**Hubungan Antara *Subjective Well-Being* dengan *Organitazional Citizenship Behavior* Pada Polwan Di Polda D.I. Yogyakarta**

**Relationship Between Subjective Well-Being and Organitazional Citizenship Behavior in Special Region of Yogyakarta Policewomen**

**Putri Izzatul Khusnaini, Sowanya Ardi Prahara**

Fakultas Psikologi Universitas Mercu Buana Yogyakarta

e-mail: 17081756@student.mercubuana-yogya.ac.id

**Abstrak**

Polwan merupakan salah satu pilihan profesi yang diminati oleh perempuan Indonesia. Polwan Polda DIY tidak sedikit yang menduduki jabatan strategis. Dengan semakin tingginya jabatan yang diemban akan mejadikan tuntutan pekerjaan yang dihadapi polwan juga semakin kompleks. Tuntutan pekerjaan yang kompleks tentunya dapat menimbulkan berbagai konflik. Tugas dan tanggung jawab yang dimiliki Polwan mengharuskan Polwan dapat mengendalikan dan mengatur dirinya dengan sebaik-baiknya. Karena konflik yang dialami dalam pekerjaan dapat mempengaruhi suasana hati dan juga emosi seseorang. Oleh karena itu, *subjective well-being* sangat penting dimiliki oleh Polwan karena akan lebih dominan mengalami emosi positif. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara OCB dengan SWB pada Polwan Polda DIY. Subjek dalam penelitian ini berjumlah 60 orang yang memiliki karakteristik yaitu Polwan Polda DIY, usia minimal 20 tahun dan maksimal 58 tahun dan minimal bekerja 1 tahun. Metode pengambilan data dalam penelitian ini menggunakan dua skala, yaitu Skala *organitational citizenship behavoiur* dan Skala *subjective well-being*. Teknik analisis data yang digunakan adalah korelasi *product moment* dari Karl Pearson. Hasil analisis data yang diperoleh menunjukkan nilai koefisien korelasi (rxy) sebesar = 0,678 (p = 0,000) yang berarti terdapat hubungan positif yang signifikan antara *organitational citizenship behavoiur* dan *subjective well-being.*

**Kata kunci**: *Organitazional Citizenship Behavior*, *Subjective Well-Being* dan Polwan Polda DIY.

**Abstract**

 Policewomen are one of the professional choices that are in demand by Indonesian women. Not a few Special Region of Yogyakarta Policewomen occupy strategic positions. The higher the position held, the more complex the job demands faced by policewomen will be. Complex work demands can certainly lead to various conflicts. The duties and responsibilities of Policewomen require that Policewomen can control and regula te themselves as well as possible. Because conflicts experienced at work can affect a person's mood and emotions. Therefore, it is very important for policewomen to have subjective well-being because they will be more dominant in experiencing positive emotions. This study aims to determine the relationship between OCB and SWB in Special Region of Yogyakarta Policewomen. The subjects in this study amounted to 60 people who had the characteristics of a Special Region of Yogyakarta Policewomen, a minimum age of 20 years and a maximum of 58 years and a minimum of 1 year of work. The data collection method in this study used two scales, namely the organizational citizenship behavior scale and the subjective well-being scale. The data analysis technique used is the product moment correlation from Karl Pearson. The results of the analysis of the data obtained show the correlation coefficient (rxy) of = 0.678 (p = 0.000) which means that there is a significant positive relationship between organizational citizenship behavior and subjective well-being.

