

**HUBUNGAN SELF ESTEEM DAN ORGANIZATIONAL  
CITIZENSHIP BEHAVIOR DENGAN SUBJECTIVE WELL BEING  
PADA GURU SMK PANCABUDI MEDAN**

**TESIS**

**OLEH**

**RODIA AFRIZA**

**NPM. 181804084**



**PROGRAM STUDI MAGISTER PSIKOLOGI**

**PROGRAM PASCASARJANA**

**UNIVERSITAS MEDAN AREA**

**MEDAN**

**2020**

**UNIVERSITAS MEDAN AREA**

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 24/12/21

Access From (repository.uma.ac.id)24/12/21

HALAMAN PERSETUJUAN

Judul : Hubungan Self Esteem Dan Organizational Citizenship Behavior

Dengan Subjective Well Being Pada Guru SMK Pancabudi Medan

Nama : Rodia Afriza

NPM : 181804084

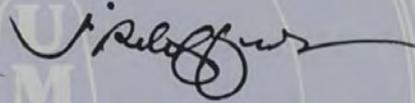
Menyetujui

Pembimbing I

Pembimbing II



(Dr. M. Rajab Lubis, MS)



(Dr. Sjahril Effendy , M.Si, Ma, M. Psi, M.H)

Ketua Program Studi

Direktur

Magister Psikologi



(Prof. Dr. Sri Milfayetty., MS.,Kons.)



(Prof. Dr. Ir. Retna Astuti K., MS)

**PERNYATAAN**

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam tesis ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu Perguruan Tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.



## PERSEMBAHAN

Puji syukur yang setinggi-tingginya kepada Allah SWT, yang telah memberikan karunia yang tiada sanggup saya ungkapkan dengan kata-kata.

Shalawat dan salam kepada junjungan kita Nabi besar Rasulullah Muhammad SAW yang telah mengubah kehidupan kita dari kegelapan menjadi manusia yang berakhlak.

Dengan segenap jiwa ku persembahkan sebuah karya kecil ini kepada kedua orangtua, abang dan kakak.

Ayahanda Zulkifli

&

Ibunda Nurhamidah

Abang tercinta :

Harismal

Yenrizal

Yanniwal

Seprizal Maulana

Ramizal

Serta kakak tercinta

Desrita S. Pd

Junida S.H

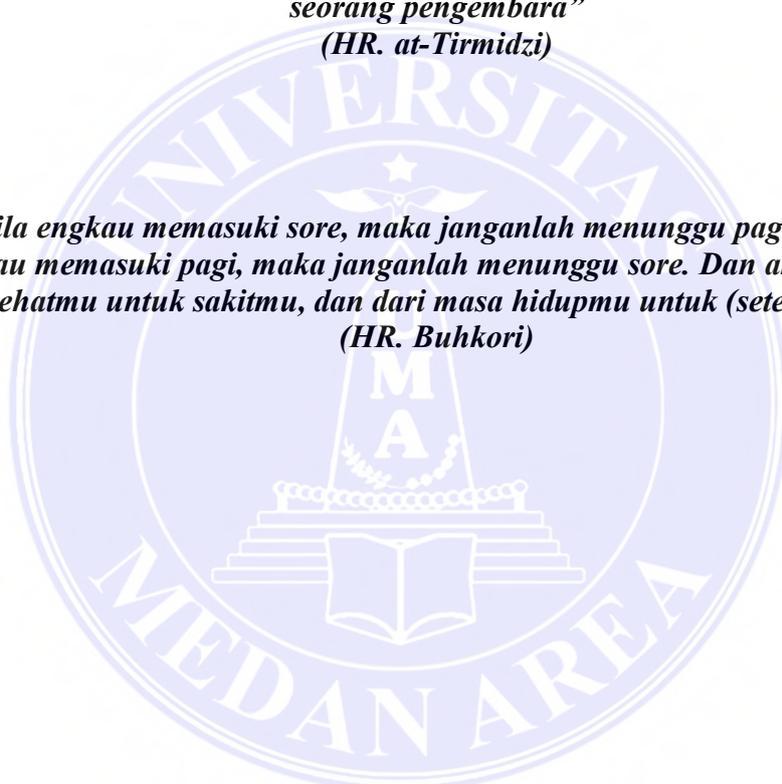
Semoga perjuangan ini mampu membuat kalian bangga dan tersenyum.

## MOTTO

*Sesungguhnya bersama kesulitan itu akan ada kemudahan, maka apabila kamu telah selesai (dari suatu urusan) maka kerjakanlah dengan sungguh-sungguh (urusan yang lain) dan hanya kepada Tuhanmu hendaknya kamu berharap. (Terjemahan Q.S Al-Insyirah: 6-8)*

*“Jadilah engkau di dunia seakan-akan engkau adalah seorang asing atau seorang pengembara”  
(HR. at-Tirmidzi)*

*“Bila engkau memasuki sore, maka janganlah menunggu pagi, dan bila engkau memasuki pagi, maka janganlah menunggu sore. Dan ambillah dari masa sehatmu untuk sakitmu, dan dari masa hidupmu untuk (setelah) matimu”  
(HR. Buhkori)*



**HALAMAN PENGESAHAN**

**TESIS INI DI PERTAHANKAN DIDEPAN PANITIA PENGUJI TESIS**

**PROGRAM PASCA SARJANA MAGISTER PSIKOLOGI**

**UNIVERSITAS MEDAN AREA**

**Tanggal : 11 November 2020**

**Nama : Rodia Afriza**

**NPM : 181804084**

**Ketua : Prof. Dr. Abdul Murad, M. Pd**

**Sekretaris : Dr. Abdul Haris, S. Ag, M. Si**

**Anggota I : Dr. M. Rajab Lubis, MS**

**Anggota II : Dr. Sjahril Effendy, M.Si, Ma, M. Psi, M.H**

**Penguji Tamu : Prof. Dr. Lahmuddin, M.Ed**

## KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis ucapkan kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunianya sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis yang berjudul hubungan *self esteem* dan *organizational citizenship behavior* dengan *subjective well-being* pada guru SMK Pancabudi Medan.

Dalam penyusunan tesis ini penulis telah banyak mendapatkan bantuan materil maupun dukungan moril dan membimbing (penulisan) dari berbagai pihak. Untuk itu penghargaan dan ucapan terima kasih penulis sampaikan kepada:

1. Rektor Universitas Medan Area, Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng, M.Sc, yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk mengikuti pendidikan pada Program Pascasarjana selama ini.
2. Direktur pascasarjana Ibu Prof. Dr. Ir. Retna Astuti Kuswardani, MS, yang telah memberikan pembinaan kepada penulis untuk mengikuti pendidikan pada Program Pascasarjana Universitas Medan Area.
3. Ketua Program Studi Magister Psikologi Ibu Prof. Dr. Sri Milfayetty, MS, Kons yang telah banyak memberikan bantuan kepada penulis selama menempuh pendidikan di Universitas Medan Area.
4. Komisi Pembimbing: Dr. M. Rajab Lubis, M.S selaku pembimbing I dan Dr. Sjahril Effendy , M.Si, Ma, M. Psi, M.H selaku pmbimbing II, yang telah meluangkan waktunya ditengah kesibukannya, memberikan bimbingan, yang dengan ikhlas membagi ilmunya kepada penulis, memberikan saran, ide-ide, serta masukan-masukan yang sangat membantu penulis, serta motivasi agar tesis ini dapat terselesaikan dengan baik dan tepat waktu.

5. Ayah Ibunda yang melahirkan, membesarkan serta mendidik penulis, selalu memberikan support dan motivasi bagi penulis, dan berkat do'a Ayah Ibu jugalah penulis bisa sampai dititik ini, semoga mendapatkan kebahagiaan dan perlindungan Allah SWT.
6. Bapak dan Ibu Dosen/Staff pengajar Universitas Medan Area yang telah memberikan ilmu yang sangat berguna bagi penulis, beserta staff/pegawai pascasarjana yang telah membantu penulis dalam pelayanan akademik.
7. Keluarga tersayang, abang dan kakakku, serta keponakan-keponakan yang selalu menjadi penyemangat.
8. Rekan-rekan mahasiswa Pascasarjana Universitas Medan Area Program Studi Magister Psikologi seangkatan 2018, khususnya abang-abang satu geng yang selalu kebersamai selama masa perkuliahan Iptu Romi Syahputra, S.Sos, M.Psi, Brigadir Emil Salim, S.Psi, M.Psi, Bripta Seniman, S.H, M.Psi, Bripta M. Sendoro Z, S.H, M.Psi, terimakasih atas kebersamaannya, Dan rekan-rekan tongkrongan di Ruang Publik yang telah banyak memberikan motivasi, terimakasih juga kepada owner Ruang Publik Muchtar Lutfi, S. Psi yang telah menyediakan laptop dan wifi gratis sehingga penulis dapat menyelesaikan tulisan ini. Dan teristimewa kepada Ichfad Ananda S, Kep, Ners yang sebentar lagi akan menyandang gelar M.Kep serta yang selalu setia menemani, memberikan waktu dan membantu dalam penyelesaian tesis ini, do'a terbaik selalu menyertaimu, kalian luar biasa.

9. Kepada Bapak Kepala Sekolah Muhammad Arif Lubis, S. Pd beserta guru-guru SMK Pancabudi Medan yang telah membantu dalam pelaksanaan uji coba instrumen sampai pengumpulan data penelitian ini.
10. Responden guru-guru SMK Pancabudi Medan yang telah membantu dalam pelaksanaan pengumpulan data penelitian ini.

Penulis menyadari bahwa sesungguhnya tesis ini masih jauh dari kata sempurna, oleh karena itu penulis mengharapkan adanya kritik, saran serta masukan yang sifatnya membangun dari semua pihak guna menyempurnakan penelitian ini agar menjadi lebih baik lagi. Aamiin.

**Medan, Desember 2020**

**Yang menyatakan,**

**Rodia Afriza**

## ABSTRAK

### **RODIA AFRIZA. Hubungan *Self Esteem* Dan *Organizational Citizenship Behavior* Dengan *Subjective Well Being* Pada Guru SMK Pancabudi Medan. Magister Psikologi Universitas Medan Area. 2020**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui secara empirik hubungan *self esteem* dan *organizational citizenship behavior* dengan *subjective well-being* pada guru di SMK Pancabudi Medan. Metode penelitian ini adalah metode kuantitatif, karna segala pengukuran dalam penelitian diungkap dengan angka-angka. Populasi sebanyak 50 orang dan teknik pengambilan sampel dengan menggunakan teknik total sampling. Yang menjadi sampel penelitian adalah 50 orang. Alat ukur yang digunakan adalah instrumen *subjective well-being* yang disusun berdasarkan aspek-aspek *subjective well-being* yaitu *life satisfaction*, *positive affect*, dan *negative affect*, ( $\alpha = 0.721$ ). Instrumen *self esteem* yang disusun berdasarkan aspek *self esteem*, yaitu *power*, *significance*, *virtue* dan *competence* ( $\alpha = 0,715$ ) dan *organization citizenship behavior* yang disusun berdasarkan dimensi-dimensi *organization citizenship behavior*, yaitu *altruism*, *civic virtue*, *conscientiousness*, *courtesy* dan *sportmanship* ( $\alpha = 0,780$ ). Analisis data menggunakan teknik regresi berganda. Adapun hasil penelitian ini yaitu ada hubungan positif yang signifikan antara *self esteem* dengan *subjective well-being* pada guru SMK Pancabudi Medan, artinya semakin tinggi *self esteem* yang positif maka semakin tinggi *subjective well-being* guru SMK Pancabudi Medan, ada hubungan positif yang signifikan antara *organizational citizenship behavior* dengan *subjective well-being* guru SMK Pancabudi Medan, artinya semakin tinggi *organizational citizenship behavior* maka semakin tinggi *subjective well-being* guru SMK Pancabudi Medan. Dan ada hubungan positif yang signifikan antara *self esteem* dan *organizational citizenship behavior* dengan *subjective well-being* guru SMK Pancabudi Medan. Artinya semakin tinggi *self esteem* dan *organizational citizenship behavior* maka semakin tinggi *subjective well-being* guru SMK Pancabudi Medan.

**Kata kunci:** *self esteem*, *organizational citizenship behavior*, *subjective well-being*.

## ABSTRACT

**RODIA AFRIZA. Relationship between Self Esteem and Organizational Citizenship Behavior and Subjective Well Being in Teachers of SMK Pancabudi Medan. Magister Psikologi Universitas Medan Area. 2020**

*This study aims to determine empirically the relationship between self-esteem and organizational citizenship behavior with subjective well-being of teachers at SMK Pancabudi Medan. This research method is a quantitative method, because all measurements in the study are disclosed in numbers. The population are 80 people and the sampling technique use total sampling technique. The sample of the study was 50 people. The measuring instrument used are a subjective well-being instrument which is arranged based on the subjective well-being aspects, namely life satisfaction, positive influence, and negative influence, ( $\alpha = 0.721$ ). Self-esteem instruments are arranged based on the aspects of self-esteem, namely power, significance, virtue and competence ( $\alpha = 0.715$ ) and organizational citizenship behavior which is arranged based on the dimensions of organizational citizenship behavior, namely altruism, civic virtue, conscientiousness, courtesy and sportmanship ( $\alpha = 0.780$ ). Data analysis uses multiple regression techniques. The results of this study are that there is a significant positive relationship between self-esteem and subjective well-being at the SMK Pancabudi Medan teachers, meaning that the higher the positive self-esteem, the higher the subjective well-being of SMK Pancabudi Medan teachers, there is a significant positive relationship between organizational citizenship behavior and subjective well-being teachers of SMK Pancabudi Medan, meaning that the higher the organizational citizenship behavior, the higher the subjective well-being of the teachers of SMK Pancabudi Medan. And there are a significant positive relationship between self-esteem and organizational citizenship behavior with subjective welfare teachers of SMK Pancabudi Medan. This means that the higher the self-esteem and organizations citizenship behavior, the higher the subjective well-being of the teachers of SMK Pancabudi Medan.*

**Keyword:** self-esteem, organizational citizenship behavior, subjective well being.

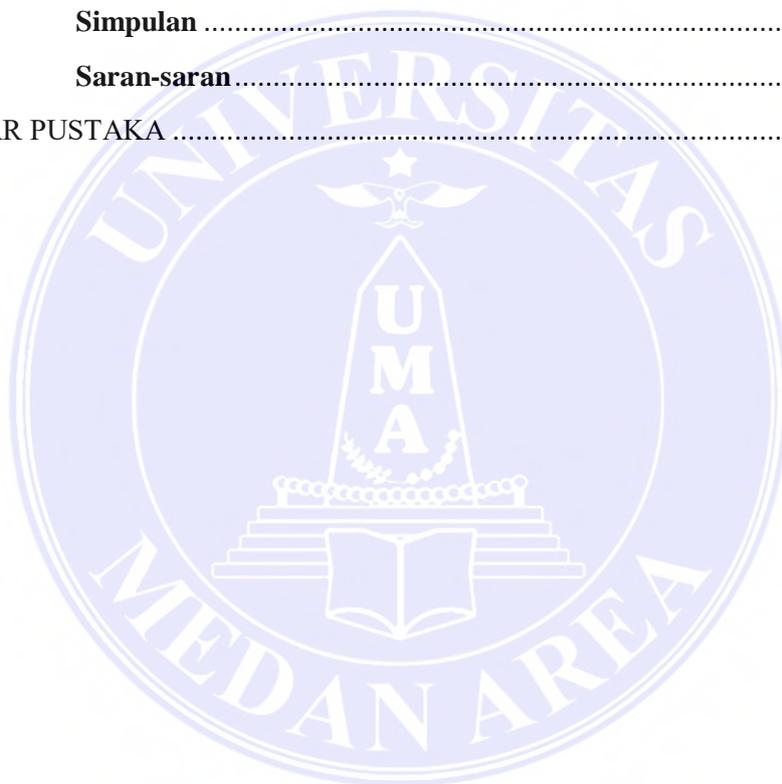
## DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN PERSEMBAHAN .....	i
HALAMAN PERSETUJUAN .....	ii
HALAMAN PENGESAHAN .....	iii
PERNYATAAN .....	iii
KATA PENGANTAR.....	iv
ABSTRAK .....	vii
<i>ABSTACK</i> .....	viiviii
BAB I.....	1
PENDAHULUAN .....	1
<b>1.1. Latar Belakang</b> .....	1
<b>1.2. Identifikasi Masalah</b> .....	24
<b>1.3. Rumusan Masalah</b> .....	24
<b>1.4. Tujuan Penelitian</b> .....	25
<b>1.5. Manfaat Penelitian</b> .....	25
<b>1.5.1. Manfaat Teoritis</b> .....	25
<b>1.5.2. Manfaat Praktis</b> .....	25
BAB II.....	27
TINJAUAN PUSTAKA.....	27
<b>2.1. SUBJECTIVE WELL-BEING</b> .....	27
<b>2.1.1. Defenisi</b> .....	27
<b>2.1.2. Aspek-Aspek Subjective Well-Being</b> .....	28
<b>2.1.3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Subjective Well-Being</b> .....	30
<b>2.2. Organizational Citizenship Behavior</b> .....	37
<b>2.2.1. Definisi Organizational Citizenship Behavior</b> .....	37
<b>2.2.2. Dimensi-dimensi Organizational Citizenship Behavior</b> .....	39

2.2.3.	<b>Faktor-faktor <i>Organizational Citizenship Behavior</i></b> .....	40
2.2.4.	<b>Manfaat OCB bagi Organisasi</b> .....	43
2.3.	<b><i>Self Esteem</i> (Harga Diri)</b> .....	44
2.3.1.	<b>Pengertian</b> .....	44
2.3.2.	<b>Komponen (<i>Self Esteem</i>) Harga diri</b> .....	46
2.4.	<b>Kerangka Konseptual</b> .....	49
2.4.1.	<b>Hubungan <i>Organizational Citizenship Behavior</i> dengan <i>Subjective Well-Being</i></b> .....	49
2.4.2.	<b>Hubungan <i>Self Esteem</i> dengan <i>Subjective Well-Being</i></b> .....	50
2.4.3.	<b>Hubungan <i>Organizational citizenship behavior (OCB)</i> dan <i>Self Esteem (Harga Diri)</i> dengan <i>Subjective Well-Being</i></b> .....	51
2.5.	<b>Hipotesis</b> .....	55
2.6.	<b>Penelitian Terdahulu</b> .....	56
BAB III.	.....	59
METODE PENELITIAN	.....	59
3.1.	<b>Desain Penelitian</b> .....	59
3.2.	<b>Tempat dan Waktu Penelitian</b> .....	59
3.3.	<b>Identifikasi Variabel</b> .....	60
3.4.	<b>Definisi Operasional</b> .....	60
3.4.2.	<b><i>Organizational Citizenship Behavior</i></b> .....	61
3.4.3.	<b><i>Subjective Well-Being</i></b> .....	61
3.5.2.	<b>Sampel</b> .....	62
3.6.	<b>Teknik Pengambilan Sampel</b> .....	63
3.7.	<b>Metode Pengumpul Data</b> .....	63
3.7.1.	<b>Skala <i>Self Esteem</i></b> .....	63
3.7.2.	<b>Skala <i>Organizational Citizenship Behavior</i></b> .....	64

3.7.3.	Skala Skala <i>Subjective Well-Being</i> .....	65
3.8.	Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur .....	66
3.8.1.	Validitas .....	66
3.8.2.	Realiabilitas.....	68
3.9.	Prosedur Penelitian.....	69
3.9.2.	Tahap Pelaksanaan .....	70
3.9.3.	Tahap Penyajian Data dalam Laporan .....	70
3.11.	Tabel Interpretasi Kekuatan Hubungan Antar Variable .....	72
	<b>Tabel 4. Interpretasi Kekuatan Hubungan Antar Variable</b> .....	72
	Intereval koefisien .....	72
	Tingkat hubungan.....	72
	BAB IV .....	73
	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....	73
4.1.	Orientasi Kancah.....	73
4.2.	Pelaksanaan Penelitian .....	73
4.1.1.	Persiapan Administrasi.....	74
4.1.2.	Persiapan Alat Ukur .....	74
4.1.3.	Uji Validitas dan Reliabilitas .....	78
4.2.	Analisis Data dan Hasil Penelitian .....	82
4.2.1.	Uji Normalitas.....	82
4.2.2.	Uji Linearitas .....	84
4.2.3.	Analisis Regresi Linear Berganda .....	85
4.2.4.	Pengujian Hipotesis .....	85
4.2.5.	Hasil Perhitungan Mean Hipotetik dan Mean Empirik .....	87
4.3.	Pembahasan .....	93

4.3.1.	Hubungan antara <i>Self Esteem</i> dengan <i>Subjective Well-Being</i> .....	93
4.3.2.	Hubungan antara <i>Organizational Citizenship Behaviour</i> dengan <i>Subjective Well-Being</i> .....	95
4.3.3.	Hubungan antara <i>Self Esteem</i> dan <i>Organizational Citizenship Behaviour</i> dengan <i>Subjective Well-Being</i> .....	97
BAB V.....		99
SIMPULAN DAN SARAN.....		99
5.1.	Simpulan .....	99
5.2.	Saran-saran.....	101
DAFTAR PUSTAKA .....		103



## DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1 : Nilai Item Skala Self Esteem .....	61
Tabel 2 : Nilai Item Skala Organizational Citizenship Behavior .....	62
Tabel 3 : Nilai Item Skala Subjective Well-Being .....	63
Tabel 4 : Interpretasi Kekuatan Hubungan Antar Variable.....	69
Tabel 5 : Distribusi Penyebaran Butir-Butir Pernyataan Skala Self Esteem Sebelum Uji Coba.....	72
Tabel 6 : Distribusi Penyebaran Butir-Butir Pernyataan Skala <i>Organizational Citizenship Behaviour</i> Sebelum Uji Coba .....	73
Tabel 7 : Distribusi Penyebaran Butir-Butir Pernyataan Skala <i>Subjective Well- Being</i> Sebelum Uji Coba .....	74
Tabel 8 : Skala Self Esteem Setelah Uji Coba .....	75
Tabel 9 : Reliabilitas Skala Self Esteem .....	76
Tabel 10 : Skala Organizational Citizenship Behaviour Setelah Uji Coba ..	77
Tabel 11 : Reliabilitas Skala Organizational Citizenship Behaviour .....	77
Tabel 12 : Skala Subjective Well-Being Setelah Uji Coba.....	78
Tabel 13 : Reliabilitas Skala Subjective Well Being .....	78
Tabel 14 : Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Normalitas Sebaran .....	80
Tabel 15 : Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Linieritas Hubungan .....	81
Tabel 16 : Rangkuman Perhitungan Analisis Regresi Berganda.....	84
Tabel 17 : Hasil Analisi Data Mean Empirik .....	85
Tabel 18 : Hasil Perhitungan Mean Hipotetik dan Mean Empirik .....	90
Tabel 18 :	

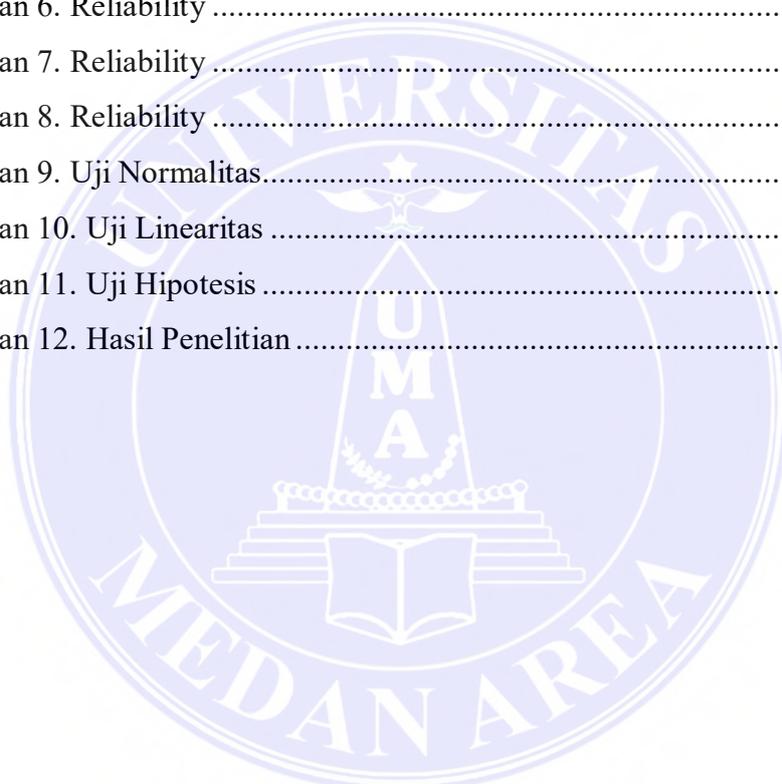
## DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 1 : Kerangka Kosenptual.....	55
Gambar 2 : Kurve Self Esteem.....	86
Gambar 3 : Kurve Organizational Citizenship Behaviour .....	88
Gambar 4 : Kurve Subjective Well Being.....	89



## DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1. Instrumen Penelitian (sebelum uji coba) .....	107
Lampiran 2. Data Sebaran Data Uji Coba.....	114
Lampiran 3. Uji Reliabilitas Dan Validitas Uji Coba.....	126
Lampiran 4. Instrumen Penelitian (setelah uji coba) .....	137
Lampiran 5. Sebaran Data Setelah Uji Coba.....	144
Lampiran 6. Reliability .....	153
Lampiran 7. Reliability .....	156
Lampiran 8. Reliability .....	160
Lampiran 9. Uji Normalitas.....	163
Lampiran 10. Uji Linearitas .....	163
Lampiran 11. Uji Hipotesis .....	167
Lampiran 12. Hasil Penelitian .....	173



## BAB I

### PENDAHULUAN

#### 1.1. Latar Belakang

Pendidikan telah diselenggarakan manusia sejak adanya manusia, dan di Indonesia sejak zaman Purba, namun pendidikan formal (persekolahan) baru diselenggarakan pada awal abad ke-17. Penyelenggaraannya sederhana berdasarkan kurikulum, jenjang dan persyaratan tertentu. Di Indonesia pendidikan formal (persekolahan) bermula dari usaha bangsa Belanda yang menduduki Indonesia. Sekolah itu didirikan khusus bagi warga negara Belanda yang bertugas di Indonesia, pada tahap berikutnya persekolahan dibuka juga untuk putra-putri bangsawan dan juga pada rakyat kebanyakan setelah pengaruh aliran pencerahan (Aufklarung). Sebelum bangsa Belanda membawa sistem persekolahan ke Indonesia, di sini sudah terdapat pendidikan dengan sistem Pesantren, Seminari, Padepokan dan sistem lainnya, Namun sistem-sistem itu masih bersifat tradisional belum terorganisir secara baik, Bangsa Belanda yang memperkenalkan sistem persekolahan formal di Indonesia (Muhtadi Irvan, 2012).

