepeda ataupun pejalan kaki. Dengan situasi yang tidak bisa diprediksi pada saat melaksanakan tugas tersebut sering kali mendapatkan laporan masyarakat pada saat itu juga telah terjadi tindak kriminal, kekerasan ataupun laka lantas. Hal tersebut memerlukan tindakan ekstra untuk segera menindaklanjuti, sebelum diserahkan kepada anggota polisi yang lebih berwenang dalam menangani kejadian tersebut yang sesuai tugasnya. Akan tetapi pada kenyataannya, hasil wawancara dalam bulan Oktober pagi harinya sehabis apel pagi pukul 07.30-09.00 saat tugas jaga Mako sebagian anggota Ditsampta di Polda DIY masih banyak yang belum memiliki *OCB* yang optimal dalam dirinya. Hal ini dapat dilihat salah satunya dari contoh disisi lain adanya perasaan tidak tenang dan was-was saat konsolidasi sewaktu-waktu atau panggilan darurat pada jam istirahat saat malam hari, saat lepas dinas hingga saat waktu bersama keluarga. Panggilan tersebut dari pimpinan dalam ikatan pleton (Danton) atau setingkat diatasnya yaitu kompi (Danki) pada Direktorat Samapta. Hal ini tentu tidak sesuai dengan aspek *sportsmanship* dalam *OCB* dimana anggota Ditsamapta seharusnya memiliki perilaku toleransi terhadap hal yang kurang ideal dari organisasi.

Data yang diperoleh dari Kaur Binplin Kompol Agus Mulono Bidpropam Polda DIY pada jam kerja 08.00-10.00 hari senin 07 Oktober mengenai absensi dan catatan hartib atau tentang kedisiplinan dan ketertiban anggota bahwa Anggota Ditsamapta Polda DIY masih banyak tercatat tidak hadir pada apel pagi rutinitas setiap pukul 07.00 WIB. Rata-rata bulan September ketidakhadiran tanpa keterangan lebih banyak dari ketidakhadiran dengan keterangan sebanyak 8% dari jumlah Anggota Ditsamapta Polda DIY. Hal ini ditandai dengan rendahnya perilaku *Civic Virtue* atauperilaku yang menunjukkan partisipasi secara sukarela terhadap kegiatan-kegitan 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.

Berdasarkan hasil wawancara dengan 10 anggota Ditsamapta Polda DIY. Anggota pada saat piket di penjagaan Mako Paingan siang hari waktu tugas jaga, didapatkan bahwa masih terdapat anggota Ditsamapta 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 anggota Ditsamapta yang jarang membantu menyelesaikan beban kerja rekan kerjanya. Pihak Kasubbagrenmin atau bagian administrasi bagian anggota Ditsamapta Polda DIY juga menyatakan bahwa tidak banyak anggota polri yang memiliki perilaku kerja yang luar biasa atau melebihi standar dan tuntutan organisasi. Kebanyakan anggota memiliki kinerja yang tergolong standar, bahkan terdapat sebagian kecil anggota yang cenderung pasif dan kurang memberikan konstribusi atau sumbangan pemikiran misalnya pada apel kesatuan. Hal ini menunjukkan adanya anggota Ditsamapta yang masih memiliki tingkat *OCB* yang rendah.

Menurut Organ dkk (dalam Spector, 2008) terdapat sejumlah faktor yang mempengaruhi munculnya *OCB* yaitu kepuasan kerja karyawan, komitmen afektif yang tinggi, perlakuan yang adil, dan hubungan yang baik dengan supervisior atau atasan.

Menurut (Pramita, 2010) berdasarkan penelitian yang dilakukan pada pegawai kontrak di lingkungan Universitas Diponegoro, diperoleh hasil kepuasan kerja dan budaya organisasi sangat berpengaruh terhadap

motivasi kerja, sedangkan faktor motivasi kerja secara signifikan berpengaruh hadap *OCB* pada pegawai kontrak.