***Keyword****:* Organizational Citizenship Behavior, Subjective Well-Being andSpecial Region of Yogyakarta Policewomen*.*

**PENDAHULUAN**

Yogyakarta merupakan salah satu provinsi dengan pertumbuhan penduduk yang tinggi. Pesatnya pembangunan dan perkembangan masyarakat yang semakin kompleks, bertambah pula masalah-masalah yang ada dimasyarakat. Kendala ini semakin menambah beban dan tanggung jawab POLRI sebagai aparat penegak hukum. Polwan merupakan salah satu pilar Polri dalam menegakkan hukum di Indonesia. Polwan juga merupakan salah satu pilihan profesi yang diminati oleh perempuan Indonesia (Malya, 2021). Bekerja sebagai  Polwan memiliki jenjang karier yang dapat menjadi salah satu pilihan profesi untuk mengabdi pada bangsa dan negara Indonesia (Malya, 2021). Berdasarkan data Biro SDM Polda D.I. Yogyakarta jumlah anggota Polda DIY yakni 3293 personel, 714 diantaranya merupakan personel polwan.

Polwan Polda DIY sendiri tidak sedikit yang menduduki jabatan strategis. Hal itu terbukti dengan adanya polwan yang menjabat sebagai Kapolres, Wakapolres maupun Kapolsek serta jabatan strategis lainnya. Dengan semakin tingginya jabatan yang diemban akan mejadikan tuntutan pekerjaan yang dihadapi polwan semakin kompleks (Diyah Markuwati, 2013). Tuntutan pekerjaan yang kompleks tentunya dapat menimbulkan berbagai konflik. Konflik yang dialami dalam pekerjaan dapat mempengaruhi suasana hati dan juga emosi seseorang (Rr. Ratih, 2021). Suasana hati mempengaruhi kemauan seseorang untuk membantu orang lain (George & Brief 1992). Ditambah dengan pendapat Kusumajati (2014) bahwa terdapat enam faktor-faktor yang mempengaruhi OCB, dimana salah satunya adalah sauasana hati (*mood*). Wright & Sablynski (2008) juga menyatakan bahwa aspek *affective* dalam diri seseorang terdiri dari berbagai fenomena seperti suasana hati dan emosi, dan telah terbukti terkait dengan OCB. Berdasarkan teori tersebut, suasana hati (*mood*) akan mempengaruhi kinerja serta munculnya perilaku OCB seseorang.

Organ, Podsakoff, & MacKenzie (2006) mendefinisikan OCB sebagai perilaku individu yang tidak dipengaruhi oleh reward secara formal baik secara langsung maupun tidak langsung dengan tujuan meraih fungsi organisasi yang efektif dan efisien. Karakteristik perilaku OCB dapat ditandai dengan bantuan yang diberikan bukan merupakan bagian dari tugas, dilakukan secara spontan dan tidak diminta dan dengan membantu rekan kerja tidak akan menjadikan karyawan memperoleh reward. Organ, Podsakoff dan MacKenzie (2006) membagi dimensi *OCB* menjadi lima, yaitu *Altruism, Conscientiousness, Sportmanship, Courtesy* dan *Civic Virtue*.

Menurut (Podsakoff, MacKenzie, Paine, Bachrach (2000) OCB memberikan kontribusi bagi organisasi. Namun, di sisi lain tingkat *OCB* yang dimiliki oleh karyawan dalam bekerja terbilang rendah. Berdasarkan hasil survei yang dilakukan oleh Susanti dan Kemala (2020) terhadap 113 perawat yang diteliti di Rumah Sakit Mekar Sari, tingkat *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) perawat dalam kategori Tinggi sebanyak 7 orang (6,2%), sedang sebanyak 24 orang (21,23%) dan rendah sebanyak 82 orang (72,57%). Hal ini menunjukkan bahwa lebih banyak subjek yang memiliki *organizational citizenship behavior* rendah.