Pendidikan merupakan hal yang sangat penting dalam kehidupan dan tidak dapat dipisahkan dari kehidupan manusia. Pendidikan biasanya berawal saat seorang bayi itu dilahirkan dan berlangsung seumur hidup. Pendidikan bisa saja berawal dari sebelum bayi lahir seperti yang dilakukan oleh banyak orang dengan memainkan musik dan membaca

kepada bayi dalam kandungan serta melakukan hal-hal positif dengan harapan ia bisa mengajar bayi mereka sebelum kelahiran dan menjadi anak yang memiliki bakat sesuai diharapkannya setelah bayi tersebut dilahirkan ke dunia. Pendidikan adalah pembelajaran pengetahuan, keterampilan, dan kebiasaan sekelompok orang yang diturunkan dari satu generasi ke generasi berikutnya melalui pengajaran, pelatihan, atau penelitian. Pendidikan adalah usaha sadar untuk menyiapkan peserta didik melalui kegiatan bimbingan, pengajaran, dan atau latihan bagi peranannya di masa yang akan datang.

Maju mundurnya suatu bangsa sangat ditentukan oleh maju mundurnya pendidikan bangsa itu sendiri. Menurut UU No 20 Tahun 2003, Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa, dan Negara. Bapak Pendidikan Nasional Indonesia, Ki Hajar Dewantara mendefinisikan pendidikan yaitu menuntun segala kekuatan kodrat yang ada pada anak-anak agar mereka sebagai manusia dan sebagai anggota masyarakat dapatlah mencapai kemaslahatan dan kebahagiaan setinggi-tingginya. Dalam makna yang lebih luas, ungkapan Ki Hajar Dewantara mengenai pendidikan juga dapat di definisikan sebagai penuntun, pembimbing, dan petunjuk arah bagi para peserta didik agar mereka dapat

tumbuh menjadi dewasa sesuai dengan potensi dan konsep diri yang tertanam dalam diri sebenarnya, Sholicah (2018).

Pendidikan merupakan rancangan mengenai asas dan usaha yang melibatkan bagian dari keseluruhan aktivitas sadar dan sengaja yang diarahkan untuk mencapai tujuan, Purwanto (2013). Di era globalisasi ini pendidikan lebih dituntut dalam mengembangkan potensi dan keahlian peserta didiknya. Setiap siswa memiliki potensi yang berbeda-beda, potensi tersebut dapat dikembangkan melalui pendidikan dengan mengembangkan berbagai ranah yang pada akhirnya dapat membentuk karakter peserta didik khususnya dan karakter bangsa secara umum. Mengingat pentingnya pendidikan, maka proses pendidikan harus dilaksanakan sebaik-baiknya sehingga memperoleh hasil yang diharapkan. Untuk melaksanakan pendidikan harus dimulai dengan pengadaan tenaga pendidikan sampai pada usaha peningkatan mutu tenaga kependidikan, serta melakukan inovasi untuk dapat mewujudkannya.

Secara garis besar, pendidikan bisa dijalani melalui 2 hal berikut ini : (1) Pendidikan formal, yaitu pendidikan yang bisa didapat dengan mengikuti kegiatan atau program pendidikan yang terstruktur serta terencana oleh badan pemerintahan misalnya melalui sekolah ataupun universitas. (2) Pendidikan non formal, yaitu pendidikan yang bisa didapat melalui aktivitas kehidupan sehari-hari yang tak terikat oleh lembaga bentukan pemerintahan, misalnya belajar sendiri melalui buku bacaan atau belajar melalui pengalaman diri sendiri dan orang lain.

Salah satu cara untuk mendapatkan pendidikan adalah di sekolah, baik sekolah yang di dirikan dan dibiayai pemerintah maupun sekolah yang di dirikan dan dibiayai swasta. Sekolah merupakan salah satu organisasi pendidikan yang dapat dikatakan sebagai wadah untuk mencapai tujuan pembangunan nasional. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), definisi sekolah adalah lembaga atau bangunan yang dipakai untuk aktivitas belajar dan mengajar sesuai dengan jenjang pendidikannya (SD, SLTP, SLTA). Sekolah adalah lembaga pendidikan yang sifatnya formal, dimana pendiriannya dilakukan oleh negara maupun swasta dengan tujuan untuk memberikan pengajaran, mengelola, dan mendidik para murid melalui bimbingan yang diberikan oleh para pendidik atau guru. Sekolah menyelenggarakan aktivitas belajar dan mengajar dengan menerima murid dan memberikan pelajaran kepada para murid sesuai dengan tingkatan, jurusan, dan lainnya. Dan dalam kegiatan belajar-mengajar di sekolah harus didukung oleh sarana dan prasarana serta berbagai aturan/ peraturan yang telah dirancang dan ditetapkan oleh pemerintah.

Di dalam Undang-Undang Republik Indonesia No. 20 tahun 2003 tentang sistem pendidikan nasional dikatakan bahwa proses pendidikan secara nasional Indonesia memiliki tujuan mengembangkan potensi peserta didik, agar menjadi manusia yang beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri dan menjadi warga demokratis serta bertanggung jawab. Untuk itulah, pemerintah dan bangsa Indonesia secara terus-menerus berusaha

untuk meningkatkan mutu pendidikan. Dengan demikian, akan mampu membentuk karakter manusia Indonesia yang berilmu, cakap dan berakhlak mulia.

Keberhasilan tujuan pendidikan di sekolah tergantung pada sumber daya manusia yang ada di sekolah tersebut yaitu kepala sekolah, guru, siswa, pegawai tata usaha dan tenaga kependidikan lainnya, selain itu harus didukung pula oleh sarana dan prasarana yang memadai. Untuk membentuk manusia yang sesuai dengan tujuan pembangunan nasional, yang pada hakekatnya bertujuan meningkatkan kualitas manusia dan seluruh masyarakat Indonesia yang maju, modern, dan bersaing, berdasarkan Pancasila maka dibutuhkan tenaga pendidik yang berkualitas. Dalam hal ini kepala sekolah menjadi kunci keberhasilan dan kemajuan peningkatan mutu sekolah, karena sekolah itu sendiri bisa dikatakan sebuah organisasi lembaga pendidikan yang di dalamnya harus memiliki seorang pemimpin yang berkualitas.

Pemimpin yang berkualitas akan mampu membawa sekolah pada arah dan tujuan yang ingin dicapai dan mampu mengatasi berbagai hambatan yang dihadapi. Di dalam sekolah haruslah memiliki kepala sekolah yang nantinya akan membawa sekolah pada arah dan tujuan yang mengarah pada pencapaian mutu di sekolah sesuai dengan yang telah ditargetkan. Sehingga kepala sekolah harus memiliki beberapa kemampuan yang melekat pada dirinya untuk mencapai tujuan tertentu. Hal ini sesuai dengan pendapat Mulyasa dalam buku Shulhan (2013) dalam melaksanakan tugasnya sebagai pemimpin suatu lembaga

pendidikan, kepala sekolah atau madrasah sedikitnya harus mampu berfungsi sebagai edukator, manager, administrator, supervisor, leader, innovator, dan, motivator.

Kepala sekolah sangat menentukan keberhasilan suatu sekolah. Kepala sekolah memiliki peran yang sangat besar terhadap terwujudnya kinerja guru yang baik. Kinerja guru memiliki peran yang sangat besar terhadap kemajuan pendidikan sekolah. Salah satu meningkatnya kinerja guru dipengaruhi bagaimana kepala sekolah melaksanakan perannya sebagai motivator didalam sekolah tersebut. Dengan demikian pengertian kepala sekolah dapat didefinisikan sebagai seorang tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu sekolah dimana diselenggarakannya proses belajar mengajar, atau tempat dimana terjadi interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan murid yang menerima pelajaran (Wahjosumidjo, 2011).

Keberhasilan peningkatan mutu sekolah tidak hanya bergantung kepada kualitas kepala sekolah saja, namun ada campur tangan dari tenaga pendidik. Di dalam undang-undang RI No 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional bahwa pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan bimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengembangan kepada masyarakat terutama bagi pendidik pada perguruan tinggi. Untuk membentuk manusia yang sesuai dengan tujuan pembangunan nasional, yang pada hakekatnya bertujuan meningkatkan kualitas manusia dan seluruh masyarakat Indonesia yang

maju, modern, berdasarkan Pancasila maka dibutuhkan tenaga pendidik yang berkualitas.

Guru memiliki peran yang penting dalam pendidikan, guru merupakan posisi strategis dan bertanggung jawab dalam pendidikan nasional. Bahkan dapat dikatakan bahwa guru sangat berpengaruh terhadap peningkatan mutu sekolah, karena guru yang berperan langsung dalam proses pendidikan. Guru juga berperan sebagai pengelola proses belajar mengajar, bertindak selaku fasilitator yang berusaha menciptakan kondisi belajar mengajar yang efektif sehingga memungkinkan proses belajar mengajar, mengembangkan bahan pelajaran dengan baik, dan meningkatkan kemampuan siswa untuk menyimak pelajaran dan menguasai tujuan-tujuan pendidikan yang harus mereka capai. Guru memiliki tugas sebagai pendidik, pengajar dan pelatih. Mendidik berarti meneruskan dan mengembangkan nilai-nilai hidup. Mengajar berarti meneruskan dan mengembangkan ilmu pengetahuan dan teknologi. Melatih berarti mengembangkan keterampilan kepada siswa. Sedangkan dalam proses pembelajaran guru merupakan pemegang peran utama, karena secara teknis dapat menterjemahkan proses perbaikan sistem pendidikan dalam suatu kegiatan di kelas.

Guru merupakan salah satu komponen yang sangat menentukan untuk terselenggarakannya proses pendidikan. Keberadaan guru merupakan pelaku utama sebagai fasilitator penyelenggara proses belajar siswa. Oleh karena itu kehadiran dan profesionalismenya sangat berpengaruh dalam mewujudkan program pendidikan nasional. Guru harus

memiliki kualitas yang cukup memadai, karena guru merupakan salah satu komponen mikro sistem pendidikan yang sangat strategis dan banyak mengambil peran dalam proses pendidikan di sekolah. Menurut Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2009 (Depdiknas, 2009) “Tentang Sistem Pendidikan Nasional, dinyatakan bahwa : 1. Tenaga kependidikan bertugas melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada satuan pendidikan. 2. Pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan bimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik di perguruan tinggi.”

Guru yang profesional akan tercermin dalam pelaksanaan pengabdian tugas-tugas yang ditandai dengan keahlian pada penguasaan materi maupun metode pembelajaran. Selain itu juga ditunjukkan melalui tanggung jawabnya dalam melaksanakan seluruh pengabdian. Guru yang profesional hendaknya mampu memikul dan melaksanakan tanggung jawab sebagai guru kepada peserta didik, orang tua, masyarakat bangsa dan negara. Guru yang profesional mempunyai tanggung jawab pribadi, sosial, intelektual moral dan spiritual. Tanggung jawab pribadi yang mandiri yang mampu memahami dirinya, mengelolah dirinya. Tanggung jawab sosial diwujudkan melalui kompetensi guru dalam memahami dirinya sebagai bagian yang tak terpisahkan dari lingkungan sosial serta memiliki kemampuan interaktif yang efektif. Tanggung jawab intelektual

diwujudkan melalui penguasaan berbagai perangkat pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan untuk menunjang tugas- tugasnya. Tanggung jawab spiritual dan moral diwujudkan melalui penampilan guru sebagai makhluk beragama yang perilakunya senantiasa tidak menyimpang dari norma-norma agama dan moral.

Udin Syaefudin Saud (2009) mengatakan, Guru profesional ciri-cirinya sebagai berikut : 1) Mempunyai komitmen pada pada proses belajar siswa. 2) Menguasai secara mendalam materi pelajaran dan cara mengajarkannya. 3) Mampu berpikir sistematis tentang apa yang dilakukannya dan belajar dari pengalamannya. Oleh karena itu seorang guru harus mempunyai komitmen yang kuat pada proses belajar mengajar, harus menguasai materi pelajaran secara mendalam dan mampu berpikir sistematis dalam semua tanggung jawabnya.

Dalam upaya memajukan dan mengembangkan jabatan guru sebagai jabatan profesional yang dituntut untuk berkinerja seoptimal mungkin berdasarkan kompetensi dan profesionalisme bidangnya, kepala sekolah sangat berperan di dalamnya. Dengan memberikan kesempatan dan peluang. Serta mengarahkan dan membimbing secara maksimal dan berkesinambungan terhadap guru sebagai stafnya. Dengan demikian maka kinerja guru yang optimal dapat terwujud.

- 1) Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang dilakukan terhadap 15 orang guru SMK Pancabudi Medan maka dapat diketahui bahwa SWB pada guru sebagai berikut: *Life satisfaction*, yakni penilaian kognitif seseorang mengenai

kehidupannya yaitu sebesar 70%. Hal ini ditandai dengan hampir semua guru telah memiliki rumah dan kendaraan sendiri.

- 2) *Positive affect*, yaitu evaluasi individu mengenai kejadian-kejadian yang dialami dalam hidupnya berupa gambaran emosi yang menyenangkan, yaitu sebesar 60%. Hal ini ditunjukkan dengan sikap beberapa guru yang mudah tersenyum disaat berpapasan dengan orang lain yang bukan merupakan orangtua murid.
- 3) *Negative affect*, yakni afek yang mempresentasikan suasana hati dan emosi yang tidak menyenangkan dan merefleksikan respon negative yang dialami seseorang sebagai reaksinya terhadap kehidupan, kesehatan, keadaan, dan peristiwa yang mereka alami seperti merasa bersalah, malu, sedih, cemas, marah, stres, depresi, takut dan iri hati/cemburu. Yaitu sebesar 60%, hal ini di ditunjukkan dengan sikap beberapa guru yang tergesa-gesa, takut dipecat, dan sering merasa cemas. Merasa takut hasil kinerjanya belum membuat orangtua murid dan yayasan puas.

Sedangkan OCB pada guru SMK Pancabudi medan adalah :

- 1) *Altruism*, yaitu perilaku bebas karyawan untuk membantu ataupun menolong rekan kerjanya yang mengalami kesulitan dalam situasi yang sedang dihadapi tanpa

memikirkan keuntungan pribadi. Yaitu sebesar 40%, hal ini disebabkan setiap guru memiliki tanggung jawab pekerjaan yang sama besar. Seperti membuat rpp, membuat rancangan kreativitas, menyelesaikan laporan siswa dan lain-lain. Hal ini juga ditunjukkan dengan perilaku guru yang tetap membuka laptop dan mengerjakan tugas disaat tidak mengajar.

2) *Civic Virtue*, bagian dari perilaku karyawan yang mengindikasikan partisipasinya untuk aktif dalam memikirkan kehidupan organisasi atau perilaku yang menunjukkan tanggung jawab pada kehidupan organisasi untuk meningkatkan kualitas pekerjaan yang ditekuni. Yaitu sebesar 50%, hal ini dibuktikan dengan hasil wawancara beberapa guru yang mengatakan akan mengerjakan tugas sesuai dengan apa yang diperintahkan atasan saja. Alasannya karna merasa tugas yang ada sudah cukup banyak, sehingga tidak lagi ingin memikirkan inovasi lain untuk yayasan.

3) *Conscientiousness*, yaitu perilaku yang menunjukkan sebuah usaha agar melebihi harapan dari organisasi. Perilaku sukarela atau yang bukan merupakan kewajiban dari seorang karyawan. Yaitu sebesar 60%, hal ini ditunjukkan dengan usaha-usaha guru untuk memberikan waktunya tetap berada di sekolah meskipun jam pelajaran

sudah selesai, untuk memastikan murid-murid mereka sudah dijemput orangtua masing-masing.

- 4) *Courtesy*, merupakan perilaku bebas pada karyawan untuk membantu rekan kerja dalam pemecahan masalah dan menghindari masalah agar tidak sampai terjadi. Memperhatikan dan menghormati orang lain, juga sifat menjaga hubungan baik dengan rekan kerja agar terhindar dari masalah interpersonal, atau membuat langkah-langkah untuk meredakan atau mengurangi suatu masalah. Dalam hal ini, guru-guru di SMK Pancabudi memiliki courtesy yang cukup baik, yaitu 80% guru mengatakan bahwa mereka selalu berusaha untuk memberikan pendapat atau pemikirannya kepada rekan kerja yang membutuhkan. Para guru juga selalu menjaga hubungan yang baik dengan rekan kerja agar tidak terjadi konflik. Menurut pengakuan beberapa guru, hal ini mereka lakukan agar suasana di sekolah tetap nyaman dan mereka bias bekerja dengan nyaman.
- 5) *Sportsmanship*, berisi tentang keinginan karyawan untuk bertoleransi dan menekankan pada aspek-aspek perilaku positif terhadap keadaan yang kurang ideal dalam organisasi tanpa menyampaikan keberatan, seperti tidak suka protes, tidak suka mengeluh walaupun berada dalam situasi yang kurang nyaman, dan tidak membesar-

besarkan masalah yang kecil. Yaitu sebesar 80%, hal ini dibuktikan dengan sikap para guru yang tidak suka protes kepada atasan. Mengerjakan apa yang diperintahkan atasan, tidak mudah mengeluh ketika mendapat kritikan dari atasan atau kepala sekolah. Tidak menunjukkan kekecewaan kepada orangtua murid yang suka bertanya dan protes.

Serta *Self Esteem* pada guru SMK Pancabudi Medan adalah :

1) *Power* (kekuatan)

Komponen kekuatan merupakan kemampuan seorang individu untuk mempengaruhi atau mengendalikan orang lain. Kemampuan untuk berinteraksi dengan lingkungan, termasuk dengan orang lain di dalamnya, dengan cara membentuk atau mengarahkan suatu kejadian, merupakan suatu bentuk kompetensi individu dalam menangani tantangan hidup. Yaitu sebesar 80%, dimana rata-rata guru di SMK Pancabudi memiliki kemampuan untuk mempengaruhi orang lain ke hal yang positif. Kemampuan berinteraksi dengan orangtua murid sebagai bentuk kompetensi seorang guru.

2) *Significance* (keberartian)

Komponen keberartian mencakup penghargaan dari orang lain, seperti penerimaan yang ditunjukkan oleh orang lain. Meskipun terdapat perbedaan usia, penerimaan maupun penolakan akan mempengaruhi

hubungan individu dengan orang tua atau pengasuh, saudara kandung, teman, teman sebaya dan pasangan. Yaitu sebesar 80%, dimana dalam hal ini guru-guru merasa mendapat penghargaan dari orang lain. Baik dari orangtua murid dan juga murid-murid Pancabudi.

### 3) *Virtue* (kebajikan)

Komponen kebajikan mencakup kepatuhan terhadap standar moral. Setiap kali seorang individu bertindak baik atau dengan cara yang dikenali sebagai patokan standar yang masuk akal mengenai apa yang diinginkan, sehat atau baik, maka individu tersebut akan menganggap bahwa dirinya layak karena individu tersebut dapat mengekspresikan dirinya. Sebaliknya setiap kali individu gagal untuk berperilaku baik, maka akan berakibat pada harga diri yang berpengaruh negatif (Mruk, 2006). Yaitu sebesar 90%, hal ini ditunjukkan dengan sikap dan perilaku guru yang positif, tatakrama yang baik, dan berbicara dengan sopan.

### 4) *Competence* (kemampuan)

Komponen kompetensi mencakup kinerja seorang individu yang sukses dalam mencapai suatu tujuan, dalam hal ini kompetensi dikaitkan dengan istilah prestasi individu (Mruk, 2006). Hasil penelitian Epstein, Jackson dan Mruk (dalam Mruk, 2006)

menunjukkan bahwa ketika seorang individu dapat mencapai sebuah tujuan yang membutuhkan penanganan yang efektif pada masalah atau hambatan, itu berarti bahwa individu juga memiliki keberartian pribadi, hal tersebut menunjukkan jika seorang individu memiliki tingkat kompetensi yang lebih tinggi dalam menghadapi tantangan hidup. Yaitu sebesar 70%, dimana guru-guru SMK Pancabudi merasa belum memiliki banyak prestasi yang bisa dibanggakan, sehingga mereka merasa belum bisa mencapai tujuan atau prestasi yang diharapkan.

Observasi dan wawancara juga dilakukan dengan orangtua murid di Perguruan Pancabudi Medan. Hasilnya adalah mereka mengaku bahwa kualitas pendidikan sangat bagus. Beberapa orangtua juga mengatakan bahwa sarana dan prasarana yang digunakan juga sangat memadai. Begitu juga dengan kualitas pengajar. Dari beberapa orangtua murid yang diwawancarai mengatakan tidak masalah dengan uang spp yang cukup mahal, dengan kualitas pendidikan yang sangat bagus. Hal ini juga dibuktikan dengan akreditasi A untuk unit sekolah yang bernaung di bawahnya.

Perguruan Pancabudi adalah sebuah sekolah swasta yang didirikan oleh ketua yayasan Pancabudi Prof. DR. H. Kadirun Yahya. Yayasan adalah suatu badan hukum yang mempunyai maksud dan tujuan bersifat sosial, keagamaan dan kemanusiaan, didirikan dengan

memperhatikan persyaratan formal yang ditentukan dalam undang-undang. Di Indonesia yayasan diatur dalam Undang-Undang Nomor 28 Tahun 2004 tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 16 Tahun 2001 tentang Yayasan. Rapat paripurna DPR pada tanggal 7 September 2004 menyetujui undang-undang ini, Presiden RI Megawati Soekarnoputri mengesahkannya pada tanggal 6 Oktober 2004.

Yayasan adalah organisasi yang menyelenggarakan kegiatan non bisnis, seperti pendidikan, sosial, atau dakwah. Yayasan merupakan perusahaan sosial yang tidak bergerak dibidang ekonomi atau memproduksi barang, akan tetapi yayasan tetap sama kedudukannya dengan perusahaan, seperti tertuang di dalam UU No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Bab I Ketentuan Umum Pasal 1 no.6 menyebutkan: "Perusahaan adalah: a. setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain; b. usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain".

Sebuah perusahaan sangat ditentukan oleh sumber daya manusia (SDM) terhadap perkembangan dan kemajuan perusahaan tersebut. Bangun (2012), berpendapat bahwa perusahaan dapat berjalan efektif apabila didukung oleh SDM yang mampu mengembangkan kemampuan dan kompetensinya dengan baik. Hal tersebut akan menciptakan

perusahaan yang memiliki daya saing yang tinggi. Maka dari itu, perusahaan perlu memberikan perhatian yang lebih kepada SDM dalam organisasi atau yang lebih dikenal dengan karyawan (Dessler, 2011).

Kinerja karyawan berperan penting dalam pencapaian performansi dan prestasi organisasi. Perusahaan juga menginginkan karyawan dapat bekerja di luar tanggung jawab formal. Perilaku tambahan di luar deskripsi pekerjaan dalam organisasi disebut juga dengan perilaku kewargaan organisasi atau *organizational citizenship behavior* (OCB). OCB merupakan bentuk perilaku informal yang dimunculkan oleh individu selain perilaku formal sebagai bentuk kontribusi untuk kemajuan organisasi (Jex & Britt, 2008).

Sumber daya manusia (SDM) yayasan/ perguruan Pancabudi Medan adalah kepala sekolah, guru dan staf. Dimana kepala sekolah, guru dan staf berkontribusi secara langsung terhadap perkembangan dan keberhasilan pendidikan di Yayasan/ Perguruan Pancabudi Medan. Yayasan/ Perguruan Panacabudi Medan menuntut SDM nya untuk mampu meningkatkan memberikan pelayanan pendidikan kepada siswa. Pada saat ini tuntutan seorang guru sangat tinggi, guru diharapkan dapat bekerja ekstra keras dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Tugas guru tidak hanya mengajar saja tetapi juga dituntut memberikan pelayanan ekstra yang maksimal kepada siswa (pembimbingan dan pendampingan lomba, kegiatan kesiswaan (ekstrakurikuler) dan lain-lain), memberi pelayanan kepada sesama guru dan orang tua siswa. Selain itu banyaknya tugas tambahan seperti

kegiatan-kegiatan temu ilmiah (seminar, workshop, training, sosialisasi, sarasehan dan lain-lain) dan juga kegiatan-kegiatan kepanitiaan rutin yang banyak bersifat operasional (panitia milad sekolah, wisuda, promosi, program pengenalan sekolah, akreditasi sekolah, panitia semiar/workshop.

Guru juga harus menghadapi masalah kenakalan siswa dan sebagainya, hal ini membuat guru harus melakukan tugas tersebut diluar jam kerja serta pekerjaan seorang guru yang kompleks membuat kurangnya keseimbangan kehidupan kerja, keadaan ini termasuk dalam *organizational citizenship behavior*.

Tercapainya tujuan dalam sebuah perusahaan akan lebih mudah jika dilandasi oleh OCB yang dimiliki oleh karyawan, salah satu penyebab munculnya OCB adalah ketika karyawan merasakan afek positif. Keinginan untuk menunjukkan perilaku membantu orang lain dan sikap positif, distimuli oleh suasana hati positif yang dirasakan. Individu yang merasakan afek positif lebih sering daripada afek negatifnya disebut juga sebagai individu dengan *Subjective Well-Being* yang tinggi. *Subjective Well-Being* adalah situasi yang mengacu pada kenyataan bahwa individu secara subjektif percaya bahwa kehidupannya adalah sesuatu yang diinginkan, menyenangkan dan baik (Diener, 2009).

OCB merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi *Subjective Well-Being*. Hasil penelitian Davilia dan Finkelstein (2013) menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara *organizational citizenship behavior* terhadap *Subjective Well-Being*. *Organizational citizenship behavior* (OCB) adalah perilaku pilihan yang tidak menjadi bagian dari

kewajiban kerja formal seorang karyawan, namun mendukung berfungsinya organisasi tersebut secara efektif (Robbins & Jugge, 2008). Menurut Organ, Padsakoff & MacKenzie (2006) OCB merupakan sikap/perilaku karyawan yang dilakukan dengan sukarela, tulus, senang hati tanpa harus diperintah dan dikendalikan oleh organisasi dalam memberikan pelayanan dengan baik. Rioux dan Penner (2001) menambahkan OCB sebagai perilaku proaktif (melakukan pekerjaan di luar deskripsi kerja) atau dengan secara sadar mengajak karyawan lain untuk memenuhi suatu kebutuhan atau kepuasan tertentu atau lebih untuk memotivasi pekerjaan. Selain itu organizational citizenship behavior sangat penting bagi sebuah organisasi karena dapat membantu organisasi berjalan secara efisien dan lebih kompetitif serta mampu meningkatkan kinerja organisasi (Sandjaja & Handoyo, 2012).

