

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Subjek Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada 106 Pengurus Ikatan Lembaga Mahasiswa Psikologi Indonesia pada tingkat Nasional dan Wilayah, diantaranya: Wilayah 1, Wilayah 2, dan Wilayah 3. Berdasarkan perolehan data lapangan, maka peneliti memperoleh beberapa gambaran responden penelitian yang terbagi dalam beberapa karakteristik berikut ini:

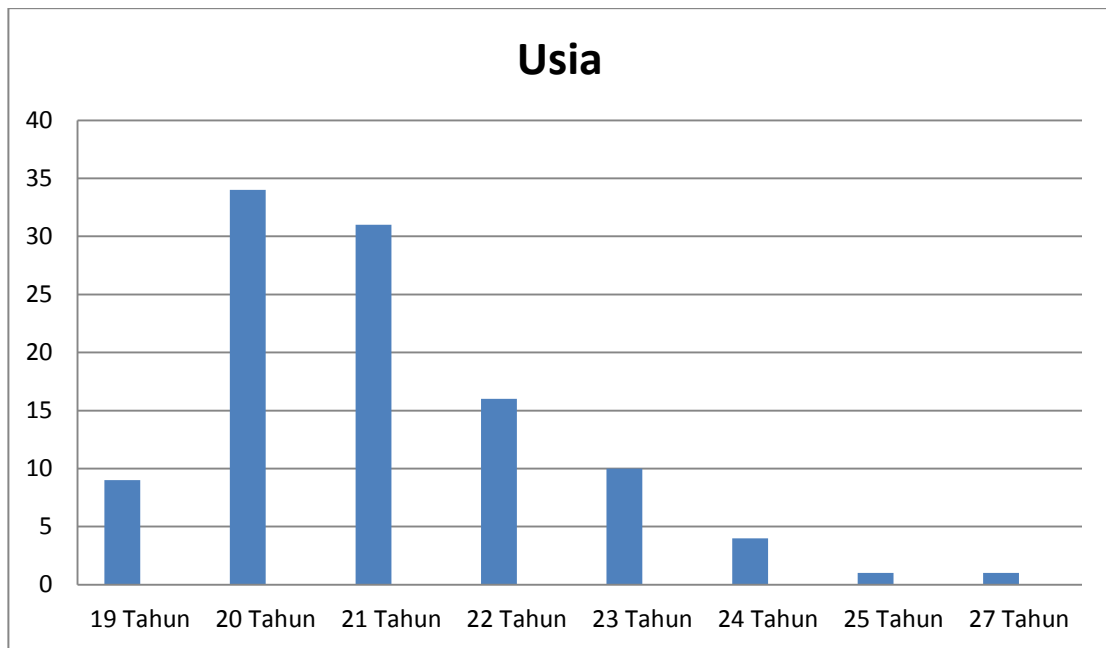
4.1.1. Gambaran Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.1
Jumlah Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Persentase
19	9	8,5%
20	34	32,1%
21	31	29,2%
22	16	15,1 %
23	10	9,4 %
24	4	3,8 %
25	1	0,9 %
27	1	0,9%
Total	106	100%

Berdasarkan data pada tabel, dapat diketahui bahwa responden yang memiliki usia 19 tahun berjumlah 9 orang (8,5%), 20 tahun berjumlah 34 orang (32,1%), 21 tahun berjumlah 31 orang (29,2%), 22 tahun berjumlah 16

orang (15,1%), 23 tahun berjumlah 10 orang (9,4%), 24 tahun berjumlah 4 orang (3,8%), 25 tahun berjumlah 1 orang (0,9%), dan 27 tahun berjumlah 1 orang (0,9%). Data tersebut memperlihatkan bahwa jumlah responden yang memiliki usia 20 tahun adalah yang paling banyak. Hal ini dapat kita lihat secara jelas pada gambar diagram berikut ini :