Menurut Organ, Podsakoff & Mackenzie (2006) seseorang seharusnya memiki OCB yang tinggi karena dapat memberi dampak positif bagi organisasi. Timbulnya organizational citizenship behavior pada diri seseorang dipengaruhi oleh adalah Kepuasan Kerja, Keadilan, Motivasi Instrinsik, Gaya Kepemimpinan, Budaya dan Iklim Organisasi, Jenis Kelamin, Masa Kerja, Persepsi Terhadap Dukungan Organisasi(Organ, Podsakoff, dan Mackenzie 2006). Motivasi Instrinsik karyawan berupa afek negatif dan afek positif merupakan prediktor tidak langsung dari OCB. Hal ini didukung oleh hasil penelitian dari Ramadhani, Ancok & Andrianson (2017) menemukan bahwa organizational citizenship behavior dipengaruhi secara signifikan oleh faktor afektif, baik afek positif maupun afek negatif. Sedangkan hasil penelitian dari Liqwiyanti & Jangkung (2016) juga menemukan bahwa kepuasan hidup memiliki hubungan yang sangat signifikan dengan organizational citizenship behavior. Kepuasan hidup, afek negatif dan afek positif merupakan aspek subjective well-being (SWB) menurut Diener, Lucas, dan Oishi (2002). Sehingga dapat disimpulkan bahwa subjective well-being memiliki korelasi terhadap organizational citizenship behavior.

Seseorang yang lebih sering merasakan afek positif akan merefleksikan emosi yang menyenangkan dan kehidupan seseorang berjalan sesuai yang diinginkan menimbulkan reaksi individu terhadap peristiwa tersebut yang meliputi perasaan seperti rasa percaya, ketertarikan, harapan, rasa senang, kegembiraan, kebahagiaan, dan kasih sayang, sehingga ia akan dapat menjalankan pekerjaannya dengan baik. Sebaliknya, seseorang yang merasakan afek negatif lebih sering dari pada afek positif akan merepresentasian perasaan yang tidak menyenangkan 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 (Diener 2005). Hal ini tentunya akan mempengaruhi tingkat OCB pada Polwan. Berdasarkan penjelasan yang telah diuraikan diatas, maka tujuan penelitian ini akan menguji hubungan antara *subjective well-being* dengan *organizational citizenship behavior* Polwan Polda DIY.

**METODE**

 Penelitian ini menggunakan Azwar (2021) dengan metode kuantitatif dengan variable bebas *subjective well-being* dan variable terikat *organizational citizenship behavior.*

**SUBJEK**

 Subjek dalam penelitian ini adalah Polwan Polda DIY, berusia 20-58 tahun, mempunyai masa kerja minimal 1 tahun. Jumlah responden yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 60 orang. Responden didapat melalui kuisioner yang dibagikan secara online melalui google form. Berikut gambaran responden partisipan.

Tabel 1. kategori berdasarkan **usia**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Usia | Jumlah Subjek | Presentase |
| 20-30 tahun | 57 | 95 % |
| 31-40 tahun | 2 | 3.3 % |
| 41-50 tahun | 1 | 1.7 % |

Tabel 2. kategori berdasarkan **masa kerja**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Masa kerja | Jumlah subjek | presentase |
| 1 tahun | 18 | 30 % |
| 2 tahun | 17 | 28.3 % |
| 3 tahun | 7 | 11.7 % |
| 4 tahun | 1 | 1.7 % |
| 5 tahun | 10 | 16,6 % |
| 6 tahun | 4 | 6.6 % |
| 7 tahun | 1 | 1.7 % |
| 8 tahun | 1 | 1.7 % |
| 11 tahun | 1 | 1.7 % |

**PENGUKURAN**

 Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini yaitu kuisioner model skala likert. Skala *organizational citizenship behavior* disusun oleh Riezal (2020) yang terdiri dari 25 aitem dengan 4 alternatif jawaban, yaitu Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Tidak Sesuai (TS), dan Sangat Tidak Sesuai (STS). Skala *organizational citizenship behavior* disusun oleh peneliti telah melalui uji coba dengan koefisien validitas 0,453 - 0,751 dan koefisien realibilitas alpha sebesar 0,954.