Dengan jumlah guru yang sangat terbatas dan jumlah siswa yang banyak serta bervariasinya pekerjaan guru tersebut, guru dituntut untuk memberikan pelayanan dan penyelesaian beban tugas yang maksimal dan tepat waktu. Dibutuhkan pemikiran, keahlian, ketekunan bahkan kreativitas guru dalam menyelesaikannya. Guru harus mampu menunjukkan perilaku ekstra peran, sukarela, tulus, dan senang hati dalam kondisi beban tugas organisasi yang bervariasi tersebut dalam bentuk perilaku OCB nantinya dapat mempengaruhi subjective wellbeing guru. Upaya yang dilakukan oleh perusahaan/yayasan untuk meningkatkan suasana hati positif yaitu dengan cara yayasan memberikan bonus kepada seluruh guru dan karyawannya dengan mengadakan *family gathering* ke

tempat-tempat rekreasi di Sumatra Utara, jalan-jalan keluar kota dan memberikan pesangon untuk karyawan yang sudah pensiun. Spector (2002), menjelaskan karyawan yang merasa puas memiliki tingkat ketidakhadiran yang rendah, tepat waktu, suka menolong karyawan lain.

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* individu menurut (Organ, Podsakoff dan MacKenzie, 2006) yaitu kepuasan kerja, keadilan, motivasi intrinsik, gaya kepemimpinan, iklim organisasi, jenis kelamin dan masa kerja. Salah satu faktor yang mempengaruhi OCB adalah motivasi intrinsik, motivasi intrinsik bisa muncul apabila karyawan merasa bahagia. Semua karyawan pastilah menginginkan kebahagiaan dalam hidupnya.

Setiap karyawan memiliki arti kebahagiaan yang berbeda. Kebahagiaan merupakan bagian dari konsep kesejahteraan subjektif (*Subjective Well-Being*) yang mencakup aspek afektif dan kognitif manusia. Menurut Diener, Oishi, dan Lucas *Subjective Well-Being* adalah bentuk evaluasi secara kognitif dan afektif yang dilakukan seseorang terhadap hidupnya. Evaluasi tersebut meliputi reaksi terhadap peristiwa-peristiwa sebagai penilaian kognitif atas kepuasan dan terpenuhinya kebutuhan dalam kehidupan.

*Organizational Citizenship Behavior* (OCB) merupakan kontribusi individu yang melebihi tuntutan peran di tempat kerja, melibatkan beberapa perilaku, meliputi perilaku menolong orang lain, menjadi volunteer untuk tugas-tugas ekstra, patuh terhadap aturan-aturan dan prosedur-prosedur di tempat kerja. Perilaku tersebut menggambarkan

“nilai tambah karyawan” yang merupakan salah satu bentuk perilaku prososial, yaitu perilaku sosial yang positif, konstruktif dan bermakna membantu (Titisari, 2014). Menurut Organ (dalam Organ, Podsakoff, dan MacKenzie, 2006), OCB adalah perilaku individu yang bebas, bukan merupakan persyaratan yang harus dilakukan dalam peran tertentu atau deskripsi kerja tertentu, atau perilaku yang merupakan pilihan pribadi.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Anggi Effri Liqwiyanti dan D. Yoseph Jangkung (2016), terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara *Subjective Well-Being* dengan *organizational citizenship behavior*. Dari hasil penelitiannya dijelaskan bahwa karyawan yang sudah menikah maupun yang belum menikah menunjukkan tingkatan *organizational citizenship behavior* yang sama pada tempat kerja mereka karena karyawan yang belum menikah maupun sudah menikah akan memberikan kinerja terbaik mereka kepada perusahaan apabila mereka sudah memiliki masa kerja yang lama.

Kesejahteraan psikologis penting dimiliki oleh guru agar dapat menjalankan tugasnya dengan baik. Sesuai dengan hasil riset yang dilakukan oleh Keyes & Magyar Moe (Husna, 2012) bahwa kesejahteraan merupakan sarana untuk hidup lebih sehat dan produktif. Aspek-aspek kesejahteraan dapat berkontribusi untuk kualitas hidup khususnya yang berkaitan dengan produktivitas kerja, kesehatan fisik maupun mental. Jiwa yang bahagia akan menjadikan seseorang akan fokus dengan apa yang mereka kerjakan. Begitu pun guru mereka dituntut fokus dengan tugas mereka sebagai guru yaitu mengajar. Jika seorang guru tidak memiliki

kesejahteraan maka dikhawatirkan proses belajarmengajar akan terganggu sehingga anak didik tidak bisa mendapatkan ilmu. Padahal ilmu di dalam sekolah penting agar generasi bangsa bisa menjadi penerus yang berguna nantinya.

Kesejahteraan subjektif yaitu sesuatu yang berkaitan dengan perasaan puas seseorang terhadap hidupnya, adanya emosi positif, serta jarang mengalami emosi negatif. Kepuasan yang dialami seseorang berbeda-beda, ada orang yang merasa puas dengan penghasilan yang didapat sehingga dapat merasakan kesenangan dan ketenangan dalam hidupnya, namun ada juga yang merasa tidak puas dengan penghasilan yang didapat, sehingga tidak dapat merasakan kesenangan dan ketenangan dalam hidupnya (Lubis, 2011). Kesejahteraan subjektif menurut (Minkov, 2009) adalah persepsi seseorang tentang pengalaman hidupnya, yang terdiri dari penilaian kognitif dan afeksi terhadap hidup dan merepresentasikan dalam kesejahteraan psikologis. Sedangkan Diener (Minkov, 2009) mendefinisikan kesejahteraan subjektif sebagai sebuah reaksi evaluatif seseorang untuk hidup yang baik dalam hal kepuasan hidup atau sesuatu yang mempengaruhi reaksi emosional yang sedang berlangsung.

Kesejahteraan subjektif terkait dengan beberapa hal. (Diener et al., 2003) mendeskripsikan multi-item dari kesejahteraan subjektif yaitu adanya kepuasan hidup, perasaan senang dan perasaan tidak senang dan juga melibatkan *Self Esteem* atau harga diri. Wilson (Snyder, Lopez, & Pedrotti, Jennifer, 2007) menunjukkan bahwa faktor psikologis dan

demografi berhubungan dengan kesejahteraan subjektif. Faktor psikologis terdiri dari harga diri, kebahagiaan, mood, kepribadian dan IQ. Sedangkan faktor demografis diantaranya umur, pendidikan, jenis kelamin, agama, status gaji, kesehatan, dan kebudayaan.

(Diener & Diener, 1996) mengemukakan bahwa harga diri berperan penting pada diri seseorang. Bahkan masyarakat dalam negara yang menganut paham individualistik menjadikan harga diri sebagai penentu dari kepuasan hidup. Dengan memiliki harga diri yang tinggi membuat individu dapat mengembangkan dirinya sehingga dapat merasakan kepuasan hidup. Seseorang yang merasakan kepuasan hidup maka akan tercipta kesejahteraan yang menimbulkan afek atau perasaan positif dan mengurangi afek atau perasaan negatif.

Menurut Campbell (dalam Compton,2000) salah satu faktor yang mempengaruhi kesejahteraan subjektif adalah harga diri positif. Campbell (dalam Compton,2000) menyatakan bahwa harga diri merupakan prediktor yang menentukan kesejahteraan subjektif. Harga diri yang tinggi akan menyebabkan seseorang memiliki kontrol yang baik terhadap rasa marah, mempunyai hubungan yang intim dan baik dengan orang lain, serta kapasitas produktif dalam pekerjaan. Hal ini akan menolong individu untuk mengembangkan kemampuan hubungan interpersonal yang baik dan menciptakan kepribadian yang sehat.

Berdasarkan beberapa uraian di atas peneliti ingin mengetahui Hubungan antara Harga Diri dan Organizational Citizenship Behavior

(OCB) dengan *Subjective Well-Being* pada Guru di SMK Pancabudi Medan.

### 1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dapat diidentifikasi beberapa masalah sebagai berikut :

1. Adanya kesenjangan antara sikap yang ditunjukkan oleh guru-guru SMK Pancabudi dengan suasana hati yang mereka alami. Beberapa guru merasa cemas dengan usaha yang telah ia berikan kepada yayasan. Namun tetap menunjukkan raut wajah yang harus ceria.
2. Adanya kesenjangan antara pencapaian *Self Esteem* dengan *Subjective Well-Being* yang ditunjukkan para guru SMK Pancabudi Medan.
3. Kurangnya Organizational Citizenship Behavior antar sesama guru SMK Pancabudi Medan.

### 1.3. Rumusan Masalah

Dalam penelitian ini peneliti merumuskan beberapa permasalahan sebagai berikut :

1. Apakah ada hubungan *Self Esteem* dengan *Subjective Well-Being* pada guru SMK Pancabudi Medan?
2. Apakah ada hubungan *Organizational Citizenship Behavior* dengan *Subjective Well-Being* pada guru SMK Pancabudi Medan?
3. Apakah ada hubungan *Self Esteem* dan *Organizational Citizenship Behavior* dengan *Subjective Well-Being* pada guru SMK Pancabudi Medan?

#### 1.4. Tujuan Penelitian

Tujuan secara umum yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui :

1. Hubungan *Self Esteem* dengan *Subjective Well-Being* pada guru SMK Pancabudi Medan.
2. Hubungan *Organizational Citizenship Behavior* dengan *Subjective Well-Being* pada guru SMK Pancabudi Medan.
3. Hubungan *Organizational Citizenship Behavior* dan *Self Esteem* dengan *Subjective Well-Being* pada guru SMK Pancabudi Medan.

#### 1.5. Manfaat Penelitian

##### 1.5.1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi masukan berupa pengembangan ilmu yang relevan dengan hasil penelitian ini. Hasil penelitian ini juga diharapkan dapat memperkuat teori-teori yang telah banyak dikemukakan oleh para ahli.

##### 1.5.2. Manfaat Praktis

Secara praktis hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat sebagai bahan masukan untuk meningkatkan *Subjective Well-Being* pada guru dan bahan masukan tentang meningkatkan *Organizational Citizenship Behavior* yang diinginkan oleh guru sebagai karyawan dibawah organisasi sekolah atau yayasan. Agar tercapai tujuan organisasi yang diharapkan. Sebagai bahan masukan dalam memperkuat *Self Esteem*. Serta menambah wawasan dan ilmu pengetahuan bagi peneliti dalam kaitannya dengan sumber daya manusia pada umumnya serta, *Organizational Citizenship*

*Behavior, Self Esteem* dan *Subjective Well-Being* pada khususnya. Selanjutnya penelitian sebagai bahan masukan kepada pihak yayasan Pancabudi tentang faktor-faktor yang mempengaruhi *Subjective Well-Being* guru, sehingga bisa ditemukan cara untuk meningkatkan SWB, OCB dan *Self Esteem* guru.



## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### 2.1. *SUBJECTIVE WELL-BEING*

##### 2.1.1. Defenisi

Diener, Lucas dan Oishi (dalam Snyder & Lopez, 2002) mendefinisikan *Subjective Well-Being* sebagai evaluasi kognitif dan afektif seseorang mengenai kehidupannya. Evaluasi tersebut termasuk reaksi emosional individu terhadap kejadian yang terjadi dalam kehidupannya serta penilaian kognitif seseorang terhadap pemenuhan kepuasan hidup. Veenhoven (dalam Eid & Larsen, 2008) mendefinisikan *Subjective Well-Being* sebagai evaluasi kognitif dan afektif seseorang mengenai kehidupannya, evaluasi kognitif dan afektif tersebut menyertai perasaan yang memiliki keterhubungan dengan lingkungan sosial seorang individu. Selanjutnya Stone dan Mackie (2013) mendefinisikan *Subjective Well-Being* sebagai bagaimana seorang individu mengalami dan mengevaluasi kehidupan dan domain spesifiknya serta aktivitas dalam kehidupannya.

Kesejahteraan subjektif (*Subjective Well-Being*) yaitu sesuatu yang berkaitan dengan perasaan puas seseorang terhadap hidupnya, adanya emosi positif, serta jarang mengalami emosi negatif. Kepuasan yang dialami seseorang berbeda-beda, ada orang yang merasa puas dengan penghasilan yang didapat sehingga dapat merasakan kesenangan dan ketenangan dalam hidupnya, namun ada juga yang merasa tidak puas

dengan penghasilan yang didapat, sehingga tidak dapat merasakan kesenangan dan ketenangan dalam hidupnya (Lubis, 2011).

Berdasarkan beberapa teori diatas dapat disimpulkan bahwa *Subjective Well-Being* adalah evaluasi dan penilaian seseorang terhadap hidupnya yang meliputi kepuasan hidup, afek positif dan afek negatif yang berpengaruh terhadap perilaku emosinya.

### 2.1.2. Aspek-Aspek *Subjective Well-Being*

Andrews, Withey & Lucas, dkk (dalam Diener, Oishi & Lucas, 2003) mengemukakan bahwa, terdapat tiga komponen dalam *Subjective Well-Being* yaitu antara lain:

a. Kepuasan hidup (*life satisfaction*)

Kepuasan hidup merupakan komponen kognitif *Subjective Well-Being* karena didasarkan pada keyakinan evaluatif atau sikap tentang hidup seseorang atau individu (Schimmack dalam Eid & Larsen, 2008). Sebuah studi yang dilakukan oleh Schimmack, Diener, Oishi, dan Suh (dalam Eid & Larsen, 2008) menunjukkan jika komponen kepuasan hidup dapat dibedakan atas berbagai domain kehidupan yaitu hubungan yang romantis, keuangan, keluarga, nilai, kehidupan sosial, rekreasi, dan perumahan. Life satisfaction merupakan penilaian subjektif seseorang mengenai seberapa dekat kehidupannya saat ini dengan kehidupan ideal.

b. Afek Positif (*positive affect*)

Afeksi positif merupakan komponen afektif *Subjective Well-Being* yang mencerminkan sejumlah perasaan atau emosi menyenangkan yang dialami oleh individu dalam kehidupannya. Komponen afek positif yang dirasakan

oleh individu meliputi pengalaman kebahagiaan, sukacita dan kepuasan (Durand, 2013).

c. Ketiadaan Afek Negatif (*negative affect*)

Afek negatif juga merupakan komponen afektif *Subjective Well-Being*, afek negatif ini mencerminkan sejumlah pengalaman perasaan atau emosi tidak menyenangkan individu dalam kehidupannya. Komponen afek negatif yang dirasakan oleh individu meliputi mengalami keadaan emosional yang tidak menyenangkan seperti kesedihan, kemarahan, ketakutan dan kecemasan (Durand, 2013).

Veenhoven (dalam Eid & Larsen, 2008) mengungkapkan bahwa terdapat dua komponen dalam *Subjective Well-Being* yaitu sebagai berikut:

a. Kognitif

Komponen kognitif merupakan bentuk evaluasi individu terhadap kehidupannya, kepuasan hidup merupakan bagian dari komponen kognitif yang meliputi keseluruhan kehidupan individu dengan membandingkan standar kehidupan yang baik (Veenhoven dalam Eid & Larsen, 2008).

b. Afektif

Afektif merupakan bentuk evaluasi individu tentang bagaimana seseorang merasakan dan menilai kehidupannya yaitu dalam tingkat pengaruh hedonis (Veenhoven dalam Eid & Larsen, 2008). Tingkat pengaruh hedonis adalah sejauh mana berbagai pengalaman menyenangkan mempengaruhi karakter seseorang. Seorang individu akan mengalami berbagai jenis suasana hati misalkan suasana hati yang menyenangkan,

suasana hati yang tenang, suasana hati yang gelisah, mood moody dan lain-lain (Veenhoven, 1984).

Berdasarkan pendapat-pendapat ahli di atas, dapat diperoleh kesimpulan bahwa komponen *Subjective Well-Being* menurut Andrews, Withey & Lucas, dkk adalah kepuasan hidup, afek positif serta ketiadaan afek negatif. Sedangkan menurut Veenhoven *Subjective Well-Being* memiliki dua komponen yaitu kognitif dan afektif. Komponen-komponen yang dikemukakan oleh Andrews, Withey & Lucas, dkk akan dijadikan acuan sebagai indikator pembuatan skala *Subjective Well-Being* karena komponen-komponen *Subjective Well-Being* yang dikemukakan oleh Andrews, Withey & Lucas, dkk tersebut lebih detail sehingga memudahkan peneliti dalam pembuatan instrumen pengumpulan data.

### **2.1.3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi *Subjective Well-Being***

Faktor-faktor yang mempengaruhi *Subjective Well-Being* menurut Compton & Hoffman (2013) antara lain yaitu:

#### **a. Harga Diri**

Sifat kepribadian yang diidentifikasi penting dalam kebahagiaan dan kepuasan hidup adalah harga diri yang positif. Campbell (dalam Compton & Hoffman, 2013) menemukan bahwa harga diri adalah prediktor terpenting bagi *subjective well being*. Kajian yang lebih baru menegaskan bahwa harga diri yang tinggi menyebabkan peningkatan kebahagiaan (Baumeister dkk dalam Compton & Hoffman, 2013).

Harga diri yang tinggi adalah salah satu prediktor terkuat *Subjective Well-Being* pada banyak penelitian seperti yang dilakukan

Anderson; Czaja; Drumgoole; Ginandes (dalam Diener, 2009); Utami dan Budiman (2015) dan Pratiwi (2016). Harga diri yang positif lebih berguna untuk mempertahankan emosi negatif daripada untuk mempromosikan kebahagiaan (Robinson & Compton dalam Compton & Hoffman, 2013).

b. Kognitif

Teori kognitif yang membahas tentang *Subjective Well-Being* menyatakan bahwa penyebab tingginya *Subjective Well-Being* individu tidak harus karena peristiwa eksternal dalam kehidupannya. Hal tersebut melainkan dilihat dari bagaimana individu menafsirkan kejadian tersebut. Para teoretikus yang mendukung model kognitif berpendapat bahwa individu yang lebih bahagia dan lebih puas dengan kehidupannya memilih untuk melihat suatu perkataan dan masa depan mereka sendiri dengan cara yang positif. Artinya, kebahagiaan adalah sistem kepercayaan yang didasarkan pada asumsi, harapan, atau interpretasi realitas (Robinson & Kirkeby dalam Compton & Hoffman, 2013).

Pola interpretasi positif yang konsisten menciptakan cara yang relatif stabil untuk berhubungan dengan dunia. Hasil penelitian menunjukkan bahwa orang yang lebih bahagia pada awalnya mengkodekan kejadian dengan cara yang lebih positif (Seidhtz & Diener dalam Compton & Hoffman, 2013). Artinya, memiliki suasana hati yang positif akan membawa seorang individu untuk menafsirkan kejadian dengan cara yang positif, yang kemudian dikodekan sebagai kenangan positif.

### c. Optimisme dan Harapan

Individu yang lebih optimis tentang masa depan dan memiliki harapan yang besar akan lebih bahagia dan menikmati kepuasan hidup yang lebih baik daripada yang tidak (Carver dkk; Rand & Cheavens; Seligman dalam Compton & Hoffman, 2013). Apabila dibandingkan dengan individu yang pesimis, optimisme terkait dengan perilaku penanggulangan yang lebih efektif, memiliki kesehatan fisik yang lebih baik, dan memiliki hubungan yang lebih baik dengan orang lain (Carver, Scheier & Sagerstrom dalam Compton & Hoffman, 2013). Individu yang optimis juga memiliki rasa percaya diri dan ketekunan yang lebih besar saat menghadapi tantangan (Carver dkk dalam Compton & Hoffman, 2013).

Periset menyarankan bahwa elemen kunci dalam optimisme adalah adanya harapan positif, oleh karena itu, dampak optimisme terhadap *Subjective Well-Being* sangat jelas. Harapan akan hasil positif di masa depan tidak hanya meningkatkan mood tapi juga mendorong strategi penanggulangan stres yang lebih baik. Artinya, ketika menghadapi stres dan tantangan, orang optimis cenderung menggunakan penanganan masalah, penerimaan situasi mereka yang realistis, humor dan reframing positif (Carver dkk dalam Compton & Hoffman, 2013).

### d. Memiliki Kendali Pribadi dan Efikasi Diri

Memiliki rasa kendali pribadi mengacu pada keyakinan bahwa seorang individu memiliki sarana untuk mendapatkan hasil yang diinginkan dan untuk menghindari hal-hal yang tidak diinginkan

(Thompson dalam Compton & Hoffman, 2013). Penelitian lama menunjukkan jika prediktor khusus ini biasanya diukur sebagai locus of control (Rotter dalam Compton & Hoffman, 2013). Seseorang dengan lokus kontrol internal yang kuat cenderung mengaitkan hasil dengan usaha yang diarahkan sendiri. Selanjutnya efikasi diri adalah konsep dengan asosiasi yang kuat untuk mengendalikan diri dan mengharapkan sesuatu.

Menurut Bandura (dalam Compton & Hoffman, 2013), hal tersebut melibatkan keyakinan akan kapasitas seorang individu untuk mencapai hasil yang diinginkan melalui tindakan (Maddux dalam Compton & Hoffman, 2013). Sehingga jelas, efikasi diri sangat mirip dengan rasa kontrol, harapan, dan optimisme. Seperti konstruksi lainnya, ini terkait dengan *Subjective Well-Being* yang lebih tinggi sepanjang masa hidup (Maddux dalam Compton & Hoffman, 2013).

e. Makna Hidup

Memiliki makna dan tujuan dalam hidup juga merupakan predictor penting bagi *Subjective Well-Being* yang lebih tinggi (Park & Steger dalam Compton & Hoffman, 2013). Selain itu, makna adalah komponen penting dari kesejahteraan di semua tahap kehidupan (Steger, Oishi & Kashdan dalam Compton & Hoffman, 2013). Apabila dalam hidupnya seseorang memiliki makna maka hal tersebut akan berpengaruh pada tingkat kesejahteraannya, dan individu tersebut akan merasakan lebih banyak emosi positif serta dapat mendorong individu tersebut untuk merasa bahwa hidupnya bermakna (King dkk dalam Compton & Hoffman, 2013). Selanjutnya studi tentang *Subjective Well-Being*, makna dan tujuan

dalam hidup tidak perlu dikaitkan dengan kepercayaan agama (Oishi, dkk dalam Compton & Hoffman, 2013).

f. Hubungan Positif dengan Orang Lain

Prediktor subjektif well being yang kuat dan penting adalah adanya hubungan sosial yang positif (Diener dkk; Myers dalam Compton & Hoffman, 2013). Kebutuhan akan interaksi sosial bisa jadi jenis bawaan. Mungkin juga hubungan yang signifikan antara *Subjective Well-Being* tinggi dengan kepuasan dengan keluarga dan teman ditemukan secara universal dalam studi lintas budaya (Diener, Oishi, & Lucas dalam Compton & Hoffman, 2013). Persepsi ini disematkan dalam hubungan sosial yang mendukung telah dikaitkannya dengan harga diri yang lebih tinggi; keberhasilan dalam coping; kesehatan fisik yang lebih baik; dan lebih sedikit masalah psikologis (Compton & Hoffman, 2013).

g. Sifat kepribadian

a) *Extraversi*

Individu yang ekstravert tertarik dengan hal-hal di luar diri mereka sendiri, seperti fisik dan lingkungan sosial (English & English dalam Compton & Hoffman, 2013). Sebaliknya, orang introvert lebih tertarik pada diri mereka sendiri, pikiran dan perasaan dan kurang tertarik pada situasi sosial. Banyak penelitian telah menemukan ekstraversi menjadi predictor utama kesejahteraan subjektif (*Subjective Well-Being*) (Diener, dalam Compton & Hoffman, 2013). Psikolog percaya bahwa individu yang ekstravert lebih memiliki kesempatan yang besar untuk

berhubungan positif dengan orang lain dan untuk mendapatkan umpan balik positif tentang diri mereka sendiri.

b) *Agreeableness dan Conscientiousness*

Agreeableness dan conscientiousness juga terkait dengan *Subjective Well-Being* yang lebih tinggi. Sepanjang ekstraversi, keterbukaan terhadap pengalaman dan neuroticism, keduanya terdiri dari lima dimensi kepribadian dasar (Costa & McCrae dalam Compton & Hoffman, 2013). Agreeableness mengacu pada sikap jujur; kepercayaan; sederhana; compliant (berlawanan dengan oposisi); berpikiran lembut dan perilaku altruistik. Orang-orang dengan conscientiousness yang tinggi ditandai dengan menjadi tertib; disiplin diri; berorientasi pada prestasi; patuh; dan kompeten.

c) *Neuroticism*

Beberapa peneliti berpendapat bahwa cara efektif untuk meningkatkan kebahagiaan dan kepuasan hidup adalah focus pada menghilangkan neurotisme (Larsen & Prizmic dalam Compton & Hoffman, 2013). Salah satu aspek dari neurotisme adalah yang paling penting untuk *Subjective Well-Being* adalah depresi (Schimmack dkk dalam Compton & Hoffman, 2013). Sementara tingkat kecemasan, kemarahan, dan kesadaran diri yang rendah penting untuk kesehatan mental, dampak terbesar berasal dari tidak adanya depresi.

h. Jenis Kelamin

Pada pokok pembahasan jenis kelamin masih ditemukan inkonsistenan penelitian dalam analisis sebelumnya. Perempuan lebih

bahagia daripada laki-laki sebelum sekitar tahun 1985 dan sama dengan laki-laki dalam kebahagiaan sekitar tahun 1989, namun sekarang yang dilaporkan adalah perempuan memiliki kebahagiaan yang lebih rendah daripada laki-laki (Stevenson & Wolfers dalam Compton & Hoffman, 2013). Perempuan dan laki-laki nampak menghitung jumlah kesejahteraan yang berbeda. Perempuan umumnya meningkatkan kesejahteraan mereka melalui harga diri yang positif, keselarasan dan kedekatan yang lebih besar dalam hubungan mereka, dan agama, sedangkan laki-laki menggunakan harga diri yang positif, waktu luang yang aktif, dan kontrol mental yang lebih besar (Reid; Tkach & Lyubomirsky dalam Compton & Hoffman, 2013).

i. Usia

Banyak penelitian telah menemukan bahwa orang yang lebih tua cenderung lebih puas dengan kehidupannya dibandingkan dengan mereka yang lebih muda (Diener & Suh; Yang dalam Compton & Hoffman, 2013). Selanjutnya studi longitudinal menemukan bahwa *Subjective Well-Being* lebih tinggi di kalangan orang tua tapi mulai menurun sekitar empat tahun sebelum kematian mereka (Gerstorf dkk dalam Compton & Hoffman, 2013). Sebagai tambahan, emosi orang muda lebih banyak intens karena mereka kurang berlatih dalam keterampilan regulasi diri. Hal ini tentu saja berarti bahwa semua emosi cenderung lebih sering dialami orang yang lebih muda, sehingga mereka mengalami lebih sering marah, sedih, cemburu, kecewa, dan lainnya.