Menurut Judge (2008) mengemukakan bahwa kepuasan terhadap kualitas kehidupan kerja adalah penentu utama *OCB* dari seorang karyawan. Kepuasan hidup dalam bekerja menurut Diener (2005) yaitu kebahagiaan merupakan konsep yang luas, seperti emosi positif atau pengalaman yang menyenangkan, rendahnya mood yang negatif, dan memiliki kepuasan hidup yang tinggi. Kebahagiaan juga dapat dikatakan sebagai pengalaman positif, kenikmatan yang tinggi, dan motivator utama dari segala tingkah laku manusia (Bekhet, 2008). Kebahagiaan sendiri sering disamakan dengan istilah *Subjective Well-Being (SWB).* Menurut (Diener S. d., 2003), istilah *Subjective Well-Being* merupakan istilah ilmiah dari happiness (kebahagiaan).

Diener mengartikan *SWB* sebagai penilaian pribadi individu mengenai hidupnya, bukan berdasarkan penilaian dari ahli, termasuk didalamnya mengenai kepuasan (baik secara umum, maupun pada aspek spesifik), afek yang menyenangkan, dan rendahnya tingkat afek yang tidak menyenangkan (Diener dkk , 2003).

Hal tersebut akhirnya oleh Diener dijadikan sebagai komponenkomponen spesifik yang dapat menentukan tingkat *SWB* seseorang. Anggota Ditsamapta yang sudah diwawancarai mengalami pengalaman yang tidak menyenangkan saat bertugas dan memiliki suasana hati (mood) yang kurang baik pada saat atensi pimpinan hingga terjun ke lapangan. Komponen-komponen tersebut antara lain: emosi yang menyenangkan, emosi yang tidak menyenangkan, kepuasan hidup secara global, dan aspek-aspek kepuasan (Diener, dkk, 2003). Kepuasan hidup, afek negatif dan afek positif merupakan aspek *subjective well-being (SWB)* menurut Diener, Lucas, dan Oishi (2002).

Individu yang merasakan afek positif lebih sering daripada afek negatifnya dikenali sebagai individu dengan *Subjective well-being* yang tinggi. Menurut Diener (2009, h. 1) *subjective well being (SWB*) adalah situasi yang mengacu padan kenyataan bahwa individu secara subyektif percaya bahwa kehidupannya adalah sesuatu yang diinginkan, menyenangkan dan baik. *SWB* merupakan kondisi yang mengacu pada evaluasi individu terhadap hidupnya (Diener dalam Nelson dan Cooper, 2007, h. 193). Evaluasi ini dilakukan secara kognitif dan afektif, bentuk evaluasi kognitif dari individu adalah kepuasan menyeluruh terhadap kehidupannya, sedangkan evaluasi afektif terlihat dengan lebih seringnya dirasakan emosi positif seperti kesenangan dan kebahagiaan dan lebih sedikit mengalami emosi-emosi negatif seperti kesedihan dan kemarahan (Diener, Sandvick dan Pavot, dalam Baker & Oerlemans, 2010, h.4).

*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, dan Lucas, 2003). Diener, Oishi dan Lucas (2002) menyatakan aspek *SWB* terdiri dari aspek kognitif berupa kepuasan hidup dan afektif terdiri dari afektif positif dan afektif negatif.

*SWB* terdiri dari tiga aspek pembangun yaitu afek positif dan afek negatif serta kepuasan hidup. Afek positif dan negatif merupakan bagian dari aspek afektif, sedangkan kepuasan hidup merupakan aspek yang merepresentasikan aspek kognitif individu. Diener, et.al (dalam Eid dan Larsen 2008, h.97) menambahkan kepuasan terhadap domain spesifik sebagai salah satu aspek *SWB*. Komponen kognitif *SWB* meliputi kepuasan hidup secara keseluruhan dan kepuasan terhadap domain spesifik dalam kehidupan individu.

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 menggungakan 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*.

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*.

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.

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 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 tanggung jawabnya yang dimanifestasikan dalam *OCB*. Tingginya kepuasan hidup dan lebih sering dirasakannya afek positif dalam kehidupan individu daripada afek negatif didefinisikan sebagai *SWB*, sehingga dapat disimpulkan bahwa individu dengan *SWB* yang tinggi akan memiliki *OCB* yang lebih tinggi. Begitu pula sebaliknya, pada individu dengan *SWB* yang rendah akan memiliki *OCB* yang rendah.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *SWB* dan *OCB* pada Anggota Ditsamapta Polda DIY.