Skala *subjective well-being* yang disusun oleh Akhtar (2019) yang terdiri dari 25 aitem dengan menggunakan 5 alternatif jawaban, yaitu Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Netral (N), Tidak Sesuai (TS), dan Sangat Tidak Sesuai (STS), serta alternatif jawaban lain, yaitu Hampir Tidak Pernah (HTP), Jarang (JR), Kadang-kadang (KD), Sering (S), dan Hampir Selalu (HSL). Skala subjective well-being yang disusun Akhtar (2019) telah melalui uji coba dengan koefisien validitas sebesar 0,371 - 0,801 dan koefisien realibilitas alpha sebesar 0,951.

**ANALISIS DATA**

 Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah korelasi product moment dari Karl Pearson untuk melihat hubungan antara *Subjective Well-Being* dengan *Organizational Citizenship Behavior*.

**HASIL**

Data penelitian yang diperoleh menggunakan *Skala Subjective Well-Being* dan Skala *Organizational Citizenship Behavior* sebagai dasar untuk pengujian hipotesis. Hasil perhitungan skor skala *Organizational Citizenship Behavior*, diperoleh skor terendah 1 dan skor tertinggi 4 dengan jumlah aitem sebanyak 25. Hasil analisis Skala *Organizational Citizenship Behavior* diperoleh Data hipotetik dengan skor minimum yaitu 1 x 25 = 25 dan skor maksimal 4 x 25 = 100, rerata hipotetik (100 + 25) : 2 = 62,5 sedangkan jarak sebaran hipotetik 100 – 25 = 75 dengan standar deviasi (100 -25) : 6 =12,5. Sedangkan data empirik yang diperoleh skor terendah adalah 63 dan skor yang tertinggi adalah 100. Kemudian Rerata atau mean sebesar 87,71 dan standar deviasi sebesar 8,14. Kemudian Berdasarkan hasil analisis skala *Subjective Well-Being* diperoleh data hipotetik dengan skor minimum 1 x 25 = 25 dan skor maksimum 5 x 25 = 125. Rarata (mean) hipotetiknya yaitu (125 + 25) : 2 = 75, jarak sebaran hipotetiknya yaitu 125 – 25 = 100 dan standar deviasi (125 – 25) : 6 = 16,67. Sedangkan hasil dari data empirik yaitu skor minimum 57, skor maksimum 121, rarata empirik 104,41 dan standar deviasi 13,86. Berdasarkan data deskriptif, maka dapat dilakukan kategorisasi pada dua variabel penelitian. Tujuan dilakukan kategorisasi menurut Azwar (2021) yaitu untuk menempatkan individu ke dalam kelompok-kelompok secara berjenjang menurut suatu kontinum sesuai atribut yang diukur.

Tabel 1. Kategorisasi Skala *Organizational Citizenship Behavior*

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Kategori**  | **Pedoman**  | **Skor**  | **N** | **Presentase** |
| **Tinggi**  | X > (µ + 1σ) | X ≥ 75 | 49 | 81,7% |
| **Sedang**  | μ - 1σ ≤ X < μ + 1σ | 50 ≤ X < 75 | 11 | 18,3% |
| **Rendah** | X < (µ - 1σ) | X < 75 | 0 | 0% |
|  |  | Total | 60 | 100% |

Berdasarkan hasil kategorisasi skala *Organizational Citizenship Behavior* dikategorikan menjadi 3 yaitu tinggi, sedang, dan rendah. Hasil kategorisasi berdasarkan rerata dan standar deviasi secara hipotetik diperoleh hasil yaitu kategori tinggi sebesar 81,7% (49 subjek), kategori sedang sebesar 18,3% (11 subjek) dan subjek yang berada dalam kategori rendah sebesar 0% (0 subjek).