Berdasarkan uraian pendapat ahli di atas, dapat diperoleh kesimpulan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi *Subjective Well-Being* menurut Compton & Hoffman (2013) adalah harga diri, kognitif, optimisme dan harapan, memiliki kendali pribadi dan efikasi diri, makna hidup, hubungan positif dengan orang lain, sifat kepribadian (*extraversi, agreeableness* dan *conscientiousness sertaneuroticis*), jenis kelamin dan usia. Adapun faktor yang dipilih dalam penelitian ini adalah faktor yang dikemukakan oleh Compton & Hoffman (2013) yakni harga diri.

Harga diri merupakan sifat kepribadian yang diidentifikasi penting dalam kebahagiaan dan kepuasan hidup. Campbell (dalam Compton & Hoffman, 2013) menemukan bahwa harga diri adalah prediktor terpenting bagi *subjective well being*. Kajian yang lebih baru menegaskan bahwa harga diri yang tinggi menyebabkan peningkatan kebahagiaan (Baumeister, dkk dalam Compton & Hoffman, 2013). Harga diri yang tinggi adalah salah satu prediktor terkuat *Subjective Well-Being* pada banyak penelitian seperti yang dilakukan Anderson; Czaja; Drumgoole; Ginandes (dalam Diener, 2009).

## **2.2. Organizational Citizenship Behavior**

### **2.2.1. Definisi Organizational Citizenship Behavior**

Istilah OCB diperkenalkan oleh Organ diawal tahun 1980-an, namun jauh sebelum tahun tersebut Bardnard (1938) telah menggunakan konsep sejenis OCB dan menyebutnya sebagai kerelaan bekerja sama (*willingness to cooperate*). Pada tahun 1964, Katz menggunakan konsep

serupa dan menyebutnya sebagai inovatif dan perilaku spontan (Budihardjo, 2014).

OCB merupakan istilah yang digunakan untuk mengidentifikasi perilaku karyawan. OCB didefinisikan sebagai perilaku yang menguntungkan organisasi atau berniat menguntungkan organisasi yang langsung dan mengarah pada peran pengharapan. Organ (1988) mendefinisikan OCB sebagai perilaku individu yang bersifat bebas (*discretionary*), tanpa mendapat penghargaan dari sistem imbalan formal, dan yang secara totalitas dapat mendorong keefektifan fungsi-fungsi organisasi.

OCB merupakan perilaku yang berkaitan dengan kontribusi di luar peran formal yang ditampilkan oleh seorang karyawan dan tidak mengharapkan imbalan atau hadiah formal dengan tujuan untuk mencapai tujuan dan efektivitas organisasi (Organ, dkk 2006). Misalnya menolong teman kerja untuk mengurangi beban kerja mereka, melakukan tugas yang tidak diminta tanpa mengharapkan imbalan, membantu *problem solving* dan *decision making* pada rekan kerja maupun di perusahaan. OCB dapat mempengaruhi performansi organisasi. Perilaku yang baik dapat memperbaiki performansi kelompok karena membantu orang bekerja bersama. Karyawan yang saling membantu tidak harus bertanya kepada atasannya untuk meminta bantuan, membiarkan para atasan bebas dari tugas-tugas yang lebih penting (Podsakoff, dkk dalam Jen Hung Huang, 2004). Organ (1988) juga mendefinisikan OCB sebagai perilaku dan sikap yang menguntungkan organisasi yang tidak bisa ditumbuhkan hanya

dengan berdasarkan kewajiban peran formal yang ada dalam *job description* maupun dengan bentuk kontrak atau rekomendasi.

Jadi dapat disimpulkan bahwa OCB adalah perilaku kontribusi di luar peran formal yang dilakukan secara sukarela yang tidak mengharapkan imbalan dan dapat memberikan keuntungan untuk organisasi. Seperti yang dikatakan Organ (1988) bahwa perilaku ini bersifat bebas dan sukarela, karena perilaku ini di luar dari deskripsi formal pekerjaan.

### 2.2.2. Dimensi-dimensi *Organizational Citizenship Behavior*

Menurut Organ (dalam Darto, 2016) OCB memiliki lima dimensi primer, yaitu :

- a. *Altruism*, yaitu perilaku bebas karyawan untuk membantu ataupun menolong rekan kerjanya yang mengalami kesulitan dalam situasi yang sedang dihadapi tanpa memikirkan keuntungan pribadi.
- b. *Civic Virtue*, bagian dari perilaku karyawan yang mengindikasikan partisipasinya untuk aktif dalam memikirkan kehidupan organisasi atau perilaku yang menunjukkan tanggung jawab pada kehidupan organisasi untuk meningkatkan kualitas pekerjaan yang ditekuni.
- c. *Conscientiousness*, yaitu perilaku yang menunjukkan sebuah usaha agar melebihi harapan dari organisasi. Perilaku sukarela atau yang bukan merupakan kewajiban dari seorang karyawan.
- d. *Courtesy*, merupakan perilaku bebas pada karyawan untuk membantu rekan kerja dalam pemecahan masalah dan menghindari masalah agar tidak sampai terjadi. Memperhatikan dan

menghormati orang lain, juga sifat menjaga hubungan baik dengan rekan kerja agar terhindar dari masalah interpersonal, atau membuat langkah-langkah untuk meredakan atau mengurangi suatu masalah.

- e. *Sportsmanship*, berisi tentang keinginan karyawan untuk bertoleransi dan menekankan pada aspek-aspek perilaku positif terhadap keadaan yang kurang ideal dalam organisasi tanpa menyampaikan keberatan, seperti tidak suka protes, tidak suka mengeluh walaupun berada dalam situasi yang kurang nyaman, dan tidak membesar-besarkan masalah yang kecil.

### 2.2.3. Faktor-faktor *Organizational Citizenship Behavior*

Dalam studi yang mengintegrasikan 3 teori yang mempengaruhi OCB karyawan, yaitu teori retribusi, pertukaran sosial dan kepribadian evaluasi diri, Ariani (2008) bahwa motif organisasi dan kepribadian evaluasi diri merupakan faktor inti yang dapat mendorong OCB anggota organisasi secara individual. Sedangkan Spector (dalam Robbins dan Judge, 2008) mengemukakan bahwa kepuasan terhadap kualitas kehidupan kerja adalah penentu utama OCB dari seorang karyawan.

Organ dan Sloat (dalam Zurasaka, 2008), mengemukakan beberapa faktor yang mempengaruhi OCB sebagai berikut:

1. Budaya dan iklim organisasi
2. Kepribadian dan suasana hati
3. Persepsi terhadap dukungan organisasional

4. Persepsi terhadap kualitas hubungan/interaksi atasan bawahan
5. Masa kerja, dan
6. Jenis Kelamin

Berbeda dengan beberapa pendapat di atas, menurut Zurasaka (2008), OCB lebih dipengaruhi oleh kepribadian atau lebih tepatnya kecerdasan emosi dibandingkan faktor-faktor situasional dan kondisi kerja di atas, atau OCB merupakan mediator atau perantara dari faktor-faktor tersebut. Karena berdasarkan pengalaman kerja selama ini, dapat dilihat bahwa banyak karyawan yang puas dengan kondisi dan situasi kerja mereka namun tetap tidak memiliki perilaku ekstra seperti ini.

Faktor faktor yang mempengaruhi OCB seperti yang dikemukakan oleh Podsakoff, dkk (dalam Sinuraya, 2011) mengidentifikasikan 4 elemen yang memiliki hubungan dengan OCB, yaitu :

- a. Karakteristik individual karyawan/ anggota organisasi

Konovsky & Organ (1996) mengatakan bahwa faktor bawaan dan karakteristik psikologis individu seperti kepribadian, kebutuhan psikologis, dan sikap merupakan prediktor OCB. Diketahui bahwa karyawan yang sabar, optimis, ekstrovert, empatik, dan berorientasi tim lebih cenderung berorientasi menunjukkan perilaku OCB.

- b. Karakteristik tugas / pekerjaan

Studi - studi yang berfokus pada karakteristik tugas/ pekerjaan membedakan berdasarkan lima area, yaitu : (1) *Task Feedback* (2) *Task Rutinization* (3) *Intinsically Satisfying Task* (4) *Task Interdependence* dan (5) *Employee Involvement* (Podaskoff,

Mackenzie & Boomer, dalam Butron). Hasil penelitian tersebut ditemukan bahwa *employee involvement* memperlihatkan signifikansi dengan OCB, di mana ketika karyawan mendapatkan tugas yang menarik yang mampu membuat karyawan terserap dalam pekerjaannya, maka karyawan akan cenderung untuk melakukan tugas ekstra. Sedangkan *task routinization* menjadi satu satunya variabel yang memiliki hubungan negatif dengan OCB. Kemudian ditemukan juga bahwa *task interdependence* tidak langsung berhubungan dengan OCB, melainkan melalui variabel lain seperti perasaan tanggung jawab terhadap rekan kerja dan suatu pekerjaan.

c. Karakteristik kepemimpinan

Secara keseluruhan, perilaku kepemimpinan memiliki hubungan yang signifikan dengan OCB (Podsakoff, dkk dalam Burton, 2003). *Transformational Leadership*, *Leadership* dan *Substitute for Leadership* memiliki hubungan dengan OCB. Namun *Super Leadership* tidak memiliki hubungan dalam menampilkan OCB dalam organisasi (Burton, 2003). Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa karyawan akan bersedia melakukan pekerjaan atau tugas tambahan jika mereka bekerja pada manajer atau atasan yang inspirasional dan suportif.

d. Karakteristik organisasi

Penelitian sebelumnya bahwa *organizational formalization*, *organization flexibility*, dan *advisory/ staff support* tidak

menunjukkan signifikansi yang konsisten terhadap OCB. Di sisi lain *percieved organizational support* (POS) menunjukkan hubungan yang signifikan terhadap OCB. Penghubung yang kuat tersebut ada pada dimensi *altruisme* yang dikemukakan oleh Setton, *et al* (1996) sebagai OCB, di mana menunjukkan interaksi dengan individu bukan dengan organisasi. Selain karakteristik individual yang disebutkan diatas, *locus of control* salah satunya merupakan karakteristik kepribadian yang memunculkan OCB. Di mana *locus of control* yang dimiliki individu sebagai alasan individu tersebut untuk memunculkan perilaku OCB. (Blakely *et al*, 2005).

#### 2.2.4. Manfaat OCB bagi Organisasi

Melalui sejumlah riset, OCB diyakini dan terbukti dapat memberikan manfaat yang besar terhadap organisasi, di antaranya adalah berikut ini, yaitu (Organ *at el* , 2006) :

- a. OCB dapat meningkatkan produktivitas rekan kerja
- b. OCB juga mampu meningkatkan produktivitas manajer
- c. OCB dapat menghemat sumber daya yang dimiliki manajemen dan organisasi secara keseluruhan
- d. OCB menjadi sarana yang efektif untuk mengoordinasikan kegiatan tim kerja secara efektif
- e. OCB meningkatkan kemampuan organisasi untuk merekrut dan mempertahankan karyawan dengan kualitas performa yang baik
- f. OCB dapat mempertahankan stabilitas kinerja organisasi

- g. OCB membantu kemampuan organisasi untuk bertahan dan beradaptasi dengan perubahan lingkungan.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa OCB adalah kontribusi seseorang di luar tanggungjawab dan kewajibannya. Yang dilakukan secara sukarela berdasarkan kemauannya dan tanpa paksaan dari pihak manapun dan dilakukam secara bereulang-ulang. Tindakan atau bantuan yang diberikan kepada perusahaan atau organisasi tempatnya bekerja tanpa mengharakan imbalan dan pamrih.

### **2.3. Self Esteem (Harga Diri)**

#### **2.3.1. Pengertian**

*Self Esteem* (harga diri) merupakan suatu penilaian subjektif yang dibuat individu mengenai dirinya sendiri yang pada dasarnya positif atau negatif, apakah individu tersebut merasa bahwa dirinya berharga, penting, mampu dan memiliki arti bagi orang lain, yang berasal dari berbagai sumber baik internal maupun eksternal seperti dukungan keluarga, dan yang lain (Sudirman, 2015). Harga diri merupakan aspek yang sangat penting pada mahasiswa, sebagian karena manusia memang sangat memperhatikan berbagai hal tentang diri, termasuk siapa dirinya, seberapa positif atau negatif seorang individu memandang dirinya, bagaimana citra yang ditampilkan pada orang lain, dan lain-lain (Byron & Byrne, dalam Safarina 2016).

Menurut Coopersmith (dalam Safarina, 2016) *Self Esteem* adalah evaluasi yang dibuat oleh individu terhadap dirinya dan biasanya dipertahankan dengan menghargai dirinya sendiri. Secara singkat harga

diri adalah penilaian pribadi atas kelayakan yang diekspresikan melalui sikap individu terhadap dirinya. *Self Esteem* juga merupakan penilaian subjektif yang disampaikan pada orang lain melalui laporan verbal dan tindakan ekspresif lainnya. Coopersmith (dalam Safarina, 2016) mengemukakan 4 sumber dalam harga diri, yaitu sebagai berikut: kekuasaan (power), keberartian (significance), kebajikan (virtue), dan kemampuan (competence).

Coopersmith (dalam Branden, 1992) mendefinisikan harga diri sebagai evaluasi seorang individu terhadap dirinya. Evaluasi tersebut mencakup sikap setuju maupun tidak setuju yang menunjukkan sejauh mana individu percaya bahwa dirinya mampu sukses dan layak. Baron dan Byrne (2003) mendefinisikan harga diri sebagai evaluasi diri yang dibuat oleh setiap individu. Selanjutnya Santrock (2003) menjelaskan bahwa harga diri merupakan dimensi evaluatif yang menyeluruh dari diri, dapat juga disebut sebagai gambaran diri.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa *Self Esteem* merupakan evaluasi seorang individu terhadap dirinya. Evaluasi tersebut mencakup sikap setuju maupun tidak setuju yang menunjukkan sejauh mana individu percaya bahwa dirinya mampu sukses dan layak.

### 2.3.2. Komponen (*Self Esteem*) Harga diri

Coopersmith (dalam Mruk, 2006) mengemukakan bahwa terdapat, empat komponen dalam *Self Esteem* (harga diri), yakni antara lain:

a. *Power* (kekuatan)

Komponen kekuatan merupakan kemampuan seorang individu untuk mempengaruhi atau mengendalikan orang lain (Mruk, 2006). Istilah kekuatan digunakan oleh Coopersmith dan Epstein (dalam Mruk, 2006) untuk menggambarkan kemampuan seseorang dalam mengelola atau mengarahkan lingkungan. Kemampuan untuk berinteraksi dengan lingkungan termasuk dengan oranglain di dalamnya, dengan cara membentuk atau mengarahkan suatu kejadian, merupakan suatu bentuk kompetensi individu dalam menangani tantangan hidup. Keberhasilan dalam mengarahkan hal tersebut berarti bahwa kekuatan membantu seorang individu menangani kejadian dengan lebih efektif (Mruk, 2006).

b. *Significance* (keberartian)

Komponen keberartian mencakup penghargaan dari oranglain, seperti penerimaan yang ditunjukkan oleh orang lain. Meskipun terdapat perbedaan usia, penerimaan maupun penolakan akan mempengaruhi hubungan individu dengan orang tua atau pengasuh, saudara kandung, teman, teman sebaya dan pasangan. Penerimaan merupakan sumber harga diri karena berhubungan dengan kelayakan. Artinya orang lain akan menghargai kita dengan cara memberikan ekspresi berupa perhatian, rasa hormat atau bahkan cinta (Mruk, 2006).

c. *Virtue* (kebajikan)

Komponen kebajikan mencakup kepatuhan terhadap standar moral (Mruk, 2006). Coopersmith (dalam Mruk, 2006) mendefinisikan kebajikan sebagai ketaatan terhadap standar moral dan etika, definisi tersebut mendekati definisi yang dikemukakan oleh Epstein (dalam Mruk, 2006) yakni penerimaan moral, sejalan dengan hal tersebut O'Brien dan Epstein (dalam Mruk, 2006) memberi pengertian sebagai persetujuan moral. Setiap kali seorang individu bertindak baik atau dengan cara yang dikenali sebagai patokan standar yang masuk akal mengenai apa yang diinginkan, sehat atau baik, maka individu tersebut akan menganggap bahwa dirinya layak karena individu tersebut dapat mengekspresikan dirinya. Sebaliknya setiap kali individu gagal untuk berperilaku baik, maka akan berakibat pada harga diri yang berpengaruh negatif (Mruk, 2006).

d. *Competence* (kemampuan)

Komponen kompetensi mencakup kinerja seorang individu yang sukses dalam mencapai suatu tujuan, dalam hal ini kompetensi dikaitkan dengan istilah prestasi individu (Mruk, 2006). Hasil penelitian Epstein, Jackson dan Mruk (dalam Mruk, 2006) menunjukkan bahwa ketika seorang individu dapat mencapai sebuah tujuan yang membutuhkan penanganan yang efektif pada masalah atau hambatan, itu berarti bahwa individu juga memiliki keberartian pribadi, hal tersebut menunjukkan jika seorang individu memiliki tingkat kompetensi yang lebih tinggi dalam menghadapi tantangan hidup.

Tavarodi & Swann (2001) mengemukakan bahwa terdapat dua komponen dalam *Self Esteem* (harga diri), antara lain:

a. *Self Competence*

Komponen *self competence* adalah pengalaman valuatif seorang individu sebagai suatu agen penyebab, sesuatu hal yang disengaja dapat membawa hasil yang diinginkan dengan menjalankan apa yang menjadi kehendaknya. Sebagai ciri umum, hal tersebut mengacu pada orientasi positif atau negatif keseluruhan diri individu sebagai sumber kekuatan dan efikasi.

b. *Self Liking*

Komponen *self liking* dimaknai sebagai pengalaman penilaian diri seorang individu sebagai objek sosial, yakni dalam menilai baik atau buruk seseorang. Secara sosial, seorang individu tidak bermaksud mengatakan bahwa dirinya menyukai dirinya sendiri terutama persepsinya tentang nilai yang orang lain akui terhadap dirinya, walaupun hal ini pasti merupakan salah satu sumber yang terus berlanjut.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa menurut Coopersmith dalam harga diri terdapat empat komponen yaitu *power*, *significance*, *virtue* dan *competence*. Menurut Tavarodi & Swann terdapat dua komponen harga diri, antara lain meliputi *self competence* dan *self liking*. Pada penelitian ini, peneliti memilih aspek-aspek yang dikemukakan Coopersmith, karena aspek yang tertera lebih detail sehingga memudahkan peneliti dalam pembuatan instrumen pengumpulan data.

## 2.4. Kerangka Konseptual

### 2.4.1. Hubungan *Organizational Citizenship Behavior* dengan *Subjective Well-Being*

*Organizational citizenship behavior (OCB)* adalah perilaku pilihan yang tidak menjadi bagian dari kewajiban kerja formal seorang karyawan, namun mendukung berfungsinya organisasi tersebut secara efektif (Robbins & Judge, 2008). Menurut Organ, Podsakoff & MacKenzie (2006) OCB merupakan sikap/perilaku karyawan yang dilakukan dengan sukarela, tulus, senang hati tanpa harus diperintah dan dikendalikan oleh organisasi dalam memberikan pelayanan dengan baik.

Rioux dan Penner (2001) menambahkan OCB sebagai perilaku proaktif (melakukan pekerjaan di luar deskripsi kerja) atau dengan secara sadar mengajak karyawan lain untuk memenuhi suatu kebutuhan atau kepuasan tertentu atau lebih untuk memotivasi pekerjaan. Selain itu *Organizational Citizenship Behavior* sangat penting bagi sebuah organisasi karena dapat membantu organisasi berjalan secara efisien dan lebih kompetitif serta mampu meningkatkan kinerja organisasi (Sandjaja & Handoyo, 2012).

Salah satu penyebab munculnya OCB adalah ketika karyawan merasakan afek positif. Keinginan untuk menunjukkan perilaku membantu orang lain dan sikap positif, distimuli oleh suasana hati positif yang dirasakan. Individu yang merasakan afek

positif lebih sering daripada afek negatifnya disebut juga sebagai individu dengan *Subjective Well-Being* yang tinggi. *Subjective Well-Being* adalah situasi yang mengacu pada kenyataan bahwa individu secara subjektif percaya bahwa kehidupannya adalah sesuatu yang diinginkan, menyenangkan dan baik (Diener, 2009).

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Anggi Effri Liqwyanti dan D. Yoseph Jangkung (2016), terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara *Subjective Well-Being* dengan organizational citizenship behavior. Dari hasil penelitiannya dijelaskan bahwa karyawan yang sudah menikah maupun yang belum menikah menunjukkan tingkatan organizational citizenship behavior yang sama pada tempat kerja mereka karena karyawan yang belum menikah maupun sudah menikah akan memberikan kinerja terbaik mereka kepada perusahaan apabila mereka sudah memiliki masa kerja yang lama.

OCB merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi *Subjective Well-Being*. Hasil penelitian Davilia dan Finkelstein (2013) menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara organizational citizenship behavior terhadap *Subjective Well-Being*. Semakin tinggi Organizational Citizenship Behavior (OCB) maka semakin tinggi *Subjective Well-Being*.

#### **2.4.2. Hubungan Self Esteem dengan Subjective Well-Being**

Menurut Coopersmith (dalam Safarina, 2016) harga diri adalah evaluasi yang dibuat oleh individu terhadap dirinya dan

biasanya dipertahankan dengan menghargai dirinya sendiri. Secara singkat harga diri adalah penilaian pribadi atas kelayakan yang diekspresikan melalui sikap individu terhadap dirinya. Harga diri juga merupakan penilaian subjektif yang disampaikan pada orang lain melalui laporan verbal dan tindakan ekspresif lainnya. Coopersmith (dalam Safarina, 2016) mengemukakan 4 sumber dalam harga diri, yaitu: kekuasaan (power), keberartian (significance), kebajikan (virtue), dan kemampuan (competence).

Menurut Campbell (dalam Compton, 2000) salah satu faktor yang mempengaruhi kesejahteraan subjektif adalah harga diri positif. Campbell (dalam Compton, 2000) menyatakan bahwa harga diri merupakan prediktor yang menentukan kesejahteraan subjektif. Harga diri yang tinggi akan menyebabkan seseorang memiliki kontrol yang baik terhadap rasa marah, mempunyai hubungan yang intim dan baik dengan orang lain, serta kapasitas produktif dalam pekerjaan. Hal ini akan menolong individu untuk mengembangkan kemampuan hubungan interpersonal yang baik dan menciptakan kepribadian yang sehat.

#### **2.4.3. Hubungan *Organizational citizenship behavior (OCB)* dan *Self Esteem (Harga Diri)* dengan *Subjective Well-Being***

Kesejahteraan subjektif (*Subjective Well-Being*) yaitu sesuatu yang berkaitan dengan perasaan puas seseorang terhadap hidupnya, adanya emosi positif, serta jarang mengalami emosi negatif. Kepuasan yang dialami seseorang berbeda-beda, ada orang

yang merasa puas dengan penghasilan yang didapat sehingga dapat merasakan kesenangan dan ketenangan dalam hidupnya, namun ada juga yang merasa tidak puas dengan penghasilan yang didapat, sehingga tidak dapat merasakan kesenangan dan ketenangan dalam hidupnya (Lubis, 2011). Kesejahteraan subjektif menurut (Minkov, 2009) adalah persepsi seseorang tentang pengalaman hidupnya, yang terdiri dari penilaian kognitif dan afeksi terhadap hidup dan merepresentasikan dalam kesejahteraan psikologis.

Sedangkan Diener (Minkov, 2009) mendefinisikan kesejahteraan subjektif (*Subjective Well-Being*) sebagai sebuah reaksi evaluatif seseorang untuk hidup yang baik dalam hal kepuasan hidup atau sesuatu yang mempengaruhi reaksi emosional yang sedang berlangsung.

Dari beberapa teori diatas dapat disimpulkan bahwa *Subjective Well-Being* adalah evaluasi seorang individu terhadap dirinya secara afeksi dan kognisi yang akan mempengaruhi reaksi emosinya selama kehidupan berlangsung.

OCB merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi *Subjective Well-Being*. Hasil penelitian Davilia dan Finkelstein (2013) menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara organizational citizenship behavior terhadap *Subjective Well-Being*. Organizational citizenship behavior (OCB) adalah perilaku pilihan yang tidak menjadi bagian dari kewajiban kerja formal seorang

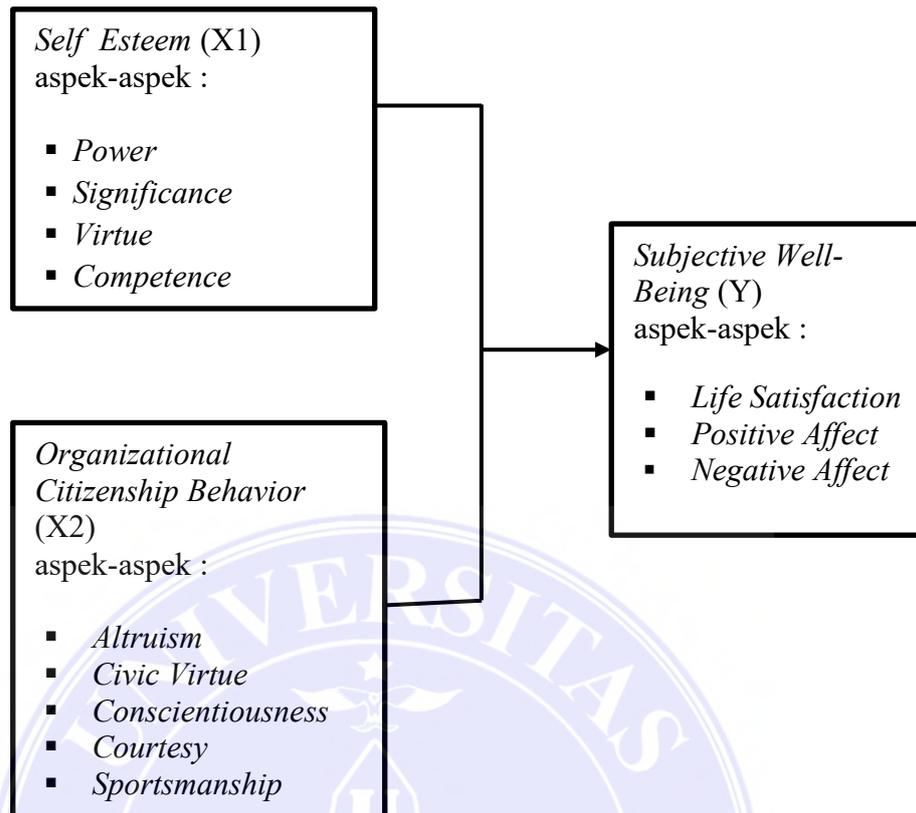
karyawan, namun mendukung berfungsinya organisasi tersebut secara efektif (Robbins & Jugge, 2008).