Gambar 4.1

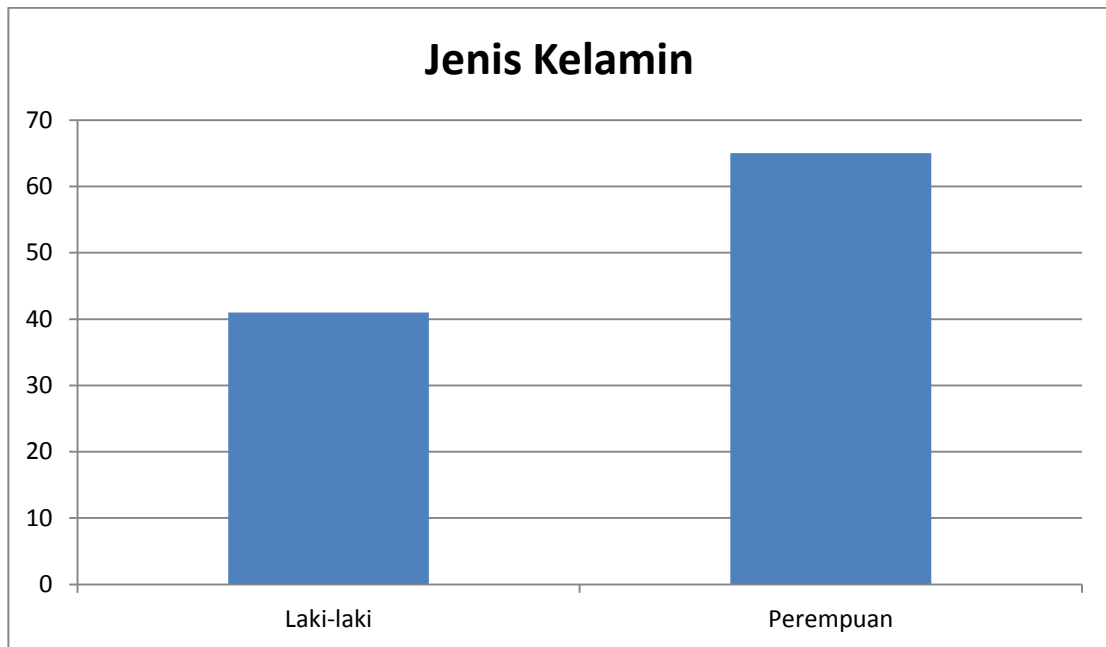
Diagram Jumlah Responden Berdasarkan Usia

4.1.2. Gambaran Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.2
Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-laki	41	38,7%
Perempuan	65	61,3%
Total	106	100%

Berdasarkan data pada tabel, dapat diketahui bahwa responden yang berjenis kelamin laki-laki berjumlah 41 orang (38,7%), dan responden yang berjenis kelamin perempuan berjumlah 65 orang (61,3%). Data tersebut memperlihatkan bahwa jumlah responden yang berjenis kelamin perempuan adalah yang paling banyak. Hal ini dapat kita lihat secara jelas pada gambar diagram berikut ini :



Gambar 4.2

Diagram Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

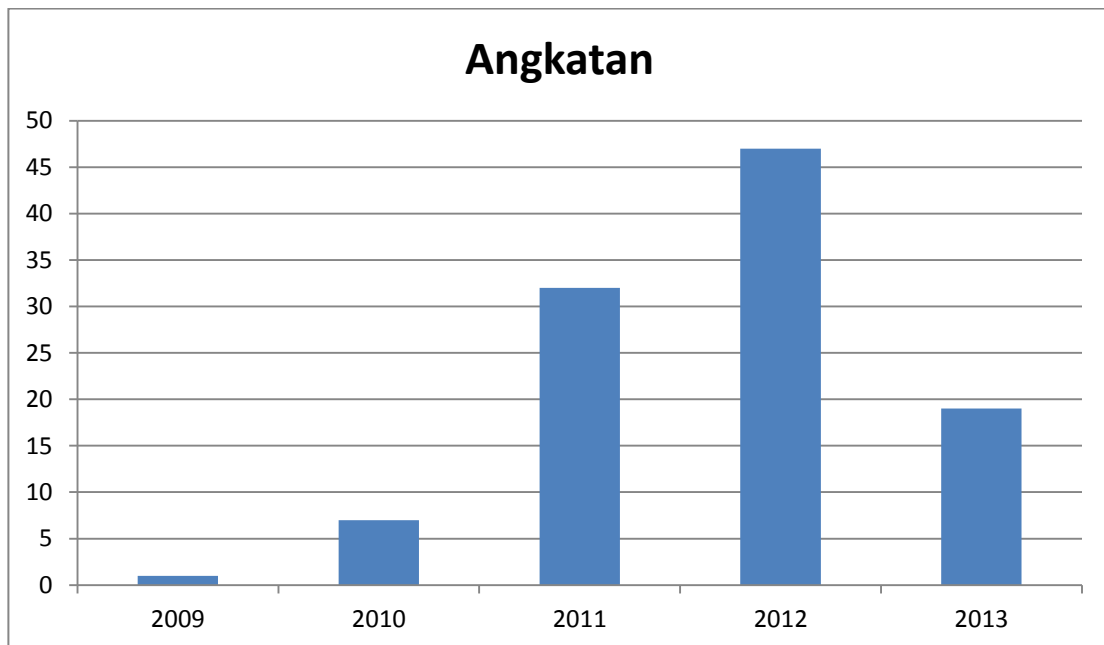
4.1.3. Gambaran Responden Berdasarkan Angkatan