Tabel 2. Kategorisasi Skala *Subjective Well-Being*

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Kategori** | Rentang Angka | **Skor** | **N** | Presentase |
| **Rendah** | X > (µ + 1σ) | X ≥ 91,67 | 48 | 80% |
| **Sedang** | μ -1σ ≤ X < μ + 1σ | 58,33 ≤ X < 91,67 | 12 | 20% |
| **Tinggi** | X < (µ - 1σ) | X < 58,33 | 0 | 0% |
| Total |  | Total |

Berdasarkan hasil kategorisasi skala *Subjective Well-Being* dikategorikan menjadi menjadi 3 yaitu tinggi, sedang, dan rendah. Hasil kategorisasi berdasarkan rerata dan standar deviasi secara hipotetik diperoleh hasil yaitu kategori tinggi 80% (48 subjek), kategori sedang sebesar 20% (12 subjek) dan subjek yang berada dalam kategori rendah sebesar 0% (0 subjek).

 Berdasarkan Uji Kolmogorov-Smirnov (KS-Z) untuk variable *organizational citizenship behavior* diperoleh KS-Z= 0,229 dengan p= 0.000 dan variabel *subjective well-being* KS-Z= 0,291 dengan p=0.000. Berdasarkan data tersebut menunjukkan bahwa sebaran data untuk variabel *organizational citizenship behavior* tidakterdistribusi normal dan untuk variabel *subjective well-being* juga tidak mengikuti sebaran data yang normal. Menurut (Hadi, 2016) normal atau tidaknya suatu data dalam sebuah penelitian tidak memberikan pengaruh kepada hasil akhir. Lebih lanjut (Hadi, 2016) mengatakan bahwa pada saat subjek penelitian dalam jumlah yang besar atau subjek penelitian N ≥ 30 maka dapat dikatakan terdistribusi normal. Berdasarkan penjelasan diatas, maka variabel *organizational citizenship behavior* dan variabel *subjective well-being* dapat digunakan untuk lanjut ke langkah berikutnya yaitu, melakukan uji linieritas dan uji hipotesis.

Berdasarkan uji linearitas diperoleh F = 165,859. Hal tersebut menunjukkan bahwa hubungan antara *organitational citizenship behavoiur* dan *subjective well-being* merupakan hubungan yang linier. Berdasarkan hasil analisi korelasi *product moment* (*pearson correlation*) pada penelitian ini diperoleh nilai korelasi (rxy) = 0,678 (p < 0,050), yang berarti ada hubungan posistif antara *organitational citizenship behavoiur* dengan *subjective well-being* pada Polwan Polda DIY. Hal tersebut menunjukkan bahwa hipotesis dalam penelitian ini diterima. Berdasarkan hasil analisis tersebut juga menunjukkan nilai koefisien determinasi (R²) sebesar 0,460 yang menunjukkan bahwa variabel *organitational citizenship behavoiur* menunjukkan kontribusi 46% terhadap *subjective well-being* dan sisanya 54% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti oleh peneliti.

Berdasarkan hasil analisi korelasi *product moment (pearson correlation)* pada penelitian ini diperoleh nilai korelasi (rxy) = 0,678 (p < 0,050), Korelasi tersebut membuktikan bahwa terdapat hubungan antara *organitational citizenship behavoiur* dengan *subjective well-being* pada Polwan Polda DIY. Hal ini sesuai dengan hipotesis yang diajukan bahwa semakin tinggi tingkat *subjective well-being* maka semakin tinggi *organitational citizenship behavoiur* pada Polwan Polda DIY. Sebaliknya, semakin rendah *subjective well-being* maka semakin rendah juga *organitational citizenship behavoiur* pada Polwan Polda DIY.

**PEMBAHASAN**

*Subjective well-being* merupakan variabel yang memiliki sumbangan positif terhadap *Organitational citizenship behavoiur*. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Wibowo (2019) yaitu ada hubungan yang positif antara SWB dengan OCB pada anggota Ditsamapta Polda DIY. Artinya semakin tinggi SWB yang dimiliki seseorang maka tingkat *OCB* juga tinggi. Sebaliknya, semakin rendah tingkat SWB maka semakin rendah juga tingkat *OCB* seseorang. Adanya hubungan antara SWB dengan *OCB* dapat diartikan bahwa setiap aspek SWB memberi sumbangan terhadap *OCB* Polwan Polda DIY.