**METODE**

Data penelitian ini dikumpulkan dengan alat ukur berupa skala. Skala merupakan alat pengumpulan data yang berupa pertanyaan atau pernyataan, yang diberikan kepada subjek penelitian dan subjek merespon secara tertulis sehingga mampu menangkap indikator yang digunakan. Alasan menggunakan skala dalam penelitian ini adalah data yang diungkap berupa konstruk psikologis yang mengambarkan aspek kepribadian individu dan pernyataan pada skala stimulus yang tertuju pada indikator perilaku serta tujuan untuk merangsang subjek agar dapat mengungkapkan keadaan dirinya yang tidak disadarinya (Azwar,2011). Menurut Azwar (2011) sebagai alat ukur psikologi skala memiliki karakteristik yaitu :

1. Aitem skala berupa pernyataan yang tidak langsung mengungkap indikator perilaku dari yang hendak diukur.
2. Jawaban subjek terhadap suatu aitem hanya merupakan sebagian dari banyak mengenai atribut yang hendak diukur.
3. Merespon subjek tidak diklasifikasikan sebagai jawaban yang benar atau salah.

Skala yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari dua skala pengukuran yaitu skala *OCB* dan *SWB* *.* Adapun kedua skala tersebut adalah sebagai berikut:

### *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* (*OCB*S) 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:

* + 1. *Altruism*, perilaku meringankan pekerjaan karyawan lain yang dilakukan dengan memberikan pertolongan kepada rekan kerja.
    2. *Conscientiousness*, perilaku karyawan dalam mengerjakan tugas yang diberikan, dimana tugas dilakukan dengan cara melebihi atau di atas apa yang disyaratkan atau diharapkan oleh organisasi
    3. *Sportsmanship*, perilaku toleransi terhadap keadaan yang kurang menyenangkan atau kurang ideal dalam organisasi tanpa mengajukan keberatan
    4. *Courtesy*, perilaku menjaga hubungan baik dengan rekan kerja agar terhindar dari masalah interpersonal.
    5. *Civic Virtue*, perilaku yang menunjukkan partisipasi secara sukarela terhadap kegiatan-kegiatan organisasi, dan kepedulian terhadap kelangsungan hidup organisasi

Peneliti melakukan adaptasi pada skala *OCB*S ini yaitu berupa penerjemahan pernyataan dalam skala ke dalam Bahasa Indonesia. Skala ini terdiri dari aitem *favorable* dan aitem *unfavorable.* Skala *OCB*S terdiri dari 25 aitem dengan 25 aitem *favorable* dan 0 aitem *unfavorable.*

Skala dalam penelitian ini menggunkan 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 4, dan jawaban Sangat Tidak Sesuai (STS) mendapat nilai 5.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

1. **Deskripsi Data Penelitian**

Data penelitian dari *OCBS* dan *SWBS* akan dikumpulkan untuk memperoleh skor empirik dan skor hipotetik. Deskripsi skor data dari kedua variabel tersebut dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 7

Deskripsi Data Penelitian

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Variabel** | **N** | **Data hipotetik** | | | | **Data empirik** | | | |
|  |  | **Mean** | **Skor** | | **SD** | **Mean** | **Skor** | | **SD** |
|  |  |  | **Min** | **Max** |  |  | **Min** | **Max** |  |
| *Organizational Citizenship Behavior* | 45 | 50 | 25 | 125 | 16,7 | 117,18 | 97 | 125 | 9,996 |
| *Subjective Well Being* | 45 | 63 | 21 | 105 | 14 | 93,40 | 68 | 100 | 8,727 |

Tabel di atas menunjukkan bahwa variabel *OCB* memiliki skor minimum 1 x 25 = 25 dan skor maksimum 5 x 25 = 125. Rerata/mean hipotetik (100 + 50) : 2 = 75 dengan standar deviasi (125 – 25) : 6 = 16,7. Berdasarkan data empirik diperoleh skor minimum sebesar 97 dan skor maksimum sebesar 125. Rerata/mean empirik sebesar 117,18 dengan standar deviasi 9,996.