Tabel 4.3

Jumlah Responden Berdasarkan Angkatan

Angkatan	Jumlah	Persentase
2009	1	0,9%
2010	7	6,6%
2011	32	30,2%
2012	47	44,3%
2013	19	17,9%
Total	106	100%

Berdasarkan data pada tabel, dapat diketahui bahwa responden yang berasal dari angkatan 2009 sebanyak 1 orang (0,9%), angkatan 2010 sebanyak 7 orang (6,6%), angkatan 2011 sebanyak 32 orang (30,2%), angkatan 2012 sebanyak 47 orang (44,3%), dan angkatan 2013 sebanyak 19 orang (17,9%). Data tersebut memperlihatkan bahwa jumlah responden yang berasal dari angkatan 2012 adalah yang paling banyak. Hal ini dapat kita lihat secara jelas pada gambar diagram berikut ini:



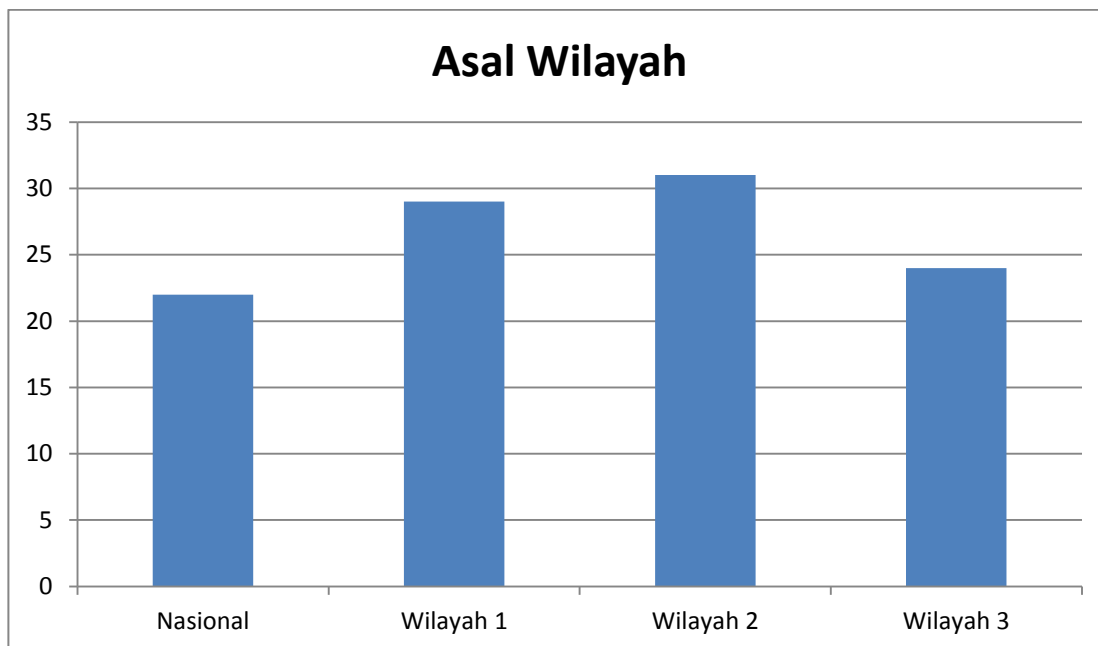
Gambar 4.3
Diagram Jumlah Responden Berdasarkan Angkatan