*Organitational citizenship behavoiur* diartikan sebagai perilaku individu yang tidak dipengaruhi oleh reward secara formal baik secara langsung maupun tidak langsung dengan tujuan meraih fungsi organisasi yang efektif dan efisien (Organ, Podsakoff, & MacKenzie 2006). Aspek-aspek OCByang dikemukakan menurut Organ, Podsakoff, & MacKenzie (2006) yaitu *Altruism, Conscientiousness, Sportmanship, Courtesy,* *Civic Virtue,* Ketaatan, Loyalitas dan Partisipasi.

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi OCB, dimana salah satu faktor yang mempengaruhi OCB seseorang menurut Organ, Podsakoff & Mackenzie (2006) adalah motivasi instrinsik. Motivasi instrinsik sendiri dipengaruhi oleh afek positif dan afek negatif. Ramadhani, Ancok & Andrianson (2017) juga menemukan bahwa OCB dipengaruhi secara signifikan oleh faktor afektif, baik afek positif maupun afek negatif. Hasil penelitian dari Liqwiyanti dan Jangkung (2016) juga menemukan bahwa kepuasan hidup memiliki hubungan yang sangat signifikan dengan organizational citizenship behavior. Hal ini didukung oleh penelitian Wibowo (2019) yang menunjukkan hasil bahwa SWB menjadi prediktor dari OCB.

Pemilihan SWB sebagai faktor yang mempengaruhi *OCB* dalam penelitian ini karena efek subjek yang memimliki SWB yang tinggi, berpengaruh baik untuk organisasi. Menurut Forest, Clark, Mills, dan Isen (William, S., & Shiaw, 1999) keadaan afek positif dapat mengarah pada peningkatan kesadaran sosial sehingga karyawan akan lebih bersedia untuk menampilkan perilaku prososial, seperti mambantu rekan kerja lain dan melakukan hal-hal di luar tanggungjawabnya. Adapun aspek dari *Subjective well-being* yakni afek negatif, afek positif dan kepuasan hidup merupakan (Diener , Lucas, & Oishi, 2002).

Afek positif merupakan kombinasi dari dorongan dan hal - hal yang menyenangkan yang dialami oleh seseorang dan merupakan bagian dari *subjective well-being* karena mencerminkan reaksi seseorang terhadap peristiwa yang menunjukkan bahwa hidup berjalan sesuai dengan yang diharapkan seperti rasa percaya, ketertarikan, harapan, rasa senang, kegembiraan, kebangaan, kasih sayang, keadaan yang penuh energi, konsentrasi penuh, dan pengalaman yang menyenangkan (Watson, Clark, L. & Tellegen, 1988). Forest, Clark, Mills, dan Isen (William, S., & Shiaw, 1999) juga menambahkan bahwa keadaan afek positif dapat mengarah pada peningkatan kesadaran sosial sehingga karyawan akan lebih bersedia untuk menampilkan perilaku prososial, seperti membantu rekan kerja lain dan melakukan hal-hal di luar tanggungjawabnya.

 Hal ini juga diperkuat dengan pernyataan subjek, ketika subjek dalam keadaan suasana hati yang baik, subjek merasa bersemangat dalam melakukan pekerjaan. Subjek memiliki gairah yang tinggi ketika menyelesaikan pekerjaan. Selain itu, subjek yang merasakan emosi positif menjadi lebih perhatian dengan lingkungan sekitar dan bersedia membantu rekan kerjanya dalam menyelesaikan tugas dan masalah pekerjaan.

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). Afek negatif meliputi emosi seperti kemarahan, kebencian, menyalahkan diri sendiri, kesedihan, ketakutan, rasa bersalah, gelisah, menarik diri, dan lain-lain. Emosi negatif yang berkelanjutan dapat mengganggu fungsi efektif, serta membuat hidup tidak menyenangkan (Diener 2005). Agho, Price, Mueller (Somech, A., & Ron, 2007) menjelaskan hubungan antara afek negatif dengan OCB, dimana afek negatif cenderung menekan atau menghambat perilaku altruistik atau perilaku membantu.