Menurut Organ, Padsakoff & MacKenzie (2006) OCB merupakan sikap/perilaku karyawan yang dilakukan dengan sukarela, tulus, senang hati tanpa harus diperintah dan dikendalikan oleh organisasi dalam memberikan pelayanan dengan baik. Rioux dan Penner (2001) menambahkan OCB sebagai perilaku proaktif (melakukan pekerjaan di luar deskripsi kerja) atau dengan secara sadar mengajak karyawan lain untuk memenuhi suatu kebutuhan atau kepuasan tertentu atau lebih untuk memotivasi pekerjaan. Selain itu organizational citizenship behavior sangat penting bagi sebuah organisasi karena dapat membantu organisasi berjalan secara efisien dan lebih kompetitif serta mampu meningkatkan kinerja organisasi (Sandjaja & Handoyo, 2012).

Kesejahteraan subjektif terkait dengan beberapa hal. (Diener et al., 2003) mendeskripsikan multi item dari kesejahteraan subjektif yaitu adanya kepuasan hidup, perasaan senang dan perasaan tidak senang dan juga melibatkan *Self Esteem* atau harga diri. Wilson (Snyder, Lopez, & Pedrotti, Jennifer, 2007) menunjukkan bahwa faktor psikologis dan demografi berhubungan dengan kesejahteraan subjektif. Faktor psikologis terdiri dari harga diri, kebahagiaan, mood, kepribadian dan IQ. Sedangkan faktor demografis diantaranya umur, pendidikan, jenis kelamin, agama, status gaji, kesehatan, dan kebudayaan.

(Diener & Diener, 1996) mengemukakan bahwa harga diri berperan penting pada diri seseorang. Bahkan masyarakat dalam negara yang menganut paham individualistik menjadikan harga diri sebagai penentu dari kepuasan hidup. Dengan memiliki harga diri yang tinggi membuat individu dapat mengembangkan dirinya sehingga dapat merasakan kepuasan hidup. Seseorang yang merasakan kepuasan hidup maka akan tercipta kesejahteraan yang menimbulkan afek atau perasaan positif dan mengurangi afek atau perasaan negatif.

Menurut Campbell (dalam Compton, 2000) salah satu faktor yang mempengaruhi kesejahteraan subjektif adalah harga diri positif. Campbell (dalam Compton, 2000) menyatakan bahwa harga diri merupakan prediktor yang menentukan kesejahteraan subjektif. Harga diri yang tinggi akan menyebabkan seseorang memiliki kontrol yang baik terhadap rasa marah, mempunyai hubungan yang intim dan baik dengan orang lain, serta kapasitas produktif dalam pekerjaan. Hal ini akan menolong individu untuk mengembangkan kemampuan hubungan interpersonal yang baik dan menciptakan kepribadian yang sehat.



**Gambar 1. Kerangka Konseptual**

**Sumber : Diolah Oleh Peneliti**

## 2.5. Hipotesis

Dalam penelitian ini hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut :

1. Ada hubungan positif *Self Esteem* dengan *Subjective Well-Being*.
2. Ada hubungan positif *Organizational Citizenship Behavior* dengan *Subjective Well-Being*.
3. Ada hubungan positif *Self Esteem* dan *Organizational Citizenship Behavior* dengan *Subjective Well-Being*.

## 2.6. Penelitian Terdahulu

Adapun penelitian terdahulu yang berkaitan dengan judul penelitian “hubungan self esteem dan organizational citizenship behavior dengan subjective well being pada guru SMK Pancabudi Medan” adalah sebagai berikut :

1. “Harga Diri, Kepuasan Kerja Dan Kesejahteraan Subjektif Pada Guru Madrasah Tsanawiyah”, yang ditulis oleh Ienats Tsuruya Fajriani dan Titin Suprihati, Fakultas Psikologi Universitas Islam Sultan Agung Semarang, pada tahun 2017. Hasil penelitian ini menyatakan hasil hubungan harga diri dengan kesejahteraan subjektif guru dengan analisa korelasi parsial diperoleh koefisien korelasi  $r_{1y} = 0,440$  dengan taraf signifikansi  $p = 0,001$  ( $p < 0,05$ ). Hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis kedua dalam penelitian ini diterima. yaitu terdapat hubungan antara harga diri dengan kesejahteraan subjektif guru madrasah di Kecamatan Wedung Kabupaten Demak (Fajriani & Suprihatin, 2017).
2. “Hubungan Antara *Subjective Well-Being* Dengan *Organizational Citizenship Behavior* Pada Karyawan Pt. Jateng Sinar Agung Sentosa Jawa Tengah & Diy”, yang ditulis oleh Anita Intan Filsafati dan Ika Zenita Ratnaningsih, mahasiswa Fakultas Psikologi, Universitas Diponegoro, pada tahun 2016. Hasil penelitiannya menyatakan bahwa terapat hubungan positif antara SWB dengan OCB pada karyawan PT JSAS dengan nilai koefisien korelasi ( $r_{xy}$ ) sebesar 0,427 dengan  $p=0,000$  ( $p<0,001$ ). Hal tersebut menandakan bahwa semakin tinggi SWB yang dimiliki oleh karyawan, maka akan semakin tinggi pula

OCB yang dimiliki. Begitu pula sebaliknya, semakin rendah SWB yang dimiliki maka semakin rendah OCB. SWB memberikan sumbangan efektif sebesar 18,2% dalam memengaruhi OCB, sementara 81,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diungkap dalam penelitian ini. (Filsafati & Ratnaningsih, 2016)

3. “Hubungan *Subjective Well-Being* Dengan *Organizational Citizenship Behaviour* Pada Perawat Rumah Sakit Di Surakarta”, yang dituliskan oleh Chafizah Yunita, mahasiswa fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta pada tahun 2018. Berdasarkan hasil analisis data diketahui terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara *Subjective Well-Being* (SWB) pada *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) dengan koefisien korelasi ( $r$ ) sebesar 0,610 dan  $p = 0,000$  ( $p < 0,01$ ) yang berarti ada hubungan positif yang sangat signifikan antara *Subjective Well-Being* (SWB) dan *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB). Hasil ini sesuai dengan hipotesis yang diajukan oleh peneliti. Semakin tinggi tingkat SWB, maka semakin tinggi pula tingkat OCB pada perawat. Begitu pula sebaliknya, semakin rendah tingkat SWB, maka semakin rendah pula tingkat OCB pada perawat.
4. “Hubungan Antara *Subjective Well-Being* Dan *Organizational Citizenship Behavior* Pada Petugas Customer Service Di Plasa Telkom Regional Division IV”, yang ditulis oleh Satri Purwito, Harlina Nurtjahjanti, Jati Ariati, Fakultas Psikologi Universitas Diponegoro pada tahun 2012. Berdasarkan hasil penelitian yang

dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan positif dan signifikan antara SWB individu dengan OCB pada CSO Plasa Telkom Wilayah Regional IV Jateng dan DIY menunjukkan nilai korelasi  $r_{xy} = 0,506$  dengan  $p = 0,004$  ( $p < 0,05$ ). Artinya semakin tinggi SWB yang dimiliki oleh CSO maka semakin tinggi pula tingkat OCB yang dimunculkan, dan sebaliknya.

5. “Hubungan Harga Diri Dan Optimisme Dengan Kesejahteraan Subjektif Pada Mahasiswa Magister Psikologi Universitas Medan Area”, yang ditulis oleh Nur Afni Safarina mahasiswa magister psikologi Universitas Medan Area pada tahun 2016. Hasil penelitian ini menunjukkan (1) ada hubungan positif yang signifikan antara harga diri dan optimisme dengan kesejahteraan subjektif, dimana koefisien  $r_{12y} = 0,640$  dan  $p = 0,000$  dengan kontribusi sebesar 40,9%. (2) ada hubungan positif yang signifikan antara harga diri dengan kesejahteraan subjektif, dimana koefisien  $r_{1y} = 0,635$  dan  $p = 0,000$ , kontribusi sebesar 40,3%. (3) ada hubungan positif yang signifikan antara optimisme dengan kesejahteraan subjektif, dimana koefisien  $r_{2y} = 0,414$  dan  $p = 0,000$ , dengan kontribusi sebesar 17,1%, dengan demikian dinyatakan bahwa seluruh hipotesis dapat diterima.

## BAB III

### METODE PENELITIAN

Metode penelitian sangat menentukan suatu penelitian karena menyangkut cara pengumpulan data yang benar, analisis data dan pengambilan keputusan hasil penelitian. Oleh karena itu dengan metode yang benar akan didapatkan pula cara pengambilan data dan kesimpulan yang tepat serta dapat dipertanggung jawabkan. Pembahasan dalam metode penelitian meliputi Identifikasi Variabel Penelitian, Definisi Operasional, Populasi, Sampel, Teknik Pengambilan Sampel, Metode Pengumpulan Data, Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur, dan Teknik Analisis Data (Arikunto, 2013).

#### 3.1. Desain Penelitian

Metode penelitian sangat menentukan suatu penelitian karena menyangkut cara yang benar dalam pengumpulan data, analisa data dan pengambilan keputusan hasil penelitian. Pembahasan dalam metode penelitian ini menggunakan tipe kuantitatif. Metode ini disebut metode kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka (Sugiono, 2014). Penelitian ini akan menganalisis hubungan *Self Esteem* dan *Organizational Citizenship Behavior* dengan *Subjective Well-Being* pada Guru SMK Pancabudi Medan.

#### 3.2. Tempat dan Waktu Penelitian

Tempat dilakukan di Perguruan Pancabudi, Jl. Gatot Subroto, Sei Sikambing C. II, Kec. Medan Sunggal, Kota Medan, Sumatra Utara 20118. Dan waktu penelitian pada bulan awal Desember 2019 sampai dengan 07 Maret 2020.

### 3.3. Identifikasi Variabel

Masalah yang harus dipecahkan harus diidentifikasi, dipilih dan dirumuskan dengan tepat untuk menguji hipotesis penelitian. Variabel di dalam penelitian ini terdiri dari dua variabel yaitu:

1. Variabel bebas (*Independent Variable*);
  - a. *Self Esteem* ( $X_1$ ).
  - b. *Organizational Citizenship Behavior* ( $X_2$ ).
2. Variabel terikat (*Dependent Variable*);  
*Subjective Well-Being* ( $Y$ ).

### 3.4. Definisi Operasional

Definisi operasional merupakan spesifikasi kegiatan penelitian dalam mengukur suatu variabel atau memanipulasinya. Definisi operasional memberikan batasan atau arti dari sebuah variabel dengan merinci hal yang harus dikerjakan oleh penelitian untuk mengukur variabel tersebut, dengan tujuan untuk menghindari salah pengertian dan penafsiran yang berbeda di dalam penelitian ini.

#### 3.4.1. *Self Esteem* (Harga Diri)

*Self Esteem* (Harga Diri) adalah penilaian atau evaluasi seseorang terhadap dirinya, meliputi perasaan berharga dan sikap-sikap positif individu terhadap dirinya. *Self Esteem* dapat berupa sikap positif dan sikap negatif, selain itu *Self Esteem* menunjukkan sejauh mana orang menganggap dirinya mampu, berarti, sukses dan berharga. Hal ini akan tampak dari sikap guru terhadap aspek-aspek yang meliputi; kekuatan, keberartian, kebajikan, dan kemampuan yang diukur dengan skala *Likert*. Skor *Self Esteem* (harga diri) diperoleh dari total skor seluruh dimensi dari skala *Self Esteem*, Semakin tinggi skor subjek dari hasil angket makin tinggi pula orientasi *Self Esteem*.

### 3.4.2. *Organizational Citizenship Behavior*

OCB adalah kontribusi seseorang di luar tanggungjawab dan kewajibannya yang dilakukan secara sukarela berdasarkan kemauannya dan tanpa paksaan dari pihak manapun dan dilakukam secara berulang-ulang. Tindakan atau bantuan yang diberikan kepada perusahaan atau organisasi tempatnya bekerja tanpa mengharapkan imbalan dan pamrih.

*Organizational Citizenship Behavior* ini diungkap dengan menggunakan skala yang disusun berdasarkan dimensi *Organizational Citizenship Behavior*, yang meliputi; *Altruism*, *Civic Virtue*, *Conscientiousness*, *Courtesy*, dan *Sportsmanship* yang diukur dengan skala *Likert*.

Skor *Organizational Citizenship Behavior* diperoleh dari total skor seluruh dimensi dari skala *Organizational Citizenship Behavior*. Apabila semakin tinggi skor total yang diperoleh, maka semakin tinggi juga tingkat *Organizational Citizenship Behavior*. Sebaliknya semakin rendah total skor yang diperoleh maka semakin rendah juga tingkat *Organizational Citizenship Behavior*.

### 3.4.3. *Subjective Well-Being*

*Subjective Well-Being* adalah penilaian atau evaluasi individu terhadap kepuasan hidupnya, baik secara umum terhadap pencapaiannya dalam hidup maupun secara emosi. *Subjective Well-Being* ini diungkap dengan menggunakan skala yang disusun berdasarkan dimensi *Subjective Well-Being* yaitu dimensi *life satisfaction*, afek positif dan afek negatif. Semakin tinggi skor skala menunjukkan bahwa semakin tinggi *Subjective Well-Being* yang dimiliki guru SMK Pancabudi Medan. Sebaliknya, semakin rendah skor skala menunjukkan bahwa semakin rendah *Subjective Well-Being* pada guru SMK Pancabudi Medan.

### 3.5. Populasi dan Sampel

#### 3.5.1. Populasi

Populasi dan sampel adalah suatu bagian yang sangat penting dalam sebuah penelitian. Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang di tetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiono, 2014). Populasi adalah keseluruhan objek penelitian yang memiliki ciri dan kualitas tertentu yang ditentukan oleh seorang peneliti untuk mempelajarinya dan kemudian mengambil kesimpulan dari objek penelitian tersebut (Lubis, dkk, 2018). Pada penelitian ini populasi yang akan diteliti adalah guru SMK Pancabudi Medan yang berjumlah 50 orang.

#### 3.5.2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Apabila populasi besar, dan penelitian tidak mempelajari semua yang ada pada populasi karena keterbatasan waktu, tenaga, dana, maka penelitian ini dapat diambil dengan menggunakan beberapa sampel dari populasi tersebut. Oleh karena itu sampel yang diambil harus benar-benar *representative* (mewakili) (Sugiono, 2014), jadi Apa yang di pelajari oleh sampel tersebut, kesimpulannya akan berlaku untuk populasi.

Apabila subjek penelitian kurang dari 100 sampel, maka lebih baik diambil semuanya sehingga penelitian yang dilakukan merupakan penelitian populasi. Sebaliknya jika subjek sampel penelitian terlalu besar berada di atas 100 orang maka sampel tersebut dapat diambil antara 10% - 15% sampai dengan 20% - 25% atau lebih dari total populasi, Arikunto (2013).

Berdasarkan pendapat Arikunto tersebut, maka dalam penelitian ini sampel yang di ambil adalah semua anggota populasi, yaitu 50 orang guru. Dan untuk

sampel uji coba adalah 30 guru SMK Pancabudi Medan yang diambil dari 10 orang guru kelas X, 10 orang guru kelas XI dan 10 orang guru kelas XII.

### 3.6. Teknik Pengambilan Sampel

Sampling adalah cara yang ditempuh dengan pengambilan sampel yang benar-benar sesuai dengan keseluruhan subjek penelitian (Nursalam, 2008). Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah total sampling. Alasan mengambil total sampling menurut Sugiyono (2007) jumlah populasi kurang dari 100, maka seluruh populasi dijadikan sampel.

### 3.7. Metode Pengumpul Data

#### 3.7.1. Skala *Self Esteem*

Skala *Self Esteem* memiliki alternatif jawaban terdiri dari empat bentuk, yaitu Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS). Skor nilai untuk *item Favourable* bergerak dari nilai 1 sampai 4 dan skor untuk *item Unfavourable* bergerak dari 4 sampai 1. Jawaban merupakan gambaran *Self Esteem*.

Skala ini mengacu pada aspek-aspek *Self Esteem*. Dalam penelitian ini pengukuran kepemimpinan diukur dari empat aspek *Self Esteem* seperti yang diungkapkan oleh Coopersmith (dalam Mruk, 2006) adalah : *power* (kekuatan), *significance* (keberartian), *virtue* (kebaikan), dan *competence* (kemampuan).

Tabel 1. Nilai item Skala *Self Esteem*

No	Aspek-aspek <i>Self Esteem</i>	Indikator	Nomor item		
			<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	Jumlah
1	<i>Power</i>	Mampu mengatur dan mengontrol tingkah laku	1, 5	2, 6	4
		Dihormati orang lain	3, 7	4, 8	4
		Memiliki pendapat yang diterima oleh orang lain	9, 15	10, 12	4
2	<i>Significance</i>	Menerima kepedulian dari orang lain	11, 14	13, 16	4
		Menerima perhatian, afeksi dan ekspresi cinta dari orang lain	18, 20, 21	17, 22, 32	6
		Memiliki pandangan positif terhadap diri sendiri	19	24, 26	3
		Mendapat penerimaan apa adanya dari lingkungan	25	28	2
3	<i>Virtue</i>	Taat untuk mengikuti norma atau standar moral yang harus dihindari dan harus dilakukan	29, 34	23, 27	4
4	<i>Competence</i>	Mampu untuk sukses	31, 35	33, 37	4
		Memiliki tuntutan prestasi yang ditandai dengan keberhasilan	36	39	2
		Mampu mengerjakan tugas dengan baik dan benar	40	30, 38	3
<b>Total</b>			19	21	40

### 3.7.2. Skala *Organizational Citizenship Behavior*

Skala *Organizational Citizenship Behavior* memiliki alternatif jawaban terdiri dari empat bentuk, yaitu Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS). Skor nilai untuk item *Favourable* bergerak dari nilai 1 sampai 4 dan skor untuk item *Unfavourable* bergerak dari 4 sampai 1. Skala *Organizational Citizenship Behavior* disusun berdasarkan aspek-aspek yang terkandung dalam *Organizational Citizenship Behavior* menurut Organ (2006) meliputi; *Altruism, Civic Virtue, Conscientiousness, Courtesy, dan Sportsmanship*.

Tabel 2. Nilai item Skala *Organizational Citizenship Behavior*

No	Aspek-Aspek <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	Indikator	Nomor Item		
			<i>Favourable</i>	<i>Unfavourable</i>	Jmlh
1.	<i>Altruism</i>	Bersedia menggantikan tugas rekannya yang tidak masuk	3,18	5, 25	4
		Bersedia membantu rekannya yang kesulitan menangani tugasnya	7, 15	1, 10	4
2.	<i>Civic Virtue</i>	Peduli terhadap kelangsungan hidup perusahaan	2,20	11, 26	4
		Bersedia mengikuti acara / event perusahaan	4, 14	17, 29	4
3.	<i>Conscientiousness</i>	Datang tepat waktu	6, 34	9, 32	4
		Mematuhi tata tertib dan kebijakan perusahaan	8, 16	12, 33	4
4.	<i>Courtesy</i>	Berhati-hati dalam bertindak agar tidak memberikan pengaruh yang buruk terhadap pekerjaan orang lain.	19,27	23, 35	4
		Menghindari konflik dengan rekan kerja	13, 21, 41	31, 39	5
5.	<i>Sportsmanship</i>	Dapat menoleransi situasi kerja	22,28	24, 40	4
		Dapat menoleransi sikap rekan kerja lain walaupun tidak menyenangkan	30, 36	37, 38	4
<b>Total</b>			21	20	41

### 3.7.3. Skala Skala *Subjective Well-Being*

Skala *Subjective Well-Being* memiliki alternatif jawaban terdiri dari empat bentuk, yaitu Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS). Skor nilai untuk *item Favourable* bergerak dari nilai 1 sampai 4 dan skor untuk *item Unfavourable* bergerak dari 4 sampai 1. Skala *Subjective Well-*

*Being* yang digunakan dalam penelitian ini berdasarkan aspek-aspek *Subjective Well-Being* yang diungkapkan Andrews, Withey & Lucas, dkk (dalam Diener, Oishi & Lucas, 2003), ada tiga aspek yaitu: *life satisfaction*, *positive affect* dan *negative affect*.

**Tabel 3. Nilai item Skala *Subjective Well-Being***

No	Aspek-Aspek <i>Subjective Well-Being</i>	Indikator	Nomor Item		
			<i>Favourable</i>	<i>Unfavourable</i>	Jmlh
1.	<i>Life satisfaction</i>	kepuasan hidup saat ini	3	4, 6	3
		kepuasan pada masa lalu	1, 2	7	3
		keinginan untuk merubah kehidupan	5, 9	8, 10	4
		Kepuasan di masa depan	11	13, 15	3
2.	<i>Positive affect</i>	Kesenangan	14, 20	18	3
		Kebahagiaan	12, 16	17, 21	4
		Kasih sayang	24, 26	23	3
		Rasa bangga	19, 22	28, 30	4
3.	<i>Negative affect</i>	Rasa bersalah	27	29,31	3
		Sedih	34, 32	37	3
		Kecemasan	36, 35	39	3
		Marah	33	25	2
		Stress	40	38	2
<b>Total</b>			21	22	40

### 3.8. Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur

#### 3.8.1. Validitas

Instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang hendak diukur (Arikunto, 2010). Suatu alat ukur dapat dikatakan

mempunyai validitas yang tinggi apabila alat ukur tersebut menjalankan fungsinya atau memberikan hasil ukur yang sesuai dengan maksud dikenakannya alat ukur tersebut (Azwar,1999).

Dalam penelitian ini Teknik yang digunakan untuk menguji validitas alat ukur, dalam hal ini angket diuji validitasnya dengan menggunakan teknik analisa *Product Moment* rumus angka kasar dari Pearson, yaitu mencari koefisien korelasi antar tiap butir dengan skor total (Hadi, 1987).

Di mana rumusnya adalah :

$$r_{xy} = \frac{\sum XY - \frac{(\sum X)(\sum Y)}{n}}{\sqrt{\left\{\sum X^2 - \frac{(\sum X)^2}{n}\right\} \left\{\sum Y^2 - \frac{(\sum Y)^2}{n}\right\}}}$$

Keterangan :

$r_{xy}$  = Koefisien korelasi antar tiap butir dengan skor total.

$\sum XY$  = Jumlah hasil kali antar setiap butir dengan skor total.

$\sum X$  = Jumlah skor seluruh subjek untuk tiap butir.

$\sum Y$  = Jumlah skor keseluruhan butir pada subjek.

$n$  = Jumlah subjek.

Nilai validitas setiap butir (koefisien *r product moment*) sebenarnya masih perlu dikoreksi karena kelebihan bobot. Kelebihan bobot ini terjadi karena skor butir yang dikorelasikan dengan skor total, ikut sebagai komponen skor total, dan hal ini menyebabkan koefisien *r* menjadi lebih

besar (Hadi, 1986). Teknik untuk membersihkan kelebihan bobot ini dipakai formula *part whole*. Adapun formula *part whole* adalah sebagai berikut :

$$A = r_{bt} = \frac{(r_{xy})(SD_y) - (SD_x)}{\sqrt{(SD_y)^2 + (SD_x)^2 - 2(r_{xy})(SD_x)(SD_y)}}$$

Keterangan :

$r_{bt}$  = Koefisien r setelah dikoreksi

$r_{xy}$  = Koefisien r sebelum dikoreksi (*product moment*)

$SD_x$  = Standar Deviasi skor butir

$SD_y$  = Standar Deviasi skor total

### 3.8.2. Realiabilitas

Konsep dari reliabilitas alat ukur adalah untuk mencari dan mengetahui sejauh mana hasil pengukuran dapat dipercaya. Reliabel dapat juga dikatakan kepercayaan, keterasalan, kejelasan, kestabilan, konsistensi dan sebagainya. Hasil pengukuran dapat dipercaya apabila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok subjek yang sama diperoleh hasil yang relatif sama selama dalam diri subjek yang diukur memang belum berubah (Azwar 2013). Skala yang akan di estimasi reliabilitasnya dalam jumlah yang sama banyak. Untuk mengetahui realibilitas alat ukur maka digunakan rumus koefisien Alpha sebagai berikut:

$$\alpha = 2 \left[ \frac{1 - S1^2 = S2^2}{Sx^2} \right]$$

Keterangan:

$S1^2$  dan  $S2^2$  = Varians skor belahan 1 dan Varians skor belahan 2

$Sx^2$  = Varians skor skala

### 3.9. Prosedur Penelitian

Prosedur pelaksanaan penelitian terdiri dari tiga tahap, yaitu tahap persiapan penelitian, tahap pelaksanaan penelitian, dan tahap penyajian data dalam laporan. Berikut uraiannya :

#### 3.9.1. Tahap Persiapan

##### 3.9.1.1. Persiapan Penelitian

- 1) Pada tahap ini peneliti terlebih dahulu mengurus administrasi terkait penelitian yang akan dilakukan, yaitu mengurus surat izin dari Pascasarjana Psikologi Universitas Medan Area kepada pihak SMK Pancabudi.
- 2) Pra penelitian, sebelum menentukan permasalahan penelitian yang akan diteliti, terlebih dahulu peneliti melakukan pengumpulan data dalam bentuk observasi dan wawancara kepada 5 orang guru SMA, 5 orang guru SMK BM, 5 orang guru SMK TR Pancabudi, dan 5 orangtua siswa yang bertujuan untuk mengungkap permasalahan yang muncul di SMA-SMK Pancabudi. Pra penelitian ini dilakukan pada bulan Desember 2019 sampai Maret 2020. Setelah masalah penelitian didapat, maka peneliti mencari referensi teori sebanyak-banyaknya untuk mendukung penelitian ini dan mengkaji tentang Subjective Well-Being yang ada di SMA-SMK Pancabudi Medan.

### 3.9.1.2. Persiapan Alat Ukur

- 1) Menentukan definisi operasional variabel yang diteliti.
- 2) Menyiapkan skala pengukuran variabel.
- 3) Mencetak atau memperbanyak alat ukur.
- 4) Melakukan uji coba skala.