Selanjutnya, hasil perhitungan variabel *SWB* memiliki skor minimum 1 x 21 = 21 dan skor maksimum 5 x 21 = 105. Rerata/mean hipotetik (84 + 42) : 2 = 63 dengan standar deviasi (75 - -9) : 6 = 14. Berdasarkan data empirik diperoleh minimum sebesar 68 dan skor maksimum sebesar 100. Rerata/mean empirik sebesar 93,40 dengan standar deviasi 8,727.

1. **Kategorisasi Variabel**

Kategorisasi data penelitian digunakan untuk menempatkan individu kedalam kelompok yang terpisah secara berjenjang menurut suatu kontinum berdasarkan atribut yang diukur (Azwar, 2006). Kategorisasi skor jawaban subjek dalam penelitian menggunakan tiga kriteria yaitu tinggi, sedang, rendah. Klasifikasi skor jawaban subjek dari masing-masing variabel yaitu :

1. *OCB*

Hasil kategorisasi skor *OCB* yang dimiliki oleh subjek dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 8

Kategorisasi Skala *OCB*

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Kategori** | **Pedoman** | **Skor** | | | **N** | **Persentase** |
| Tinggi | 𝑋 > 𝜇 + 1. 𝜎 | | X >62,5 | 45 | | 100% |
| Sedang | (𝜇 − 1. 𝜎) < 𝑋 ≤ (𝜇 + 1𝜎) | | 37,5 < X≤ 62,5 | 0 | | 0% |
| Rendah | 𝑋 ≤ 𝜇 − 1. 𝜎 | | X ≤ 37,5 | 0 | | 0% |
|  |  | | Total | 45 | | 100% |

Keterangan :

X = Skor subjek

µ = Mean atau rerata hipotetik

σ = Standar deviasi hipotetik

N = Jumlah subjek

Berdasarkan hasil kategorisasi Skala *OCB* menunjukkan bahwa subjek yang berada dalam katagori tinggi sebesar 100% (45 subjek), katagori sedang sebesar 0% (0 subjek), dan kategori rendah sebesar 0% (0 subjek), sehingga dapat disimpulkan pada penelitian ini sebagian besar subjek memiliki *OCB* dalam kategori tinggi.

1. *SWB*

Tabel 9

Kategorisasi Skala *SWB*

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Kategori** | **Pedoman** | **Skor** | **N** | | **Persentase** |
| Tinggi | 𝑋 > 𝜇 + 1. 𝜎 | X >77 | | 43 | 95,6 % |
| Sedang | (𝜇 − 1. 𝜎) < 𝑋 ≤ (𝜇 + 1𝜎) | 49 < X≤ 77 | | 2 | 4,4 % |
| Rendah | 𝑋 ≤ 𝜇 − 1. 𝜎 | X ≤ 49 | 0 | | 0% |
|  |  | Total | 45 | | 100% |

Keterangan :

X = Skor subjek

µ = Mean atau rerata hipotetik

σ = Standar deviasi hipotetik

N = Jumlah subjek

Berdasarkan hasil kategorisasi Skala *SWB* menunjukkan bahwa subjek yang berada dalam katagori tinggi sebesar 95,6 % (43 subjek), katagori sedang sebesar 4,4 % (2 subjek), dan kategori rendah sebesar 0% (0 subjek), sehingga dapat disimpulkan pada penelitian ini sebagian besar subjek memiliki *SWB* dalam kategori tinggi.

1. **Analisis Data**

Data hasil penelitian dianalisis menggunakan teknik korelasi *product moment* dari Karl Pearson untuk menguji hipotesis. Sebelum dilakukan analisis korelasi *product moment*, terlebih dahulu dilakukan uji prasyarat yang terdiri dari uji normalitas dan uji linieritas (Hadi, 2015).

1. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah analisis yang dilakukan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel mempunyai sebaran yang terdistribusi normal. Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis model *one sample Kolmogorov-smirnov* (KS-Z).Pedoman yang digunakan adalah apabila p > 0.050 maka sebaran data normal dan apabila p < 0,050 maka sebaran data tidak normal. Berdasarkan hasil uji normalitas variabel *OCB* diperoleh KS-Z = 0.249 dengan p = 0.000 dan variabel *SWB* diperoleh KS-Z = 0.225 dengan p = 0.000. Data tersebut menunjukkan bahwa skor variabel *OCB* dan variabel *SWB* terdistribusi tidak normal karena signifikasi (p<0.050), artinya tidak sesuai dengan pedoman uji normalitas (p> 0.050).