Hal tersebut di dukung oleh pernyataan subjek yang mengalami emosi negatif, menjadi tidak bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaannya. Subjek juga enggan memperhatikan suasana sekitar. Subjek yang sedang mengalami emosi negatif karena konflik juga merasa enggan membantu menyelesaikan tugas diluar tanggungjawabnya karena komunikasi yang tidak terjalin dengan baik.

Kepuasan hidup diartikan sebagai penilaian individu mengenai kehidupannya secara keseluruhan (Diener 2009). Individu yang bahagia dan puas dengan kehidupannya merupakan individu yang mampu menyelesaikan masalahnya dengan baik, tahan dalam menghadapi stres, memiliki hubungan sosial yang baik dan selalu mematuhi peraturan yang ada (Diener 2009). Spector (2002), menjelaskan bahwa karyawan yang lebih puas memiliki tingkat ketidakhadiran yang rendah, tepat waktu dan suka menolong orang lain. Sebalikya, individu dengan kepuasan hidup yang rendah dapat mengalami masalah psikologis seperti stress, kecemasan dan depresi (Park, Peterson, dan Seligman 2004). Individu dengan kepuasan hidup rendah akan merasa enggan melakukan hal diluar kewajibannya, membantu orang lain, memiliki persepsi negatif dalam memandang diri dan lingkungannya serta tidak menunjukkan perilaku prososial (Kapikiran, 2013).

 Hal tersebut diperkuat dengan penyataan subjek, bahwa subjek yang merasa puas dengan hidupnya membuatnya bersedia membantu rekan kerjanya yang sedang membutuhkan bantuan. Subjek juga merasa bahwa tugas yang diberikan merupakan tanggungjawab bersama. Sehingga, apabila ada rekan kerja yang kesulitan dan berhalangan hadir, subjek bersedia membantu.

**KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara *organitational citizenship behavoiur* dengan *subjective well-being* pada Polwan Polda DIY.

**SARAN**

Diharapkan Polwan Polda DIY dapat meningkatkan *subjective well-being* sehingga lebih memiliki *organitational citizenship behavoiur* yang tinggi. Kemudian peneliti selanjutnya disarankan untuk meneliti faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi *organitational citizenship behavoiur* pada Polwan Polda DIY selain *subjective well-being.* Hal itu karena berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel *subjective well-being* hanya memiliki kontribusi sebesar 46%terhadap *organitational citizenship behavoiur* dan sisanya 54% dipengaruhi oleh faktor lain. Oleh karena itu peneliti selajutnya diharapkan melakukan penelitian dengan faktor-faktor tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

Akhtar, H. (2019). Evaluasi properti psikometris dan perbandingan model pengukuran konstruk subjective well-being. *Jurnal Psikologi*, *18*(1), 29–40.

Arikunto, S. (2014). *Prosedur penelitian suatu pendekatan praktik* (Rineka Cipta (ed.)).

Azwar, S. (2019a). *Dasar-dasar psikometrika (Ed. II)*. Pustaka pelajar.

Azwar, S. (2019b). *Reliabilitas dan validitas*. Pustaka pelajar.

Azwar, Saifuddin. (2016). *Penyusunan skala psikologi (Ed. II)*. Pustaka pelajar.

Diener, E., Lucas, R. E., dan Oishi, S. (2005). Subjective well being: The science of happiness and life satisfaction. *Handbook of Positive Psychology.NC:Oxford University Pres*.

Diener, E, Lucas, R. E., & Oishi, S. (2002). Sujective well-being: The science of happiness and life satisfaction. *Handbook of Positive Psychology*.

Diener, Ed. (2009). *The Science of well-being*. journal Social Indicators Research. https://doi.org/10.1007/978-90-481-2350-6

Diyah Markuwati. (2013). *pengaruh konflik peran ganda terhadap stres kerja pada anggota polisi wanita (polwan) di polres banyumas*. Universitas Muhammadiyah Purwokerto.