### 3.9.2. Tahap Pelaksanaan

- 1) Penyebaran skala kepada para subyek penelitian.
- 2) Mengumpulkan data, melakukan *scoring* dan tabulasi.
- 3) Mengelola data dengan melakukan analisis statistik.
- 4) Mengambil kesimpulan dan saran

### 3.9.3. Tahap Penyajian Data dalam Laporan

Pada tahap ini, penelitian melakukan penyajian data dengan cara menganalisis data yang menggunakan program aplikasi SPSS Version 23 For Windows. Setelah itu penelitian melaporkan hasil penelitiannya dalam bentuk tesis dengan kerangka penulisan yang ditetapkan.

## 3.10. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis penelitian yaitu Hubungan *Self Esteem* dan *Organizational Citinzenship Behaviour* terhadap *Subjective Well-Being* digunakan Analisis Regresi berganda. Penggunaan analisis regresi berganda akan menunjukkan variabel yang dominan dalam mempengaruhi variabel terikat dan mengetahui sumbangan efektif dari masing-masing variabel. Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah

masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan, Selanjutnya untuk mengetahui signifikansi harga  $R_y(1,2)$ , maka harus dilakukan analisis regresi (anareg) dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan :

- Y = Variable dependen (nilai yang diprediksi)  
 X = Variable independen  
 a = Konstanta  
 b = Koefisien regresi (nilai peningkatan atau penurunan)

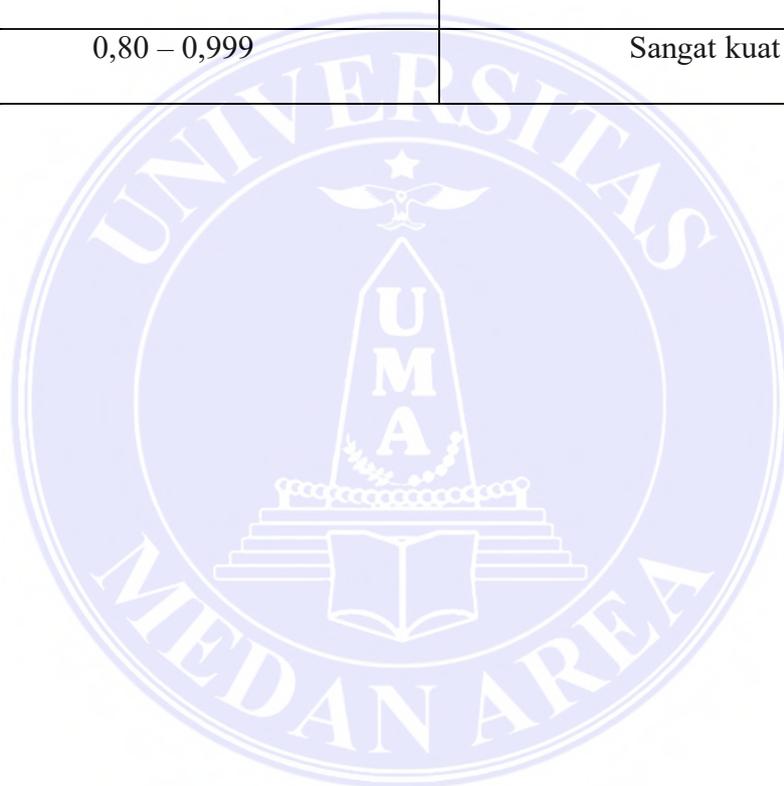
Sebelum data dianalisis dengan teknik analisis regresi, maka terlebih dahulu dilakukan uji asumsi penelitian, yaitu :

1. Uji normalitas, yaitu untuk mengetahui apakah distribusi data penelitian masing-masing variabel telah menyebar secara normal.
2. Uji Lineritas, yaitu : untuk mengetahui apakah data dari variabel bebas memiliki hubungan yang linier dengan variabel terikat.

### 3.11. Tabel Interpretasi Kekuatan Hubungan Antar Variable

**Tabel 4. Interpretasi Kekuatan Hubungan Antar Variable**

<b>Intereval koefisien</b>	<b>Tingkat hubungan</b>
0,00 – 0,199	Sangat rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 0,999	Sangat kuat



## BAB V

### SIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini akan diuraikan simpulan dan saran-saran sehubungan dengan hasil yang diperoleh dari penelitian ini. Pada bagian pertama akan dijabarkan simpulan dari saran-saran yang dapat digunakan bagi para pihak terkait.

#### 5.1. Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data menggunakan metode analisis regresi berganda, maka hal-hal yang dapat peneliti simpulkan sebagai berikut:

1. Ada hubungan positif yang signifikan antara *Self Esteem* dengan *Subjective Well-Being* dilihat dari nilai koefisien ( $R_{x1y}$ ) = 0.447 dengan  $p = 0.000 < 0.010$ , artinya ada hubungan positif antara *Self Esteem* dengan *Subjective Well-Being*, semakin tinggi *Self Esteem* maka semakin tinggi *Subjective Well-Being* SMK Pancabudi Medan. Kontribusi *Self Esteem* dengan *Subjective Well-Being* dilihat dari nilai koefisien determinan ( $R^2$ ) = 0.199 atau sebesar 19.9%.
2. Ada hubungan positif yang signifikan antara *Organizational Citizenship Behaviour* dengan *Subjective Well-Being* dilihat dari nilai koefisien ( $R_{x2y}$ ) = 0.391 dengan  $p = 0.000 < 0.010$ , artinya ada hubungan positif antara *Organizational Citizenship Behaviour* dengan *Subjective Well-Being*, semakin tinggi *Organizational Citizenship Behaviour* maka semakin tinggi *Subjective Well-Being* guru SMK Pancabudi Medan. Kontribusi

*Organizational Citizenship Behaviour* dengan *Subjective Well-Being* dilihat dari nilai koefisien determinan ( $R^2$ ) = 0.152 atau sebesar 15.2%.

3. Ada hubungan positif yang signifikan antara *Self Esteem* dan *Organizational Citizenship Behaviour* dengan *Subjective Well-Being* dilihat dari koefisien ( $R_{x_1x_2y}$ ) = 0.621 dengan  $p = 0.000 < 0.010$ , artinya ada hubungan positif antara *Self Esteem* dan *Organizational Citizenship Behaviour* dengan *Subjective Well-Being*, semakin tinggi *Self Esteem* dan *Organizational Citizenship Behaviour* maka semakin tinggi *Subjective Well-Being*. Kontribusi *Self Esteem* dan *Organizational Citizenship Behaviour* dengan *Subjective Well-Being* dilihat dari nilai koefisien determinan ( $R^2$ ) = 0.386 atau sebesar 38.6%.
4. Dari hasil uji linieritas penelitian ini menunjukkan bahwa variabel bebas  $X_1$  (*Self Esteem*) dapat mempengaruhi variabel terikat (*Subjective Well-Being*), variabel bebas  $X_2$  (*Organizational Citizenship Behavior*) dapat mempengaruhi variabel terikat (*Subjective Well-Being*) dan variabel bebas  $X_1$  dan  $X_2$  (*Self Esteem* dan *Organizational Citizenship Behavior*) dapat mempengaruhi variabel terikat (*Subjective Well-Being*).
5. Hasil lain dari penelitian ini adalah diketahui bahwa total sumbangan kedua variabel bebas ( $X_1, X_2$ ) terhadap variabel terikat ( $Y$ ) adalah sebesar 38.6%. Yang artinya masih terdapat 61.4% pengaruh dari variabel lain terhadap *Subjective Well-Being*. Dimana faktor-faktor lain tersebut adalah seperti usia, gender, masa kerja, kognitif, harapan dan optimisme, budaya, dan persepsi terhadap organisasi.

## 5.2. Saran-saran

Berdasarkan dengan kesimpulan diatas, maka berikut dapat diberikan beberapa saran diantaranya:

### 1. Bagi pihak Yayasan

Dari hasil penelitian ini diketahui bahwa tingkat *Self Esteem*, *Organizational Citizenship Behavior* dan *Subjective Well-Being* para guru tergolong sangat tinggi, maka kepada pihak yayasan disarankan untuk tetap menjaga dan mempertahankan ketiga variabel tersebut. Diharapkan yayasan agar memperhatikan kesejahteraan guru dengan memberikan gaji yang sesuai dengan kompetensi dan partisipasi guru dalam upaya mewujudkan visi dan misi sekolah. Memberikan reward kepada guru yang berprestasi dan kompeten. Memberikan kesan yang baik agar para guru tetap memiliki tingkat *Subjective Well-Being* yang tinggi. Dan kepada pihak kepala sekolah disarankan agar selalu memberikan motivasi kepada para guru agar mampu menjalankan tugasnya dengan baik dan penuh tanggung jawab serta tetap merasa bahagia.

### 2. Bagi Guru SMK Pancabudi Medan

Dari hasil penelitian diketahui bahwa tingkat *Self Esteem*, *Organizational Citizenship Behavior* dan *Subjective Well-Being* para guru tergolong tinggi. Maka dari itu disarankan agar para guru tetap mempertahankan dan menjaga ketiga variabel tersebut. Apabila para guru mampu menjaga ketiga variabel tersebut maka kesejahteraan hidup sebagai seorang guru akan semakin dapat dirasakan. Kepada

para guru disarankan agar selalu bersyukur untuk menjaga kesejahteraan hidup dan harga diri. Selalu memberikan bantuan kepada teman kerja yang membutuhkan. Dan memberikan loyalitas kepada pihak sekolah.

### 3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya yang tertarik untuk meneliti *Subjective Well-Being* pada guru diharapkan memperhatikan faktor lain yang mempengaruhi *Subjective Well-Being* seorang guru yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Dan bagi peneliti selanjutnya juga diharapkan dapat menggali informasi yang lebih dalam mengenai *Subjective Well-Being* pada guru dengan wawancara, observasi dan dokumentasi. Peneliti selanjutnya juga diharapkan dapat menambah sampel penelitian sehingga dapat mendapatkan hasil yang lebih akurat.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2013). *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rinika Cipta.
- \_\_\_\_\_. (2012). *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- \_\_\_\_\_. (2012). *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (1995). *Manusia, Sikap dan Pengukurannya*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Anita Intan Filsafati & Ika Zenita Ratnaningsih (2016). *Hubungan Antara Subjective Well-Being Dengan Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan Pt. Jateng Sinar Agung Sentosa Jawa Tengah & Diy*. Jurnal Empati, Vol. 5(4), 757-764
- Baron, R. A dan Donn Byrne. (2003). *Psikologi Sosial*. Jakarta: Erlangga.
- Branden, N. (1992). *The Psychology of Self Esteem*. New York: Bartam Bools.
- Compton, W. C. (2005). *Introduction To Positive Psychology*. Belmont: Thomson Wadsworth.
- Compton, W. C., & Hoffman, E. (2013). *Positive Psychology The Science of Happiness and Flourishing*. USA: Wadsworth Cengage Learning.
- Davila, M. C., & Finkelstein, M. A. (2013). *Organizational Citizenship Behaviour and Well-Being : Preliminary Results*. International Journal of Applied Psychology, 45.
- Diener, E., Lucas, Richard. E., & Oishi, S. (2005). *Subjective Well-Being : The Science of Happiness and Life Satisfaction*. New York: Oxford University Press.
- Diener, E., Ng, W., Aurora, R., & Harter, J. (2008). *Affluence, feelings of stress, and well-being*.
- Diener, E; Oishi, S; Lucas, R.E. (2003). *Personality, Culture, and Subjective WellBeing; emotional and Cognitive Evaluations of Life*. Annu. Rev. Psychol. (2003). 54: 403-25
- Diener, Ed. (2009). *Subjective Well-Being the science of well being, social indicator research series*. The collected works of ed. Champaign: Springer.
- Eid, M dan Larsen, R. J. (2008). *The Science of Subjective Well-Being*. New York: The Guilford Press.
- Fajriani, I. T., & Suprihatin, T. (2017). *Harga diri, Kepuasan Kerja dan Kesejahteraan Subjektif Pada Guru Madrasah Tsanawiyah*. Jurnal Proyeksi.

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*.

[https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=3&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwi6l8-k\\_KDnAhXnxDgGHalIcEQFjACegQIBRAB&url=https%3A%2F%2Fwww.ncbi.nlm.nih.gov%2Fbooks%2FNBK174473%2F&usg=AOvVaw1Q\\_qL\\_zDpyG-enii13qMpz](https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=3&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwi6l8-k_KDnAhXnxDgGHalIcEQFjACegQIBRAB&url=https%3A%2F%2Fwww.ncbi.nlm.nih.gov%2Fbooks%2FNBK174473%2F&usg=AOvVaw1Q_qL_zDpyG-enii13qMpz)

Irvan, Muhtadi. "Manajemen Koordinasi Hubungan Organisatoris Antara Lembaga Penyelenggara Dan Pengelola Pendidikan (Studi Penyelenggaraan Pendidikan Swasta Di Jember-Jawa Timur)" *Jurnal Administrasi Pendidikan UPI*, vol. 14, no. 1, Apr. (2012), pp. 159-168.

Jex, M.S., & Britt, W.T. (2008). *Organizational Psychology: a scientist-practitioner approach-2<sup>nd</sup> ed.* New Jersey: John Wiley & Sons, inc

Kerlinger, F. N. dan Lee, H. B. (2000). *Foundation of Behavioral Research (Fourth Edition)*. USA: Holt, Rinehart & Winston, Inc.

Lubis, S. H. B. (2011). *Hubungan antara self-esteem dengan Subjective Well-Being karyawan UIN Syarif Hidayatullah Jakarta*

Margono, (2004), *Metodologi Penelitian Pendidikan*, Jakarta :Rineka Cipta.

Minkov, M. (2009). *Predictors of Differences in Subjective Well-Being Across 97 Nations. Cross Cultural Research*, 43(2), 152–179.

<https://doi.org/10.1177/1069397109332239>

Murk. C. J. (2006). *Self-esteem research, theory, and practice : toward a positive psychology of self-esteem 3rd edition*. New York : Springer Publishing Company Inc

Organ, D. W., P. M. Podsakoff, S. B. MacKenzie. (2006). *Organizational Citizenship Behavior: Its Nature, Antecedents, and Consequences*. USA: Sage Publications, Inc.

Peraturan Pemerintah No. 28 Tahun (2004) Tentang *Keamanan Mutu dan Gizi Pangan*.

Purwanto. (2013). *Evaluasi hasil belajar*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Rioux, S.M & Penner, L. (2001). *The Causes Of Organizational Citizenship Behavior. A Motivational Analysis*. *Journal Of Applied Psychology*. Vol 86, pp 372-378

- Robbins SP, dan Judge. (2008). *Perilaku Organisasi Buku 2*, Jakarta : Salemba Empat Hal 256.
- Safarina (2016), *Hubungan Harga Diri Dan Optimisme Dengan Kesejahteraan Subjektif Pada Mahasiswa Magister Psikologi Universitas Medan Area, Analitika, Vol. 8 (2) Desember (2016) p-ISSN : 2085-6601 e-ISSN : 2502-4590*
- Sandjaja, M., & Handoyo, S. (2012). *Pengaruh Leader Member Exchange dan Work Family Conflict terhadap Organizational Citizenship Behavior*. Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi. Vol.1. No. 2. Hal. 55-62.
- Santrock, J.W. (2003). *Perkembangan remaja(ed.6)*. Jakarta: Erlangga.
- Saud, Udin Syaefuddin. (2009). *Inovasi Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Saud, Udin Syaefuddin. (2009). *Pengembangan Profesi Guru*. Bandung: Alfabeta.
- Snyder, C. R., Lopez, S. J., & Pedrotti, Jennifer, T. (2007). *Positive psychology: The scientific and practical explorations of human strengths*. London: Sage Publication Inc
- Snyder, C.R., dan Lopez, S.J. (2002). *Handbook of Positive Psychology*. New York: Oxford University Press.
- Spector, Paul. E. (2000). *Industrial and Organizational Psychology: Research and Practice-2<sup>nd</sup> Edition*. New York: John Wiley & Sons
- Sudirman. (2015). *Harga Diri Mahasiswa S1 dan S2 Universitas Muhammadiyah Malang. Seminar Psikologi & Kemanusiaan*. Psychology Forum UMM, ISBN: 978-979796-324-8.
- Sugiyono, (2001). *Metode Penelitian*, Bandung: CV Alfa Beta.
- Tafarodi, R.W. & Swann Jr, W.B. (2001). *Two-Dimensional Self Esteem: Theory and Measurement: Personality and Individual Differences, Departemnt of psychology, University of Toronto & Department of Psychology, University of Texas at Austin, 653-673*.
- Titisari, Purnamie. (2014). *Peranan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Undang-Undang No. 20 Tahun (2003) *Tentang Sistem Pendidikan Nasional. Departemen Pendidikan Nasional*
- Undang-Undang Republik Indonesia (Uu) Nomor 16 Tahun 2001 (16/2001) *Tentang Yayasan*

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 *Tentang Sistem Pendidikan Nasional*

Utami, B.S & Budiman, A. (2014). *Hubungan antara Self Esteem dengan Subjective Well-Being pada model wanita bandung*. Prosiding Psikologi. Unisba (Sosial dan Humaniora).

Wahjosumidjo. (2011). *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. PT. RajaGrafindo Persada, Jakarta.





### 1. SKALA SELF ESTEEM

NO	PERTANYAAN	S	SS	TS	STS
1	Saya merasa mampu mengatur tingkah laku saya di dalam lingkungan instansi.				
2	Saya merasa sulit untuk mengatur tingkah laku saya di dalam lingkungan instansi.				
3	Saya merasa rekan kerja selalu menghormati saya.				
4	Saya merasa banyak pekerjaan saya yang tidak dihargai oleh rekan kerja.				
5	Saya selalu mengontrol tingkah laku saya di lingkungan kerja.				
6	Sulit bagi saya mengontrol tingkah laku saya dalam lingkungan instansi.				
7	Saya merasa pekerjaan saya selalu dihargai orang lain.				
8	Saya selalu merasa tidak dihargai orang lain.				
9	Pendapat saya selalu diterima orang lain di dalam instansi.				
10	Saya merasa pendapat saya jarang diterima di dalam instansi.				
11	Saya selalu menghargai kepedulian yang diberikan orang lain kepada saya.				
12	Setiap pendapat yang saya sampaikan selalu ditolak oleh orang lain.				
13	Saya tidak pernah menerima kepedulian dari orang lain.				
14	Saya sangat sering mendapatkan kepedulian dari orang lain.				
15	Setiap pendapat yang saya keluarkan selalu diterima dengan baik oleh orang lain.				
16	Saya kurang suka dengan kepedulian yang diberikan oleh orang lain.				
17	Saya sangat jarang mendapatkan perhatian dari sesama rekan kerja di dalam instansi.				
18	Saya selalu merasa mendapatkan perhatian dari banyak orang.				
19	Saya selalu memiliki pandangan positif terhadap diri saya sendiri.				
20	Semua orang di dalam instansi selalu memberikan kasih sayangnya kepada saya.				
21	Semua rekan kerja selalu menunjukkan ekspresi cintanya.				
22	Tidak ada rekan kerja yang memberikan kasih sayangnya kepada saya dalam bekerja.				
23	Saya tidak suka mengikuti norma atau standar				

	moral yang telah ditentukan di dalam instansi.				
24	Saya tidak bisa memiliki pandangan positif terhadap diri saya sendiri meskipun saya sudah berusaha.				
25	Saya selalu mendapat penerimaan apa adanya dari lingkungan instansi.				
26	Saya sangat jarang berpandangan positif terhadap sesuatu yang saya kerjakan.				
27	Saya sangat jarang mengikuti norma atau standar moral yang telah ditentukan oleh instansi.				
28	Saya sangat jarang mendapatkan penerimaan apa adanya dari lingkungan instansi.				
29	Saya selalu taat untuk mengikuti norma atau standar moral yang harus dihindari dan harus dilakukan dalam instansi.				
30	Saya jarang mampu menyelesaikan tugas saya dengan baik dan benar.				
31	Saya yakin saya mampu untuk sukses.				
32	Hampir semua rekan kerja saya tidak dapat menunjukkan ekspresi cintanya kepada sesama rekan kerja.				
33	Saya merasa sangat sulit untuk mencapai kesuksesan.				
34	Setiap norma atau standar moral yang harus dilakukan dalam instansi selalu saya taati dan terapkan.				
35	Saya memiliki keinginan yang kuat untuk menjadi orang sukses.				
36	Saya selalu memiliki tuntutan prestasi yang ditandai dengan keberhasilan dalam instansi.				
37	Saya merasa tidak mampu untuk mencapai kesuksesan.				
38	Saya selalu merasa kesulitan untuk menyelesaikan tugas dengan baik dan benar.				
39	Saya tidak memiliki tuntutan prestasi yang ditandai dengan keberhasilan di dalam perusahaan.				
40	Saya yakin saya mampu mengerjakan tugas dengan baik dan benar dalam instansi.				

## 2. SKALA ORGANITATION CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB)

NO	PERTANYAAN	S	SS	TS	STS
1	Saya diam saja jika melihat teman saya sedang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya.				
2	Pengembangan ide-ide selalu saya lakukan demi kemajuan instansi.				
3	Saya bersedia menggantikan tugas guru lain yang tidak masuk sebagai piket.				
4	Saya berperan aktif mengikuti kegiatan yang diadakan instansi.				
5	Bagi saya menggantikan rekan kerja yang tidak masuk piket akan membebani saya.				
6	Saya memperhitungkan lama perjalanan ke tempat pelatihan agar hadir sesuai dengan waktu yang ditentukan.				
7	Dengan senang hati saya akan meluangkan waktu untuk membantu rekan kerja bila pekerjaannya belum selesai.				
8	Semua peraturan dinas saya patuhi dengan baik.				
9	Saya terlambat masuk saat ada pelatihan agar tidak terlalu lama mengikutinya.				
10	Saya berpura-pura sibuk dengan pekerjaan ketika melihat rekan kerja sedang mengalami kesulitan saat menggunakan alat-alat baru.				
11	Saya memilih diam ketika rapat berlangsung.				
12	Saya hanya mengikuti aturan-aturan perusahaan yang saya senangi saja.				
13	Selalu menghormati pendapat rekan kerja meskipun tidak sejalan dengan pendapat saya.				
14	Merupakan suatu kehormatan bagi saya bisa menjadi bagian dari kepanitiaan kegiatan instansi.				
15	Saya bersedia mengajari rekan kerja yang kesulitan menggunakan alat-alat baru.				
16	Saat menjadi piket pada shift pagi, saya akan tetap menunggu rekan shift berikutnya yang area tugasnya sama dengan saya agar area tidak kosong.				
17	Surat perintah yang saya terima selalu saya abaikan.				
18	Ketika rekan kerja saya sakit saya akan mengambil alih pekerjaannya.				
19	Saya memberikan masukan dengan cara yang sopan kepada rekan kerja.				
20	Informasi perkembangan instansi selalu aktif				

	saya ikuti.				
21	Saya berhati-hati dalam berbicara dengan rekan kerja agar tidak menyinggung perasaannya.				
22	Saya berusaha menyesuaikan diri dengan kebijaksanaan pimpinan yang baru tanpa mengeluh.				
23	Saya bersikap sopan terhadap orang-orang tertentu saja.				
24	Beberapa kebijakan perusahaan membuat saya terganggu.				
25	Membantu rekan kerja hanya menghabiskan waktu kerja saya.				
26	Saya lebih senang mengobrol dengan rekan kerja tentang hal-hal di luar pekerjaan.				
27	Saya menegur dengan sopan apabila ada rekan kerja baru melakukan kesalahan saat bekerja				
28	Saya bersedia melakukan perintah atasan walaupun bukan tugas saya.				
29	Saya selalu menolak bila diminta untuk menjadi panitia kegiatan yang diadakan instansi.				
30	Saya dapat memaklumi pengambilan keputusan rekan kerja walaupun tidak sesuai dengan saya.				
31	Saya memusuhi rekan kerja yang tidak sependapat dengan saya.				
32	Keterlambatan dalam menghadiri suatu kegiatan merupakan hal yang biasa.				
33	Saya sering mencuri-curi waktu pada saat jam dinas.				
34	Ketika piket, saya akan datang tepat waktu agar rekan kerja saya tidak menunggu lama.				
35	Saya menceritakan kejelekan pimpinan kepada rekan kerja.				
36	Saya bersabar ketika menghadapi permintaan rekan kerja yang sebenarnya menyusahkan saya				
37	Saya memusuhi rekan kerja yang tidak sependapat dengan saya.				
38	Saya menolak permintaan rekan kerja untuk menyelesaikan pekerjaannya.				
39	Saya akan mengadukan teman saya yang mencuri-curi waktu istirahat kepada atasan.				
40	Saya merasa berat dan malas melakukan perintah atasan jika itu bukan tugas saya.				
41	Saya sering bercanda dengan rekan kerja sebatas wajar.				