Hadi (2015) berpendapat bahwa normal atau tidaknya data dalam penelitian tidak berpengaruh kepada hasil akhir. Lebih lanjut, ketika subjek dalam jumlah besar atau jumlah subjek N ≥30 maka dapat dikatakan data terdistribusi normal. Jumlah subjek dalam penelitian ini adalah N = 45 (N ≥30). Gani dan Amalia (2015) juga memiliki pendapat yang sama bahwa apabila jumlah subjek diatas 30 (N ≥30), maka data tetap terdistribusi normal karena normal atau tidaknya suatu data tidak memmpengaruhi hasil akhir. Hadi (2015) menjelaskan hal ini terjadi karena uji normalitas hanya memberikan gambaran dari distribusi Gaussian (tidak bertentangan dari garis plot dan diagram dalam uji normalitas). Oleh karena itu, tidak ada kaitannya dengan uji linieritas dan korelasi karena kedua uji tersebut memiliki fungsi yang berbeda. Uji linieritas untuk mengetahui apakah kedua variabel mempunyai hubungan yang linier atau tidak. Sedangkan uji korelasi untuk mengetahui apakah kedua variabel saling berhubungan. Dengan demikian, variabel pengambilan keputusandan variabel regulasi emosi dapat digunakan kelangkah berikutnya yaitu uji linieritas dan uji korelasi.

1. Uji Linieritas

Uji linieritas dilakukan untuk mengetahui apakah hubungan antara variabel menunjukkan hubungan yang linier. Pedoman yang digunakan adalah apabila nilai signifikansi p ≤ 0.050 maka kedua variabel penelitian dinyatakan mempunyai hubungan yang linier dan apabila nilai p > 0.050 berarti kedua variabel dinyatakan tidak mempunyai hubungan yang linier. Berdasarkan hasil uji linierlitas diperoleh F = 63,332 dan p = 0.000 yang menunjukkan bahwa hubungan antara variabel *OCB* dengan *SWB* merupakan hubungan yang linier.

1. Uji Korelasi

Setelah dilakukan uji normalitas dan linearitas sehingga semua prasyarat

terpenuhi, maka dilakukan uji hipotesis dengan mengunakan teknik korelasi *product moment* (*pearson correlation*) yang di kembangkan oleh Karl Pearson (Sugiyono, 2016). Teknik korelasi (*pearson correlation*) digunakan untuk menetapkan hubungan antara dua variabel yaitu variabel bebas dengan variabel terikat. Pedoman untuk uji korelasi adalah apabila p < 0.050 berarti terdapat korelasi antara variabel dan apabila p ≥ 0.050 berarti tidak ada korelasi antara variabel.

Berdasarkan hasil analisis korelasi *product moment* (*pearson correlation*)diperoleh koefisien korelasi (rxy) = 0.500 dengan p = 0.000. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat korelasi antara variabel *OCB* dengan *SWB*, sehingga hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima. Hubungan korelasi positif antara kedua varibel ini menunjukkan bahwa setiap kenaikan *SWB* akan diikuti kenaikan *OCB.* Sebaliknya setiap penurunan *SWB* akan diikuti penurunan *OCB.* Selanjutnya, koefesien determinasi (R²) yang diperoleh dalam penelitian ini sebesar 0.250. Sumbangan efektif dari besarnya angka koefisien determinasi (R square) adalah 0,25 atau sama dengan 25 %.

1. **Pembahasan**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *SWB* dan *OCB* pada Anggota Ditsamapta Polda DIY. 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 anggota Ditsamapta Polda DIY. 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- penelitaian 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 anatara *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 kepusan 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*.

Federikcson (Bakker,2010) menyatakan bahwa afek positif mendorong individu untuk bekerja lebih efektif. Emosi positif yang dirasakan individu akan membuatnya lebih aktif, lebih memiliki inisitif, 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. Afek positif akan membuat tingginya *OCB* dapat dilihat dari hasil lapangan nilai rata-rata tinggi seperti subjek siap ditempatkan dimanapun oleh atasan, hal ini berhubungan dengan aspek *sportmanship* dengan menjalankan perintah atasan tanpa rasa mengeluh.