Eid, M. & L. R. . (2008). The science of subjective well-being. *London: The Guilford Perss.*

Filsafati, A., & Ratnaningsih, I. (2016). Hubungan Antara Subjective Well-Being Dengan Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan Pt. Jateng Sinar Agung Sentosa Jawa Tengah & Diy. *Empati*, *5*(4), 757–764.

George, J. M., & Brief, A. P. (1992). Feeling good-doing good: a conceptual analysis of the mood at work-organizational spontaneity relationship. *Psychological Bulletin*. https://doi.org/https://doi.org/10.1037/0033-2909.112.2.310

Hadi, S. (2015). Metodologi riset. *Pustaka Pelajar*.

Hadi, Sutrisno. (2015). *Metodologi riset*. Pustaka pelajar.

Hesti Widyawati. (2018). *Hubungan antara subjective well-being dan organizational citizenship behavior pada karyawan*. 1–26.

Kapikiran, S. (2013). Loneliness and life satisfaction in turkey early adolescent : the mediating role of self esteem and social support. *Social Indicator Research*, *111*(2), 617–632.

Kusumajati, D. A. (2014). Organizational citizenship behavior (OCB) karyawan pada perusahaan. *Humaniora*, *5*(1), 62. https://doi.org/10.21512/humaniora.v5i1.2981

Liqwiyanti, A. E., & Jangkung, D. Y. (2016). Hubungan subjective well being dan organizational citizenship behavior pada karyawan hotel Aryaduta Jakarta. *Jurnal Ilmiah Psikologi*.

Malya, P. (2021). *Perempuan karier sebagai polisi wanita, seperti apa jenjang karirnya?* https://www.parapuan.co/read/532868525/perempuan-karier-sebagai-polisi-wanita-seperti-apa-jenjang-karirnya

Markuwati, D., Rahardjo, P., & Setyawati, R. (2015). Konflik peran ganda dan stres kerja pada anggota polisi wanita (polwan). *Psycho Idea*, *13*(1), 74–85.

Organ, Podsakoff, & Mackenzie, D. (2006). *Organizational citizenship behavior: Its nature, antecedents, and consequences*. https://doi.org/10.4135/9781452231082

Podsakoff, P.M, MacKenzie, S.B., Paine, J.B., Bachrach, D. G. (2000). Organizational citizenship behaviour: a critical review of the theoretical and empirical literature and suggestions for future reserch. *In Journal of Management*.

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*.

Riezal, I. P. (2020). *hubungan antara employee engagement dengan organizational citizenship behavior pada karyawan PT. Primissima.* Universitas Mercu Buana Yogyakarta.

Somech, A., & Ron, I. (2007). Promoting organizational citizenship behavior in schools. the impact of individual and organizational characteristi. *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.*

Susanti, V., & Wahidi, K. R. (2020). *Analisis Pengaruh Organizational Citizenship Behavior ( OCB ) dan Komitmen Organisasional terhadap Turnover Intention Perawat di Rumah Sakit Mekar Sari*. *3*(2).

Watson, D., Clark, L. A., & Tellegen, A. (1988). *Development and validation Journal, brief measures of positive and negative affect: The PANAS scales.* *54 (6)*, *10*(PsychArticles.).

Wibowo, R. (2019). *Hubungan antara subjective well-being dan organizational citizenship behavior pada anggota Dit Samapta Polda DIY*. University Of Mercu Buana Yogyakarta.

William, S., & Shiaw, W. T. (1999). Mood and and organizational citizenship behavior: citizenship, the effects of positive affect on employee organizational behavior intentions. *The Journal of Psycholog*, *133*(6), 656–668.

Wright, C. W., & C J. Sablynski. (2008). Procedural justice, mood, and prosocial personality influence on organizational citizenship behavior. *North American Journal of Psychology*.