4.1.4. Gambaran Responden Berdasarkan Asal Wilayah

Tabel 4.4
Jumlah Responden Berdasarkan Asal Wilayah

Wilayah	Jumlah	Persentase
Nasional	22	20,8%
Wilayah 1	29	27,4%
Wilayah 2	31	29,2%
Wilayah 3	24	22,6%
Total	106	100%

Berdasarkan data pada tabel, dapat diketahui bahwa responden yang berasal dari tingkat Nasional sebanyak 22 orang (20,8%), Wilayah 1 sebanyak 29 orang (27,4%), Wilayah 2 sebanyak 31 orang (29,2%), dan Wilayah 3 sebanyak 24 orang (22,6%). Data tersebut memperlihatkan bahwa jumlah responden yang berasal dari wilayah 2 adalah yang paling banyak. Hal ini dapat kita lihat secara jelas pada gambar diagram berikut ini:



Gambar 4.4

Diagram Jumlah Responden Berdasarkan Asal Wilayah

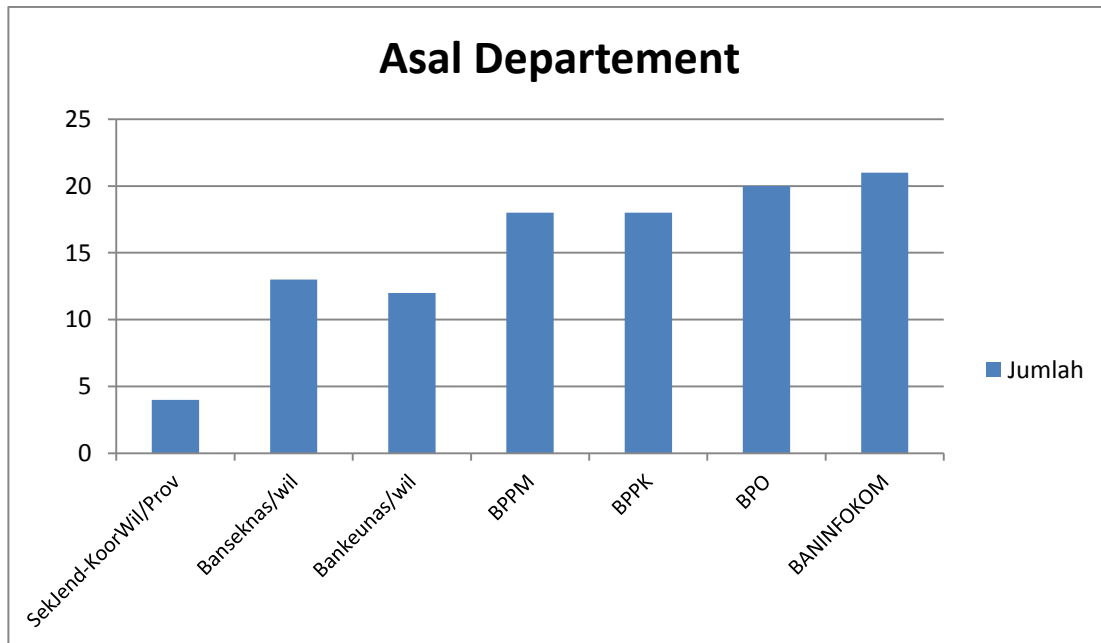
4.1.5. Gambaran Responden Berdasarkan Asal Departement

Tabel 4.5

Jumlah Responden Berdasarkan Angkatan

Badan/Departement	Jumlah	Persentase
Sekretaris Jenderal/Koordinator Wilayah/Provinsi	4	3,8%
Badan Sekretaris Nasional/Wilayah	13	12,3%
Badan Keuangan Nasional/Wilayah	12	11,3%
Badan Pengembangan dan Pengabdian Masyarakat	18	17%
Badan Pengembangan dan Pengkajian Keilmuan	18	17%
Badan Pengembangan Organisasi	20	18,9%
Badan Informasi dan Komunikasi	21	19,8 %
Total	106	100 %