Ramadhani, Ancok, dan Andrianson (2017) juga menemukan bahwa *OCB* dipengaruhi secara signifikan oleh faktor *affective.* Afek positif yang tinggi dan afek negatif yang redah 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 in akan membuat mereka kurang memiliki keinginan untuk melakukan perilaku membantu atau prososial. Data hasil lapangan Afek negatif akan membuat rendahnya *OCB* namun dilihat dari hasil lapangan nilai rata-rata tinggi seperti subjek tidak takut saat harus berada di lingkungan kerja yang baru, hal ini berhubungan dengan aspek *sportmanship* dengan menjalankan perintah atasan tanpa rasa mengeluh.

*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*. Kepuasan hidup akan membuat tingginya *OCB* dapat dilihat dari hasil lapangan nilai rata-rata tinggi seperti subjek menikmati setiap tugas-tugas yang diberikan atasan, hal ini berhubungan dengan aspek *sportmanship* dengan menjalankan perintah atasan tanpa rasa mengeluh.

Hasil Korelasi diperoleh determinasi (R square) adalah 0,25 atau sama dengan 25 %. Angka tersebut mengandung arti bahwa variabel SWB (X) berpengaruh terhadap variabel OCB (Y) sebesar 25%. Sedangkan sisanya (100% - 25% = 75%) dipengaruhi oleh variabel lain di luar persamaan regresi ini atau viariabel yang tidak diteliti seperti karakteristik tugas, karakteristik individu, karakteristik organisasi, perilaku kepemimpinan, kepribadian, sikap, karakteristik pemimpin, karakteristik kelompok, kepuasan kerja, budaya organisasi, dan motivasi kerja. Hasil ini menunjukkan sebesar 25% kontribusi pengaruh yang diberikan SWB terhadap OCB.

**KESIMPULAN**

Hasil penelitian ini menunjukkan koefisien korelasi (rxy) sebesar 0,5 (p 0,000), sehingga hipotesis dalam penelitian ini dapat diterima yaitu terdapat hubungan antara *SWB* dengan *OCB* pada Anggota Ditsamapta Polda DIY. Diterimanya hipotesis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa semakin tinggi *SWB*, maka semakin tinggi *OCB* pada Anggota Ditsamapta Polda DIY. Sebaliknya semakin rendah *SWB*, maka semakin rendah *OCB* pada Anggota Ditsamapta Polda DIY.

Penelitian ini juga menunjukkan hasil kategorisasi variabel SWB dalam kategori tingg yaitu sebesar 100% (45 subjek) dan OCB dalam kategori yang tinggi pula yaitu sebesar 95,6% (43 subjek). Nilai dari koefisien determinasi (R2) sebesar 0,25. Artinya, variabel SWB dapat memberikan sumbangan efektif terhadap varibel OCB sebesar 25% dan sisanya 75% dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti karakteristik tugas, karakteristik individu, karakteristik organisasi, perilaku kepemimpinan, kepribadian, sikap, karakteristik pemimpin, karakteristik kelompok, kepuasan kerja, budaya organisasi, dan motivasi kerja.

**DAFTAR PUSTAKA**

Adams, J.W., Srivastava, A., Herriot, P., & Patterson, F. (2012). Careerist orien- tation and organizational citizenship behavior in expatriates and non- expatriates*. Journal of Career Development*, *40*(6), 46 -489.

Azwar, S. (2006) *Penyusunann skala psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar

Bakker, Arnold. B., Leiter, Michael. P. 2010. Work Engagement: A Handbook of Essential Theory and Research. New York: Psychology PressBangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Erlangga.