### 3. SKALA SUBJECTIVE WELL BEING

NO	PERTANYAAN	SS	S	TS	STS
1	Saya sangat merasa puas dengan kehidupan masa lalu saya.				
2	Saya selalu bersyukur dengan kehidupan masa lalu saya.				
3	Saya merasa puas dengan kehidupan saya saat ini.				
4	Saya merasa kurang puas dengan kehidupan saya saat ini.				
5	Saya selalu berusaha untuk mengubah kehidupan saya ke arah yang lebih baik.				
6	Saya selalu merasa tidak puas dengan pencapaian hidup saya saat ini.				
7	Saya merasa tidak puas dengan kehidupan saya pada masa lalu.				
8	Saya tidak memiliki keinginan untuk mengubah kehidupan saya saat ini.				
9	Saya memiliki keinginan yang kuat untuk merubah kehidupan saya menjadi lebih baik.				
10	Saya tidak tertarik untuk melakukan hal baru yang akan merubah kehidupan saya.				
11	Saya sangat menginginkan agar dapat menikmati kepuasan hidup di masa depan.				
12	Saya merasa sangat bahagia menjadi seorang guru.				
13	Saya tidak terlalu memikirkan untuk mendapatkan kepuasan hidup di masa depan.				
14	Saya merasa bahwa yang dialami saat ini merupakan kehidupan yang saya inginkan.				
15	Saya merasa kepuasan hidup di masa depan bukan merupakan hal yang terlalu perlu dipikirkan saat ini.				
16	Mengajar dan bekerja adalah kegiatan yang membuat saya merasa bahagia.				
17	Terkadang menjadi seorang guru membuat hidup saya menjadi kurang bahagia.				
18	Saya tidak merasakan kesenangan dalam pekerjaan saya saat ini.				
19	Saya sangat merasa bangga menjadi seorang guru.				
20	Saya merasa senang dengan kehidupan dan pekerjaan yang saya jalani saat ini.				
21	Menjadi seorang guru adalah hal yang mengurangi kebahagiaan saya.				
22	Menjadi seorang guru adalah pekerjaan yang				

	membuat saya merasa bangga.				
23	Saya merasa kurang mendapatkan kasih sayang selama saya menjadi seorang guru.				
24	Saya merasa menjadi seorang guru membuat saya menjadi orang yang penuh dengan kasih sayang.				
25	Saya tidak akan marah kepada diri saya meskipun belum menjadi seorang guru yang kompeten.				
26	Menjadi seorang guru dapat membuat saya merasakan kasih sayang yang tulus dari orang lain.				
27	Saya sangat merasa bersalah apabila saya tidak bisa menjadi guru yang berprestasi.				
28	Saya merasa kurang bangga dengan pekerjaan saya sebagai seorang guru.				
29	Saya tidak merasa bersalah apabila saya tidak menjadi guru yang berprestasi.				
30	Menjadi seorang guru bagi saya bukanlah pekerjaan yang dapat dibanggakan.				
31	Saya akan bersikap biasa saja meskipun saya tidak memiliki prestasi sebagai seorang guru.				
32	Saya merasa sangat sedih apabila pekerjaan saya sebagai guru tidak memberikan hasil yang terbaik untuk anak didik.				
33	Saya merasa marah kepada diri saya apabila belum bisa memberikan yang terbaik untuk instansi dan anak didik.				
34	Saya akan merasa sedih apabila saya menjadi seorang guru yang kurang kompeten.				
35	Saya merasa cemas apabila saya belum memberikan kinerja terbaik untuk instansi dan anak didik.				
36	Saya sangat cemas apabila dinilai belum kompeten oleh instansi dan anak didik.				
37	Saya tidak merasa sedih meskipun saya belum menjadi seorang guru yang kompeten.				
38	Saya merasa biasa saja meskipun saya belum bisa memberikan yang terbaik untuk instansi dan anak didik.				
39	Saya tidak merasa cemas meskipun saya belum kompeten dalam mengajar dan bekerja.				
40	Saya merasa stress apabila saya belum bisa memberikan yang terbaik untuk instansi dan anak didik.				



6	4	3	3	3	4	3	2	4	2	2	4	3	3	2	3	4	3	3	4	2	2	3	3	4	2	3	3	3	3	3	4	2	4	3	4	3	3	3	4	123				
7	4	4	4	3	4	4	3	3	2	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	141	
8	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	141		
9	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	142	
10	4	4	4	4	4	3	3	1	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	142
11	3	3	3	4	4	1	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	141
12	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	5	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	143
13	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	2	4	4	4	1	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	2	3	4	3	4	3	4	3	136	
14	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	1	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	136
15	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	1	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	1	4	139

16	4	3	4	3	3	3	3	1	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	1	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	2	3	3	3	128				
17	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	1	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	141				
18	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	142			
19	4	3	3	4	3	4	3	1	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	138		
20	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	142		
21	4	3	3	3	4	3	3	3	3	1	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	133		
22	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	146		
23	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	1	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	135		
24	4	3	3	1	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	1	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	130
25	4	4	4	3	4	3	3	4	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	1	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2	3	4	3	3	3	4	133		

26	3	4	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	135	
27	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	3	4	1	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	139
28	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	144
29	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	137
30	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	138

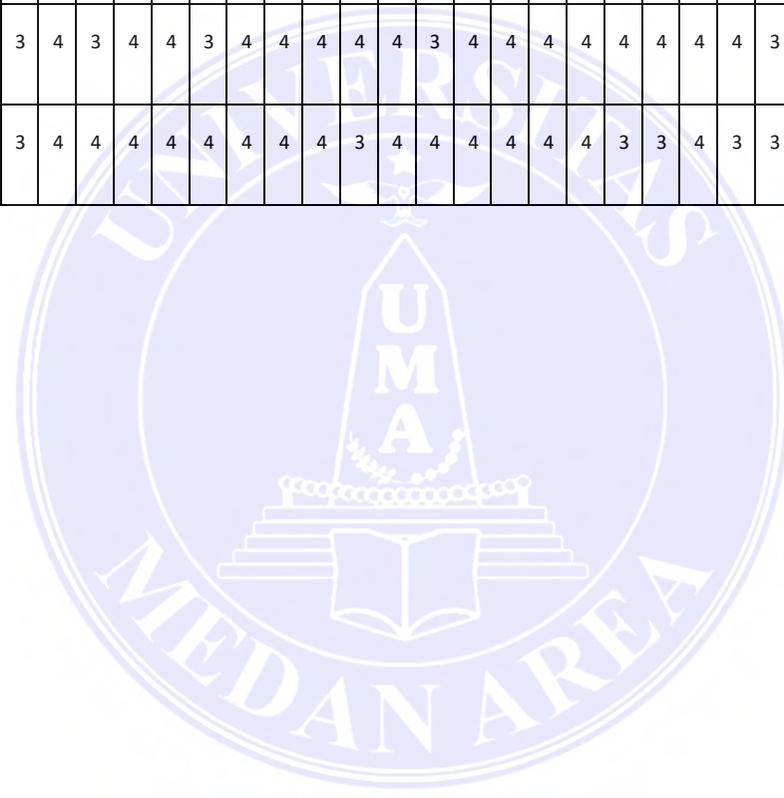
**2. SKALA ORGANITATION CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) (X2)**

No	Nomor Butir Item																																				Total Skor						
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36							
1	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	149				
2	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	141	
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	125		
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	156
5	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	147	
6	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	1	4	3	4	4	2	2	3	127
7	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	2	4	4	3	4	3	4	2	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	146



18	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	141							
19	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	150							
20	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	149						
21	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	3	1	3	4	4	4	3	1	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	4	4	1	3	3	4	136			
22	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	2	3	3	4	4	4	2	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	1	3	2	4	3	3	3	3	4	3	139					
23	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	1	1	4	3	3	3	3	4	3	135						
24	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	2	4	4	4	4	4	3	4	153					
25	3	3	3	4	3	4	4	2	3	3	4	4	3	4	2	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	2	3	4	4	4	4	4	143					
26	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	2	3	4	3	3	4	4	4	148			
27	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	2	3	3	3	1	4	4	3	147

28	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	2	4	4	3	1	4	3	4	143		
29	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	156	
30	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	150



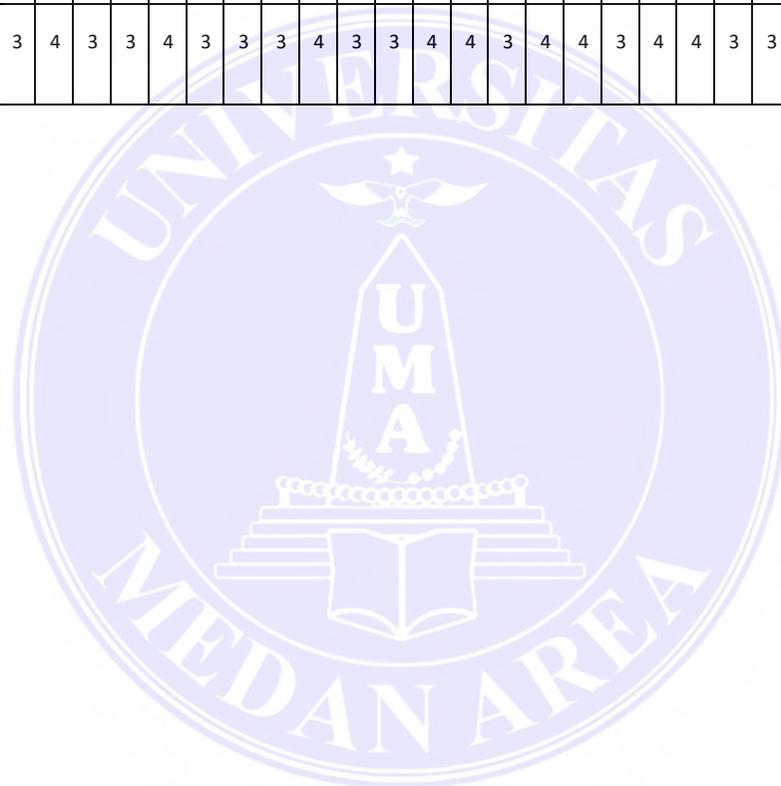
**3. SKALA SUBJECTIVE WELL BEING (Y)**

No	Nomor Butir Item																																Total Skor												
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32		33	34										
1	2	3	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	147						
2	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	139	
3	3	3	3	3	3	3	2	4	1	3	3	4	3	3	2	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	119	
4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	2	140
5	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	2	135
6	2	3	2	2	4	1	1	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	1	4	3	3	3	1	2	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	123	
7	2	2	4	3	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	146	
8	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	149		



19	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	131				
20	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	133			
21	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	2	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	2	3	4	4	1	3	4	138
22	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	137	
23	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	2	3	1	3	4	3	3	3	3	134
24	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	2	4	2	4	3	4	4	4	4	4	140	
25	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	1	4	2	4	4	4	4	4	4	4	141	
26	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	2	4	2	3	4	3	3	4	4	139	
27	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	2	3	2	3	4	3	1	4	3	139	
28	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	2	4	2	3	4	3	1	4	4	135		

<b>29</b>	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	2	4	3	4	4	4	3	4	4	<b>143</b>
<b>30</b>	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	2	4	4	4	4	4	3	3	4	4	<b>143</b>



### Lampiran 3. Uji Reliabilitas Dan Validitas Uji Coba

## Self Esteem

### Reliability

#### Scale: Skala Self Esteem

##### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	30	100,0

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

##### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,715	40

##### Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
SE1	3,63	,490	30

SE2	3,60	,498	30
SE3	3,40	,498	30
SE4	3,53	,681	30
SE5	3,47	,507	30
SE6	3,47	,681	30
SE7	3,23	,568	30
SE8	3,20	,887	30
SE9	3,13	,571	30
SE10	3,33	,711	30
SE11	3,53	,507	30
SE12	3,53	,507	30
SE13	3,57	,504	30
SE14	3,47	,571	30
SE15	3,37	,490	30
SE16	3,63	,490	30
SE17	3,23	,679	30
SE18	3,37	,490	30
SE19	3,33	,959	30
SE20	3,30	,535	30
SE21	3,27	,691	30
SE22	3,50	,509	30
SE23	3,60	,498	30
SE24	3,40	,814	30
SE25	3,33	,758	30
SE26	3,63	,490	30
SE27	3,53	,507	30
SE28	3,57	,504	30
SE29	3,47	,507	30
SE30	3,37	,669	30
SE31	3,57	,504	30
SE32	3,33	,606	30
SE33	3,67	,547	30

SE34	3,37	,556	30
SE35	3,70	,466	30
SE36	3,50	,572	30
SE37	3,50	,572	30
SE38	3,50	,509	30
SE39	3,30	,702	30
SE40	3,60	,498	30

#### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
<b>SE1</b>	<b>134,40</b>	<b>46,248</b>	<b>-,048</b>	<b>,718</b>
SE2	134,43	44,116	,373	,713
SE3	134,63	44,171	,364	,714
SE4	134,50	42,810	,325	,719
SE5	134,57	45,702	,431	,715
<b>SE6</b>	<b>134,57</b>	<b>45,633</b>	<b>,008</b>	<b>,719</b>
SE7	134,80	42,234	,489	,711
SE8	134,83	44,833	,446	,711
SE9	134,90	43,472	,315	,710
SE10	134,70	42,700	,319	,719
<b>SE11</b>	<b>134,50</b>	<b>45,914</b>	<b>,000</b>	<b>,716</b>
SE12	134,50	43,845	,308	,712
SE13	134,47	43,706	,332	,711
SE14	134,57	44,737	,545	,710
SE15	134,67	45,609	,349	,714
SE16	134,40	44,179	,369	,714
SE17	134,80	45,407	,433	,717
SE18	134,67	45,609	,349	,714
SE19	134,70	43,321	,453	,713

SE20	134,73	45,099	,409	,711
SE21	134,77	45,082	,366	,716
SE22	134,53	43,982	,386	,713
SE23	134,43	43,702	,337	,710
SE24	134,63	44,516	,391	,716
<b>SE25</b>	<b>134,70</b>	<b>45,597</b>	<b>,000</b>	<b>,711</b>
SE26	134,40	44,179	,369	,714
SE27	134,50	43,086	,424	,716
SE28	134,47	43,775	,321	,711
SE29	134,57	44,599	,394	,717
SE30	134,67	43,954	,400	,717
SE31	134,47	44,533	,306	,717
SE32	134,70	44,631	,345	,710
SE33	134,37	44,240	,324	,716
SE34	134,67	42,437	,473	,792
SE35	134,33	43,816	,346	,710
SE36	134,53	42,326	,472	,712
SE37	134,53	43,361	,329	,710
SE38	134,53	43,637	,339	,710
SE39	134,73	43,237	,364	,713
SE40	134,43	44,599	,399	,717

## Organizational Citizenship Behavior

### Reliability

#### Scale: Skala Organizational Citizenship Behavior

##### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	30	100,0

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

##### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,780	41

##### Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
OCB1	3,60	,498	30
OCD2	3,70	,466	30
OCB3	3,43	,568	30
OCB4	3,63	,490	30
OCB5	3,50	,509	30
OCB6	3,47	,629	30
OCB7	3,70	,466	30
OCB8	3,47	,571	30
OCB9	3,63	,490	30
OCB10	3,70	,466	30

OCB11	3,50	,572	30
OCB12	3,67	,479	30
OCB13	3,67	,479	30
OCB14	3,50	,731	30
OCB15	3,53	,571	30
OCB16	3,63	,490	30
OCB17	3,63	,490	30
OCB18	3,47	,629	30
OCB19	3,73	,450	30
OCB20	3,60	,724	30
OCB21	3,60	,498	30
OCB22	3,57	,568	30
OCB23	3,63	,490	30
OCB24	3,53	,507	30
OCB25	3,60	,498	30
OCB26	3,57	,568	30
OCB27	3,37	,615	30
OCB28	3,57	,504	30
OCB29	3,57	,504	30
OCB30	3,50	,509	30
OCB31	3,63	,490	30
OCB32	3,57	,679	30
OCB33	3,70	,651	30
OCB34	3,00	,947	30
OCB35	3,63	,490	30
OCB36	3,40	,675	30
OCB37	3,43	,504	30
OCB38	3,13	,973	30
OCB39	3,40	,563	30
OCB40	3,50	,572	30
OCB41	3,43	,504	30

## Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
OCB1	141,50	53,707	,359	,772
OCD2	141,40	53,697	,390	,771
OCB3	141,67	54,851	,367	,779
OCB4	141,47	53,706	,366	,772
OCB5	141,60	52,938	,457	,768
OCB6	141,63	54,033	,432	,776
OCB7	141,40	54,179	,318	,773
OCB8	141,63	53,275	,357	,771
OCB9	141,47	53,844	,346	,772
OCB10	141,40	52,731	,536	,767
<b>OCB11</b>	<b>141,60</b>	<b>56,386</b>	<b>-,016</b>	<b>,785</b>
OCB12	141,43	53,978	,336	,773
OCB13	141,43	54,461	,366	,775
OCB14	141,60	53,834	,406	,778
OCB15	141,57	53,013	,389	,770
OCB16	141,47	53,430	,406	,770
OCB17	141,47	53,499	,396	,771
OCB18	141,63	54,516	,379	,778
OCB19	141,37	53,964	,365	,772
OCB20	141,50	53,845	,408	,778
OCB21	141,50	52,672	,505	,767
OCB22	141,53	53,154	,374	,771
OCB23	141,47	53,913	,337	,773
OCB24	141,57	54,806	,301	,777
OCB25	141,50	55,017	,377	,778
OCB26	141,53	55,361	,305	,781

OCB27	141,73	53,789	,367	,775
OCB28	141,53	54,947	,384	,778
<b>OCB29</b>	<b>141,53</b>	<b>56,051</b>	<b>,036</b>	<b>,783</b>
OCB30	141,60	54,662	,420	,776
OCB31	141,47	53,499	,396	,771
OCB32	141,53	54,533	,358	,780
OCB33	141,40	53,559	,372	,775
OCB34	142,10	50,507	,384	,769
OCB35	141,47	55,499	,415	,780
OCB36	141,70	55,390	,373	,783
OCB37	141,67	55,402	,323	,780
<b>OCB38</b>	<b>141,97</b>	<b>56,723</b>	<b>-,075</b>	<b>,798</b>
OCB39	141,70	52,562	,453	,768
OCB40	141,60	54,662	,387	,778
OCB41	141,67	55,402	,423	,780

## Subjective Well Being

### Reliability Scale

### Scale: Skala Subjective Well Being

#### Case Processing Summary

		N	%
	Valid	30	100,0
Cases	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	30	100,0

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

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,721	40

**Item Statistics**

	Mean	Std. Deviation	N
SWB1	3,30	,702	30
SWB2	3,40	,563	30
SWB3	3,47	,629	30
SWB4	3,43	,568	30
SWB5	3,67	,479	30
SWB6	3,37	,669	30
SWB7	3,43	,774	30
SWB8	3,67	,479	30
SWB9	3,53	,681	30
SWB10	3,70	,466	30
SWB11	3,53	,571	30
SWB12	3,67	,479	30
SWB13	3,53	,507	30
SWB14	3,40	,675	30
SWB15	3,37	,556	30
SWB16	3,50	,509	30
SWB17	3,60	,498	30
SWB18	3,70	,466	30
SWB19	3,70	,535	30
SWB20	3,60	,621	30
SWB21	3,67	,479	30
SWB22	3,47	,507	30
SWB23	3,73	,450	30
SWB24	3,63	,556	30

SWB25	3,27	,828	30
SWB26	3,57	,504	30
SWB27	3,57	,504	30
SWB28	3,60	,498	30
SWB29	3,40	,675	30
SWB30	3,37	,809	30
SWB31	3,40	,621	30
SWB32	3,10	,923	30
SWB33	3,57	,568	30
SWB34	3,03	,890	30
SWB35	3,40	,563	30
SWB36	3,50	,572	30
SWB37	3,30	,535	30
SWB38	3,17	,986	30
SWB39	3,47	,507	30
SWB40	3,30	,750	30

## Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
<b>SWB1</b>	<b>135,77</b>	<b>49,633</b>	<b>-,090</b>	<b>,720</b>
SWB2	135,67	47,816	,342	,714
SWB3	135,60	46,455	,378	,717
SWB4	135,63	46,585	,300	,716
SWB5	135,40	47,628	,308	,711
SWB6	135,70	44,769	,449	,715
SWB7	135,63	43,689	,484	,711
<b>SWB8</b>	<b>135,40</b>	<b>50,386</b>	<b>-,203</b>	<b>,719</b>
SWB9	135,53	43,982	,530	,710
SWB10	135,37	47,964	,363	,713

SWB11	135,53	48,257	,382	,718
SWB12	135,40	48,938	,410	,710
SWB13	135,53	47,499	,412	,711
<b>SWB14</b>	<b>135,67</b>	<b>49,126</b>	<b>-,036</b>	<b>,716</b>
SWB15	135,70	46,148	,368	,713
SWB16	135,57	46,944	,392	,717
SWB17	135,47	46,257	,403	,712
SWB18	135,37	48,723	,346	,718
SWB19	135,37	48,861	,312	,711
SWB20	135,47	49,913	,321	,719
SWB21	135,40	46,317	,412	,712
SWB22	135,60	46,938	,394	,717
SWB23	135,33	46,989	,332	,716
SWB24	135,43	47,495	,387	,712
<b>SWB25</b>	<b>135,80</b>	<b>50,303</b>	<b>-,149</b>	<b>,718</b>
SWB26	135,50	46,672	,335	,715
SWB27	135,50	46,190	,408	,712
SWB28	135,47	46,533	,361	,714
<b>SWB29</b>	<b>135,67</b>	<b>49,816</b>	<b>-,109</b>	<b>,720</b>
SWB30	135,70	41,803	,648	,716
SWB31	135,67	47,126	,402	,711
<b>SWB32</b>	<b>135,97</b>	<b>49,344</b>	<b>-,074</b>	<b>,720</b>
SWB33	135,50	47,362	,398	,711
SWB34	136,03	44,930	,395	,715
SWB35	135,67	45,471	,454	,718
SWB36	135,57	46,599	,396	,716
SWB37	135,77	47,220	,435	,710
SWB38	135,90	45,886	,378	,715
SWB39	135,60	46,248	,396	,712
SWB40	135,77	47,495	,414	,718



## 1. SKALA SELF ESTEEM

NO	PERTANYAAN	S	SS	TS	STS
1	Saya merasa sulit untuk mengatur tingkah laku saya di dalam lingkungan instansi.				
2	Saya merasa rekan kerja selalu menghormati saya.				
3	Saya merasa banyak pekerjaan saya yang tidak dihargai oleh rekan kerja.				
4	Saya selalu mengontrol tingkah laku saya di lingkungan kerja.				
5	Saya merasa pekerjaan saya selalu dihargai orang lain.				
6	Saya selalu merasa tidak dihargai orang lain.				
7	Pendapat saya selalu diterima orang lain di dalam instansi.				
8	Saya merasa pendapat saya jarang diterima di dalam instansi.				
9	Setiap pendapat yang saya sampaikan selalu ditolak oleh orang lain.				
10	Saya tidak pernah menerima kepedulian dari orang lain.				
11	Saya sangat sering mendapatkan kepedulian dari orang lain.				
12	Setiap pendapat yang saya keluarkan selalu diterima dengan baik oleh orang lain.				
13	Saya kurang suka dengan kepedulian yang diberikan oleh orang lain.				
14	Saya sangat jarang mendapatkan perhatian dari sesama rekan kerja di dalam instansi.				
15	Saya selalu merasa mendapatkan perhatian dari banyak orang.				
16	Saya selalu memiliki pandangan positif terhadap diri saya sendiri.				
17	Semua orang di dalam instansi selalu memberikan kasih sayangnya kepada saya.				
18	Semua rekan kerja selalu menunjukkan ekspresi cintanya.				
19	Tidak ada rekan kerja yang memberikan kasih sayangnya kepada saya dalam bekerja.				
20	Saya tidak suka mengikuti norma atau standar moral yang telah ditentukan di dalam instansi.				
21	Saya tidak bisa memiliki pandangan positif terhadap diri saya sendiri meskipun saya sudah berusaha.				
22	Saya sangat jarang berpandangan positif terhadap sesuatu yang saya kerjakan.				

23	Saya sangat jarang mengikuti norma atau standar moral yang telah ditentukan oleh instansi.				
24	Saya sangat jarang mendapatkan penerimaan apa adanya dari lingkungan instansi.				
25	Saya selalu taat untuk mengikuti norma atau standar moral yang harus dihindari dan harus dilakukan dalam instansi.				
26	Saya jarang mampu menyelesaikan tugas saya dengan baik dan benar.				
27	Saya yakin saya mampu untuk sukses.				
28	Hampir semua rekan kerja saya tidak dapat menunjukkan ekspresi cintanya kepada sesama rekan kerja.				
29	Saya merasa sangat sulit untuk mencapai kesuksesan.				
30	Setiap norma atau standar moral yang harus dilakukan dalam instansi selalu saya taati dan terapkan.				
31	Saya memiliki keinginan yang kuat untuk menjadi orang sukses.				
32	Saya selalu memiliki tuntutan prestasi yang ditandai dengan keberhasilan dalam instansi.				
33	Saya merasa tidak mampu untuk mencapai kesuksesan.				
34	Saya selalu merasa kesulitan untuk menyelesaikan tugas dengan baik dan benar.				
35	Saya tidak memiliki tuntutan prestasi yang ditandai dengan keberhasilan di dalam perusahaan.				
36	Saya yakin saya mampu mengerjakan tugas dengan baik dan benar dalam instansi.				

## 2. SKALA ORGANITATION CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB)

NO	PERTANYAAN	S	SS	TS	STS
1	Saya diam saja jika melihat teman saya sedang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya.				
2	Pengembangan ide-ide selalu saya lakukan demi kemajuan instansi.				
3	Saya bersedia menggantikan tugas guru lain yang tidak masuk sebagai piket.				
4	Saya berperan aktif mengikuti kegiatan yang diadakan instansi.				
5	Bagi saya menggantikan rekan kerja yang tidak masuk piket akan membebani saya.				
6	Saya memperhitungkan lama perjalanan ke tempat pelatihan agar hadir sesuai dengan waktu yang ditentukan.				
7	Dengan senang hati saya akan meluangkan waktu untuk membantu rekan kerja bila pekerjaannya belum selesai.				
8	Semua peraturan dinas saya patuhi dengan baik.				
9	Saya terlambat masuk saat ada pelatihan agar tidak terlalu lama mengikutinya.				
10	Saya berpura-pura sibuk dengan pekerjaan ketika melihat rekan kerja sedang mengalami kesulitan saat menggunakan alat-alat baru.				
11	Saya hanya mengikuti aturan-aturan perusahaan yang saya senangi saja.				
12	Selalu menghormati pendapat rekan kerja meskipun tidak sejalan dengan pendapat saya.				
13	Merupakan suatu kehormatan bagi saya bisa menjadi bagian dari kepanitiaan kegiatan instansi.				
14	Saya bersedia mengajari rekan kerja yang kesulitan menggunakan alat-alat baru.				
15	Saat menjadi piket pada shift pagi, saya akan tetap menunggu rekan shift berikutnya yang area tugasnya sama dengan saya agar area tidak kosong.				
16	Surat perintah yang saya terima selalu saya abaikan.				
17	Ketika rekan kerja saya sakit saya akan mengambil alih pekerjaannya.				
18	Saya memberikan masukan dengan cara yang sopan kepada rekan kerja.				

19	Informasi perkembangan instansi selalu aktif saya ikuti.				
20	Saya berhati-hati dalam berbicara dengan rekan kerja agar tidak menyinggung perasaannya.				
21	Saya berusaha menyesuaikan diri dengan kebijaksanaan pimpinan yang baru tanpa mengeluh.				
22	Saya bersikap sopan terhadap orang-orang tertentu saja.				
23	Beberapa kebijakan perusahaan membuat saya terganggu.				
24	Membantu rekan kerja hanya menghabiskan waktu kerja saya.				
25	Saya lebih senang mengobrol dengan rekan kerja tentang hal-hal di luar pekerjaan.				
26	Saya menegur dengan sopan apabila ada rekan kerja baru melakukan kesalahan saat bekerja				
27	Saya bersedia melakukan perintah atasan walaupun bukan tugas saya.				
28	Saya dapat memaklumi pengambilan keputusan rekan kerja walaupun tidak sesuai dengan saya.				
29	Saya memusuhi rekan kerja yang tidak sependapat dengan saya.				
30	Keterlambatan dalam menghadiri suatu kegiatan merupakan hal yang biasa.				
31	Saya sering mencuri-curi waktu pada saat jam dinas.				
32	Ketika piket, saya akan datang tepat waktu agar rekan kerja saya tidak menunggu lama.				
33	Saya menceritakan kejelekan pimpinan kepada rekan kerja.				
34	Saya bersabar ketika menghadapi permintaan rekan kerja yang sebenarnya menyusahkan saya				
35	Saya memusuhi rekan kerja yang tidak sependapat dengan saya.				
36	Saya akan mengadukan teman saya yang mencuri-curi waktu istirahat kepada atasan.				
37	Saya merasa berat dan malas melakukan perintah atasan jika itu bukan tugas saya.				
38	Saya sering bercanda dengan rekan kerja sebatas wajar.				

### 3. SKALA SUBJECTIVE WELL BEING

NO	PERTANYAAN	SS	S	TS	STS
1	Saya selalu bersyukur dengan kehidupan masa lalu saya.				
2	Saya merasa puas dengan kehidupan saya saat ini.				
3	Saya merasa kurang puas dengan kehidupan saya saat ini.				
4	Saya selalu berusaha untuk mengubah kehidupan saya ke arah yang lebih baik.				
5	Saya selalu merasa tidak puas dengan pencapaian hidup saya saat ini.				
6	Saya merasa tidak puas dengan kehidupan saya pada masa lalu.				
7	Saya memiliki keinginan yang kuat untuk merubah kehidupan saya menjadi lebih baik.				
8	Saya tidak tertarik untuk melakukan hal baru yang akan merubah kehidupan saya.				
9	Saya sangat menginginkan agar dapat menikmati kepuasan hidup di masa depan.				
10	Saya merasa sangat bahagia menjadi seorang guru.				
11	Saya tidak terlalu memikirkan untuk mendapatkan kepuasan hidup di masa depan.				
12	Saya merasa kepuasan hidup di masa depan bukan merupakan hal yang terlalu perlu dipikirkan saat ini.				
13	Mengajar dan bekerja adalah kegiatan yang membuat saya merasa bahagia.				
14	Terkadang menjadi seorang guru membuat hidup saya menjadi kurang bahagia.				
15	Saya tidak merasakan kesenangan dalam pekerjaan saya saat ini.				
16	Saya sangat merasa bangga menjadi seorang guru.				
17	Saya merasa senang dengan kehidupan dan pekerjaan yang saya jalani saat ini.				
18	Menjadi seorang guru adalah hal yang mengurangi kebahagiaan saya.				
19	Menjadi seorang guru adalah pekerjaan yang membuat saya merasa bangga.				
20	Saya merasa kurang mendapatkan kasih sayang selama saya menjadi seorang guru.				
21	Saya merasa menjadi seorang guru membuat saya				

	menjadi orang yang penuh dengan kasih sayang.				
22	Menjadi seorang guru dapat membuat saya merasakan kasih sayang yang tulus dari orang lain.				
23	Saya sangat merasa bersalah apabila saya tidak bisa menjadi guru yang berprestasi.				
24	Saya merasa kurang bangga dengan pekerjaan saya sebagai seorang guru.				
25	Menjadi seorang guru bagi saya bukanlah pekerjaan yang dapat dibanggakan.				
26	Saya akan bersikap biasa saja meskipun saya tidak memiliki prestasi sebagai seorang guru.				
27	Saya merasa marah kepada diri saya apabila belum bisa memberikan yang terbaik untuk instansi dan anak didik.				
28	Saya akan merasa sedih apabila saya menjadi seorang guru yang kurang kompeten.				
29	Saya merasa cemas apabila saya belum memberikan kinerja terbaik untuk instansi dan anak didik.				
30	Saya sangat cemas apabila dinilai belum kompeten oleh instansi dan anak didik.				
31	Saya tidak merasa sedih meskipun saya belum menjadi seorang guru yang kompeten.				
32	Saya merasa biasa saja meskipun saya belum bisa memberikan yang terbaik untuk instansi dan anak didik.				
33	Saya tidak merasa cemas meskipun saya belum kompeten dalam mengajar dan bekerja.				
34	Saya merasa stress apabila saya belum bisa memberikan yang terbaik untuk instansi dan anak didik.				

**Lampiran 5. Sebaran Data Setelah Uji Coba**

**1. Tabulasi data Self Esteem Setelah Uji Coba (X1)**

No	Nomor Butir Aitem																																							
	2	3	4	5	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40		
1	4	4	1	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	
2	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3
3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	1	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3
4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4
5	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3
6	4	4	3	4	3	1	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
7	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3
8	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	2	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
9	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3
10	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4
11	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	1	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3
12	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4

13	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3						
14	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4				
15	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3					
16	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	1	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3			
17	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4			
18	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4		
19	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3			
20	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3			
21	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4			
22	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3		
23	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3		
24	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	1	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	
25	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	
26	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	
27	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3
28	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	
29	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	
30	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3		4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	
31	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	

32	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3			
33	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4			
34	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	2	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3		
35	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		
36	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	
37	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	1	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4		
38	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	
39	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	
40	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	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	
41	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3		
42	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3
43	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
44	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	
45	3	3	3	4	2	4	2	2	3	3	2	3	4	3	3	4	2	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	2	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4		
46	4	4	3	4	3	3	2	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	
47	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4		
48	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	
49	4	4	4	4	3	1	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4		
50	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	

**2. Tabulasi Data Organizational Citizenship Behavior Setelah Uji Coba (X2)**

No Res	Nomor Butir Item																																							
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33							
1	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	
2	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	
3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	
4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	
5	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	
6	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	
7	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	
8	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3
9	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	
10	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	
11	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	1	4	4	4	4	3	1	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	2	3	4	4	3	3	4		
12	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	2	4	3	4	4	4	2	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	1	3	2	4	3	3	3	4	3	
13	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	1	1	4	3	3	3	4	3		
14	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	2	3	4	4	4	3	4	
15	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2	3	4	4	4	4	4	

16	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	2	4	4	3	4	4	4			
17	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	2	3	3	3	4	4	3		
18	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	2	4	4	3	4	3	4	3	4		
19	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4		
20	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4		
21	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4		
22	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4		
23	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	
24	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4		
25	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4		
26	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3		
27	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3		
28	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3		
29	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3		
30	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	
31	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	
32	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4
33	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4
34	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4

35	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4							
36	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4								
37	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4							
38	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4							
39	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	1	4	4	4	3								
40	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4							
41	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4						
42	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4						
43	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4					
44	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4					
45	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4					
46	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4					
47	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3					
48	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3					
49	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3					
50	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	1	4	3	4	2	2	3

**3. Tabulasi Data Subjective Well-Being Setelah Uji Coba (Y)**

No	Nomor Butir Item																																			
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30						
1	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	
2	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	
3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	3	4	1	3	4	4	
4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	
5	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	
6	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	
7	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	
8	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3
9	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	
10	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	
11	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	2	4	4	4	1	3	4	4	
12	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	
13	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	1	3	4	3	3	3	3	3	
14	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	
15	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	

16	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	2	3	3	3	3	4	4	
17	1	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	1	3	4	3	3	3	2	1	3	3	1	4	3		
18	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	2	4	3	3	1	4	4	
19	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	
20	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	
21	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	
22	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4
23	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	1	3	4	
24	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4
25	1	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	1	3	4	4	4	4	4	1	3	3	4	4	4
26	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	
27	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	
28	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3
29	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	
30	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	
31	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	1	4	4		4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3
32	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4		4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3
33	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4		4	4	3	3	4	4	3	4	4		3	4	4	3	4	4	
34	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4

35	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4				
36	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	1	3	4			
37	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4		
38	1	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	1	3	4	4	4	4	4	1	3	3	4	4	4	
39	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	
40	3	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	
41	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	2	4	4	4	4	2	3	3	3	3	3	3	2	
42	3	3	3	3	3	2	1	3	3	4	3	2	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	
43	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	2	2	2	2	3	3	2	
44	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	2	
45	3	2	2	4	1	1	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	1	2	4	3	3	3	3	3	3	2	
46	2	4	3	4	3	2	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	
47	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	3	4	4	4	4	4	4	4	2	
48	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	
49	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	
50	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	2	3	4	3	3	4	4

## Lampiran 6. Reliability

### Scale: Skala Self Esteem

#### Case Processing Summary

		N	%
	Valid	50	100,0
Cases	Excluded <sup>a</sup>	0	0,0
	Total	50	100,0

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

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,817	36

#### Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
SE2	3,57	,500	50
SE3	3,47	,504	50
SE4	3,41	,610	50
SE5	3,47	,504	50
SE7	3,33	,555	50
SE8	3,41	,705	50
SE9	3,37	,566	50
SE10	3,47	,544	50
SE12	3,55	,503	50
SE13	3,55	,503	50

SE14	3,47	,544	50
SE15	3,51	,505	50
SE16	3,55	,503	50
SE17	3,57	,500	50
SE18	3,51	,505	50
SE19	3,29	,957	50
SE20	3,39	,533	50
SE21	3,35	,522	50
SE22	3,63	,487	50
SE23	3,55	,503	50
SE24	3,63	,487	50
SE26	3,59	,497	50
SE27	3,49	,505	50
SE28	3,53	,504	50
SE29	3,49	,505	50
SE30	3,43	,500	50
SE31	3,57	,500	50
SE32	3,41	,574	50
SE33	3,57	,500	50
SE34	3,51	,505	50
SE35	3,59	,497	50
SE36	3,47	,544	50
SE37	3,59	,497	50
SE38	3,49	,505	50
SE39	3,41	,537	50
SE40	3,53	,504	50

## Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
SE2	122,14	26,000	,449	,814
SE3	122,24	26,647	,377	,814
SE4	122,31	25,342	,328	,818
SE5	122,24	26,605	,369	,813
SE7	122,39	25,409	,440	,817
SE8	122,31	27,009	,337	,813
SE9	122,35	24,731	,357	,816
SE10	122,24	23,939	,426	,811
SE12	122,16	26,056	,437	,815
SE13	122,16	24,973	,454	,817
SE14	122,24	24,397	,336	,816
SE15	122,20	25,207	,405	,811
SE16	122,16	24,806	,388	,814
SE17	122,14	26,458	,341	,812
SE18	122,20	25,207	,305	,811
SE19	122,43	25,167	,343	,817
SE20	122,33	24,683	,390	,813
SE21	122,37	25,654	,508	,815
SE22	122,08	25,368	,382	,813
SE23	122,16	24,389	,374	,817
SE24	122,08	25,952	,363	,812
SE26	122,12	25,443	,362	,815
SE27	122,22	24,386	,373	,817
SE28	122,18	25,153	,316	,810
SE29	122,22	24,844	,378	,815
SE30	122,29	25,542	,340	,816
SE31	122,14	27,083	,360	,810
SE32	122,31	24,759	,347	,817

SE33	122,14	25,417	,365	,814
SE34	122,20	24,582	,332	,805
SE35	122,12	24,735	,307	,803
SE36	122,24	23,814	,450	,815
SE37	122,12	25,026	,347	,818
SE38	122,22	25,678	,311	,815
SE39	122,31	25,717	,391	,811
SE40	122,18	25,320	,382	,813

mean hipotetik :  $(36 \times 1) + (36 \times 4) : 2 = 90$

## Lampiran 7. Reliability

### Scale: Skala Organizational Citizenship Behavior

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	50	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	0,0
	Total	50	100,0

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

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,838	38

## Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
OCB1	3,51	,505	50
OCB2	3,51	,505	50
OCB3	3,63	,487	50
OCB4	3,57	,500	50
OCB5	3,39	,492	50
OCB6	3,67	,474	50
OCB7	3,76	,434	50
OCB8	3,55	,503	50
OCB9	3,69	,466	50
OCB10	3,59	,497	50
OCB12	3,76	,434	50
OCB13	3,84	,373	50
OCB14	3,67	,625	50
OCB15	3,57	,500	50
OCB16	3,80	,407	50
OCB17	3,55	,503	50
OCB18	3,47	,544	50
OCB19	3,90	,306	50
OCB20	3,73	,605	50
OCB21	3,59	,497	50
OCB22	3,82	,391	50
OCB23	3,61	,492	50
OCB24	3,55	,503	50
OCB25	3,51	,505	50
OCB26	3,69	,466	50
OCB27	3,67	,474	50
OCB28	3,71	,456	50
OCB30	3,65	,481	50
OCB31	3,71	,456	50
OCB32	3,49	,617	50

OCB33	3,71	,577	50
OCB34	3,10	,797	50
OCB35	3,49	,505	50
OCB36	3,63	,602	50
OCB37	3,39	,492	50
OCB39	3,43	,540	50
OCB40	3,67	,516	50
OCB41	3,65	,481	50

## Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
OCB1	133,76	37,689	,364	,829
OCB2	133,76	39,147	,426	,829
OCB3	133,63	38,529	,437	,834
OCB4	133,69	39,925	,404	,833
OCB5	133,88	37,860	,346	,830
OCB6	133,59	37,372	,449	,826
OCB7	133,51	39,463	,300	,829
OCB8	133,71	38,833	,378	,836
OCB9	133,57	38,667	,327	,834
OCB10	133,67	37,058	,479	,834
OCB12	133,51	37,463	,479	,836
OCB13	133,43	38,625	,309	,832
OCB14	133,59	37,913	,346	,834
OCB15	133,69	38,842	,378	,836
OCB16	133,47	38,046	,396	,839
OCB17	133,71	37,208	,447	,835
OCB18	133,80	37,666	,335	,830
OCB19	133,37	38,237	,494	,838

OCB20	133,53	38,379	,394	,837
OCB21	133,67	36,516	,573	,830
OCB22	133,45	37,586	,513	,835
OCB23	133,65	37,731	,368	,839
OCB24	133,71	38,083	,320	,832
OCB25	133,76	40,314	,358	,836
OCB26	133,57	39,833	,325	,832
OCB27	133,59	37,372	,449	,836
OCB28	133,55	39,836	,327	,832
OCB30	133,61	38,201	,397	,832
OCB31	133,55	37,836	,384	,839
OCB32	133,78	39,511	,340	,834
OCB33	133,55	38,378	,308	,836
OCB34	134,16	36,598	,328	,832
OCB35	133,78	40,761	,427	,838
OCB36	133,63	37,946	,355	,834
OCB37	133,88	39,443	,383	,830
OCB39	133,84	36,931	,453	,835
OCB40	133,59	38,913	,358	,837
OCB41	133,61	38,201	,397	,832

Mean hipotetik :  $(38 \times 1) + (38 \times 4) : 2 = 95$

## Lampiran 8. Reliability

### Scale: Skala Subjective Well Being

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	50	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	0,0
	Total	50	100,0

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

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,816	33

#### Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
SWB2	3,33	,801	50
SWB3	3,35	,561	50
SWB4	3,37	,528	50
SWB5	3,57	,500	50
SWB6	3,45	,614	50
SWB7	3,37	,668	50
SWB9	3,59	,610	50
SWB10	3,63	,487	50
SWB11	3,65	,481	50
SWB12	3,67	,474	50
SWB13	3,51	,505	50
SWB15	3,47	,544	50

SWB16	3,53	,504	50
SWB17	3,55	,503	50
SWB18	3,61	,606	50
SWB19	3,65	,481	50
SWB21	3,69	,466	50
SWB22	3,53	,504	50
SWB23	3,69	,466	50
SWB24	3,63	,528	50
SWB26	3,45	,792	50
SWB27	3,41	,497	50
SWB28	3,63	,487	50
SWB30	3,39	,702	50
SWB31	3,47	,581	50
SWB33	3,61	,533	50
SWB34	3,12	,807	50
SWB35	3,35	,805	50
SWB36	3,37	,528	50
SWB37	3,31	,508	50
SWB38	3,27	,974	50
SWB39	3,39	,492	50
SWB40	3,41	,674	50

#### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
SWB2	111,69	35,842	,386	,814
SWB3	111,67	37,641	,346	,820
SWB4	111,65	37,523	,372	,818
SWB5	111,45	37,419	,398	,816
SWB6	111,57	36,833	,342	,815

SWB7	111,65	34,940	,366	,810
SWB9	111,43	35,042	,396	,818
SWB10	111,39	37,576	,377	,817
SWB11	111,37	36,987	,380	,812
SWB12	111,35	37,898	,425	,810
SWB13	111,51	36,172	,403	,816
SWB15	111,55	35,169	,435	,817
SWB16	111,49	35,797	,368	,812
SWB17	111,47	36,129	,313	,815
SWB18	111,41	38,580	,390	,820
SWB19	111,37	38,154	,319	,812
SWB21	111,33	36,391	,396	,816
SWB22	111,49	35,630	,396	,811
SWB23	111,33	37,224	,346	,814
SWB24	111,39	35,534	,390	,810
SWB26	111,57	34,750	,310	,813
SWB27	111,61	37,117	,350	,814
SWB28	111,39	36,492	,362	,818
SWB30	111,63	33,404	,339	,816
SWB31	111,55	35,961	,383	,816
SWB33	111,41	35,372	,412	,819
SWB34	111,90	35,802	,388	,814
SWB35	111,67	34,141	,370	,818
SWB36	111,65	37,148	,331	,815
SWB37	111,71	35,625	,393	,811
SWB38	111,76	36,814	,343	,816
SWB39	111,63	36,696	,323	,810
SWB40	111,61	36,284	,388	,812

mean hipotetik :  $(33 \times 1) + (33 \times 4) : 2 = 82,5$

## Lampiran 9. UJI NORMALITAS

### NPar Tests

#### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		SelfEsteem	OrganizationalCitizenshipBehavior	SubjectiveWellbeing
N		50	50	50
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	125,71	137,13	115,02
	Std. Deviation	10,148	11,330	9,186
	Absolute	,134	,165	,115
Most Extreme Differences	Positive	,091	,113	,111
	Negative	-,134	-,165	-,115
Kolmogorov-Smirnov Z		1,941	1,843	1,805
Asymp. Sig. (2-tailed)		,339	,147	,536

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

## Lampiran 10. UJI LINEARITAS

### UJI ASUMSI

### Means

#### Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
SubjectiveWellbeing *	50	100,0%	0	0,0%	50	100,0%
SelfEsteem						
SubjectiveWellbeing *	50	100,0%	0	0,0%	50	100,0%
OrganizationalCitizenshipBehavior						

## SubjectiveWellabeing \* SelfEsteem

### Report

SubjectiveWellabeing

SelfEsteem	Mean	N	Std. Deviation
108	96,00	1	.
110	103,00	1	.
116	115,00	1	.
119	113,50	2	3,536
121	116,00	1	.
122	117,50	2	3,536
123	115,00	3	1,732
124	116,75	4	5,123
125	117,33	3	,577
126	117,86	7	4,598
127	117,00	6	6,387
128	112,00	2	1,414
129	115,33	3	13,051
130	111,75	4	7,455
131	113,80	5	2,588
132	116,00	1	.
133	126,00	1	.
134	116,00	1	.
Total	115,15	50	6,188

ANOVA Table

		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
	(Combined)	822,489	17	48,382	1,485	,016
SubjectiveWellabeing * SelfEsteem	Between Groups	216,996	1	216,996	9,660	,000
	Deviation from Linearity	605,493	16	37,843	1,161	,050
	Within Groups	977,490	32	32,583		
	Total	1799,979	49			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
SubjectiveWellabeing * SelfEsteem	,447	,199	,676	,457

## Subjective Well being \* Organizational Citizenship Behavior

### Report

SubjectiveWellabeing

OrganizationalCitizenshipBehavior	Mean	N	Std. Deviation
116	127,00	1	.
117	115,00	1	.
126	111,00	1	.
129	118,00	1	.
131	110,00	1	.
133	112,50	4	13,435
134	116,60	5	4,336
135	111,00	4	4,320
136	115,00	3	3,000

137	116,00	3	4,243
138	110,13	8	7,754
139	117,00	5	2,000
140	114,50	2	2,121
143	116,00	2	,000
144	112,67	3	1,528
145	117,50	3	4,950
146	125,00	4	4,163
Total	115,11	50	6,249

ANOVA Table

		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Subjective Wellbeing * Organizational Citizenship Behavior	(Combined)	926,226	16	57,889	1,996	,050
	Between Groups	14,718	1	14,718	8,507	,000
	Linearity	911,509	15	60,767	2,095	,041
	Deviation from Linearity	870,242	33	29,008		
	Within Groups	870,242	33	29,008		
	Total	1796,468	49			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Subjective Wellbeing * Organizational Citizenship Behavior	,391	,152	,718	,516

## Lampiran 11. UJI

### HIPOTESIS

#### Hipotesis 1

#### Regression

##### Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
SubjectiveWellabeing	115,02	9,186	50
SelfEsteem	125,71	10,148	50

##### Correlations

		SubjectiveWellab eing	SelfEsteem
Pearson Correlation	SubjectiveWellabeing	1,000	,447
	SelfEsteem	,447	1,000
Sig. (1-tailed)	SubjectiveWellabeing	.	,000
	SelfEsteem	,000	.
N	SubjectiveWellabeing	50	50
	SelfEsteem	50	50

##### Variables Entered/Removed<sup>a</sup>

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	SelfEsteem <sup>b</sup>	.	Enter

a. Dependent Variable: SubjectiveWellabeing

b. All requested variables entered.

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,447 <sup>a</sup>	,199	,121	5,866	,199	9,306	1	49	,000

a. Predictors: (Constant), SelfEsteem

b. Dependent Variable: SubjectiveWellabeing

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	216,996	1	216,996	9,306	,000 <sup>b</sup>
	Residual	1582,983	48	34,413		
	Total	1799,979	49			

a. Dependent Variable: SubjectiveWellabeing

b. Predictors: (Constant), SelfEsteem

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	62,900	20,823		3,021	,000			
	SelfEsteem	,415	,165	,447	2,511	,000	,447	,447	,447

a. Dependent Variable: SubjectiveWellabeing

## Hipotesis 2

### Regression

#### Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
SubjectiveWellabeing	115,02	9,186	50
OrganizationalCitizenshipBehavior	137,13	11,330	50

#### Correlations

		SubjectiveWellabeing	OrganizationalCitizenshipBehavior
Pearson Correlation	SubjectiveWellabeing	1,000	,391
	OrganizationalCitizenshipBehavior	,391	1,000
Sig. (1-tailed)	SubjectiveWellabeing	.	,000
	OrganizationalCitizenshipBehavior	,000	.
N	SubjectiveWellabeing	50	50
	OrganizationalCitizenshipBehavior	50	50

#### Variables Entered/Removed<sup>a</sup>

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	OrganizationalCitizenshipBehavior	.	Enter

a. Dependent Variable: SubjectiveWellabeing

b. All requested variables entered.

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,391 <sup>a</sup>	,152	,114	6,292	,152	7,372	1	49	,000

a. Predictors: (Constant), OrganizationalCitizenshipBehavior

b. Dependent Variable: SubjectiveWellabeing

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	14,718	1	14,718	7,372	,000 <sup>b</sup>
	Residual	1781,750	48	39,594		
	Total	1796,468	49			

a. Dependent Variable: SubjectiveWellabeing

b. Predictors: (Constant), OrganizationalCitizenshipBehavior

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardize	t	Sig.	Correlations		
		B	Std. Error	d			Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	102,946	19,967		5,156	,000			
	OrganizationalCitizenshipBehavior	,089	,145	,391	1,610	,000	,391	,391	,391

a. Dependent Variable: SubjectiveWellabeing

### Hipotesis 3

### Regression

#### Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
SubjectiveWellabeing	115,02	9,186	50
SelfEsteem	125,71	10,148	50
OrganizationalCitizenshipBeh avior	137,13	11,330	50

#### Variables Entered/Removed<sup>a</sup>

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	OrganizationalCit izenshipBehavior , SelfEsteem <sup>b</sup>		Enter

a. Dependent Variable: SubjectiveWellabeing

b. All requested variables entered.

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,621 <sup>a</sup>	,386	,342	5,936	,237	3,491	2	49	,000

b. Dependent Variable: SubjectiveWellabeing

ANOVA<sup>a</sup>

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	246,009	2	123,004	3,491	,000 <sup>b</sup>
Residual	1550,459	47	35,238		
Total	1796,468	49			

a. Dependent Variable: SubjectiveWellabeing

b. Predictors: (Constant), OrganizationalCitizenshipBehavior, SelfEsteem

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1 (Constant)	44,158	29,687		1,487	,000			
SelfEsteem	,431	,168	,360	2,562	,000	,447	,360	,359
OrganizationalCitizenshipBehavior	,122	,138	,125	,886	,380	,391	,132	,124

b. Dependent Variable: SubjectiveWellabeing

**Lampiran 12. HASIL PENELITIAN**

## Daftar Tabel

## 1. Perhitungan Reliabilitas Sebelum Uji Coba

Skala	Cronbach Alpha	Keterangan
Self Esteem	0,715	Reliabel
Organizational Citizenship Behavior	0,780	Reliabel
Subjective Well Being	0,721	Reliabel

## Perhitungan Reliabilitas Setelah Uji Coba

Skala	Cronbach Alpha	Keterangan
Self Esteem	0,817	Reliabel
Organizational Citizenship Behavior	0,838	Reliabel
Subjective Well Being	0,816	Reliabel

## 1. Hasil Perhitungan Uji Normalitas Sebaran

Variabel	RERATA	K-S	SD	Sig	Keterangan
Self Esteem	125,71	1,941	10,148	0,339	Normal
Organizational Citizenship Behavior	137,13	1,843	11,330	0,147	Normal
Subjective Well Being	115,02	1,805	9,186	0,536	Normal

Kriteria  $P$  (sig) > 0.05 maka dinyatakan sebaran normal

## 2. Hasil Perhitungan Uji linearitas

Korelasional	F	P	Keterangan
X <sub>1</sub> -Y	9,660	0,000	Linear
X <sub>2</sub> -Y	8,507	0,000	Linear

Kriteria :  $P$  beda < 0.05 maka dinyatakan linear

## 3. Hasil Perhitungan Korelasi Product Moment Koefisien Determinan

Statistik	Koefisien	Koefisien	BE%	P	Ket
	( $r_{xy}$ )	Determinan ( $r^2$ )			
X <sub>1</sub> -Y	0,447	0,199	19,9%	0,000	significant
X <sub>2</sub> -Y	0,391	0,152	15,2%	0,000	significant
X <sub>1</sub> -X <sub>2</sub> -Y	0,621	0,386	38,6%	0,000	significant

Kriteria :  $P$  (sig) < 0.010.

## 4. Hasil Perhitungan Mean Hipotetik dan Empirik

Variabel	SD	Nilai Rata-rata		Keterangan
		Hipotetik	Empirik	
Self Esteem	10,148	90	125,71	Tinggi
Organizational Citizenship Behavior	11,330	95	137,13	Tinggi
Subjective Well Being	9,186	82,5	115,02	Tinggi