Bekhet. (2008, 2 10). *library.binus.ac.id/eColls/eThesisdoc/Bab2/2011-2-01059-PS%20Bab2001.pdf*.Dipetik1126,2019,darilibrary.binus.ac.id/eColls/eThesisdoc/Bab2/2011-2-01059-PS%20Bab2001.pdf: library.binus.ac.id

Cooper,D.d.(2007).eprints.undip.ac.id/51615/1/5.\_SWB\_%26\_OCB\_Vol\_11\_No\_2\_Okt\_2012.pdf.Dipetik1126,2019,darieprints.undip.ac.id/51615/1/5.\_SWB\_%26\_OCB\_Vol\_11\_No\_2\_Okt\_2012.pdf: eprints.undip.ac.id

Diener,d.(2003).library.binus.ac.id/eColls/eThesisdoc/Bab2/2011201059PS%20Bab2001.pdf.Dipetik1126,2019,darilibrary.binus.ac.id/eColls/eThesisdoc/Bab2/2011-2-01059-PS%20Bab2001.pdf: library.binus.ac.id

Diener, E. (2009). *The science of subjective well-being: The collected works of ed diener: Illinois : Springer.*

Diener, E. L. (2002). *Subjective Well-being: The Science of Happiness and Life Satisfaction. In Snyder, C.A. & lopez, S.J. Handbook of Pshychology.* New york: Oxford University Press.

Diener, E. L. (2005). *Subjective well-being: the science of happiness and life satisfaction.* New York: Oxford University Press.

Diener, S. d. (2003). *library.binus.ac.id/eColls/eThesisdoc/Bab2/2011-2-01059-PS%20Bab2001.pdf*.Dipetik1126,2019,darilibrary.binus.ac.id/eColls/eThesisdoc/Bab2/2011-2-01059-PS%20Bab2001.pdf: library.binus.ac.id

Diener, S. d. (2003). *repository.uin-suska.ac.id/21465/7/7.%20BAB%20II.pdf*. Dipetik1126,2019,darirepository.uinsuska.ac.id/21465/7/7.%20BAB%20II.pdf: repository.uin-suska.ac.id

Filsafati, A. I. (2016). Hubungan antara Subjective Well-Being dengan Organizational Citizenship Behavior pada Karyawan PT. Jateng Sinar Agung Sentosa Jawa Tengah & DIY. *Jurnal Empati*, 5, 757 - 758.

Gani, Irwan dan Amalia, Siti. 2015. Alat Analisis Data: Aplikasi Statistik untuk *Penelitian Bidang Ekonomi dan Sosial*. Yogyakarta: PT. Andi Offset.

Hadi, Sutrisno. 2015. Statistika. Yogyakarta: Pustaka PelajarJudge, R. d. (2008). *Perilaku Organisasi, Buku 1, Cet. 12.* Jakarta: Salemba Empat.

Judge, T., Locke, E., Durham, C. and Kluger, A. (1998), “Dispositional effects on job and life satisfaction: the role of core evaluations”, *Journal of Applied Psychology*, Vol. 83 No. 1, pp. 17-34

Larsen,D.e.(2008).*eprints.undip.ac.id/51615/1/5.\_SWB\_%26\_OCB\_Vol\_11\_No\_2\_Okt\_2012.pdf*.Dipetik1126,2019,darieprints.undip.ac.id/51615/1/5.\_SWB\_%26\_OCB\_Vol\_11\_No\_2\_Okt\_2012.pdf:eprints.undip.ac.id

Luthans, F. (2011). *Organization behavior: An evidence-based approach.* New York: McGraw-Hill Compa-nies Inc.

Pramita, A. R. (2010). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi OCB pegawai kontrak. *Jurnal Psikologi Undip*, 184.

Purwito, S. N. (2012). Hubungan antara Subjective Wellbeing dan Organizational Citizenship Behaviour pada Petugas Customor. *Jurnal Psikologi UNDIP*, 11, 184-186.

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.

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. N. (2008). Industrial and Organizational Psychology. *Jurnal Empati*, 762.

Sugiyono (2015). *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods).* Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. (2016). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta

Supratiknya, A. (2014). *Pengukuran Psikologis.* Yogyakarta: Universitas Sanata Dharma

Sutrisno Hadi, *Metodologi Research 2*, Andi Offset, Yogyakarta, 2004

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.

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).

Yunita, C. (2018). *https://docplayer.info/144199093-Hubungan-subjective-well-being-dengan-organizational-citizenship-behaviour-pada-perawat-rumah-sakit-di-surakarta.html*. Dipetik 11 26, 2019, dari https://docplayer.info/144199093-Hubungan-subjective-well-being-dengan-organizational-citizenship-behaviour-pada-perawat-rumah-sakit-di-surakarta.html: https://docplayer.infol