Berdasarkan data pada tabel, dapat diketahui bahwa responden yang merupakan Sekretaris Jenderal ataupun Koordinator Wilayah/Provinsi sebanyak 4 orang (3,8%), Badan Sekretaris Nasional/Wilayah sebanyak 13 orang (12,3%), Badan Keuangan Nasional/Wilayah sebanyak 12 orang (11,3%), Badan Pengembangan dan Pengabdian Masyarakat sebanyak 18 orang (17%), Badan Pengembangan dan Pengkajian Keilmuan sebanyak 18 orang (17%), Badan Pengembangan Organisasi sebanyak 20 orang (18,9%), dan Badan Informasi dan Komunikasi sebanyak 21 orang (19,8%). Hal ini dapat kita lihat secara jelas pada gambar diagram berikut ini:



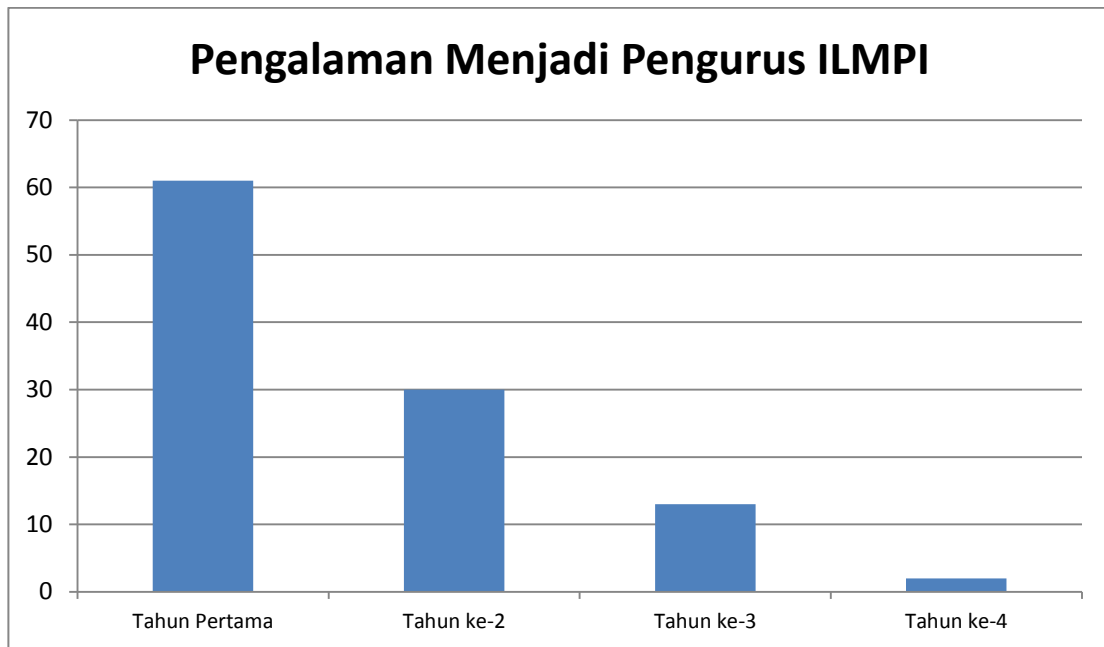
Gambar 4.5
Diagram Jumlah Responden Berdasarkan Asal Departement

4.1.6. Gambaran Responden Berdasarkan Pengalaman Menjadi Pengurus ILMPI

Tabel 4.6
Jumlah Responden Berdasarkan Pengalaman Menjadi Pengurus ILMPI

Tahun	Jumlah	Persentase
Tahun Pertama	61	57,5%
Tahun ke-2	30	28,3%
Tahun ke-3	13	12,3%
Tahun ke-4	2	1,9%
Total	106	100%

Berdasarkan data pada tabel, dapat diketahui bahwa responden yang baru bergabung dengan ILMPI selama 1 tahun sebanyak 61 orang (57,5%), yang telah bergabung dengan ILMPI selama 2 tahun sebanyak 30 orang (28,3%), yang telah bergabung dengan ILMPI selama 3 tahun sebanyak 13 orang (12,3%), dan yang telah bergabung dengan ILMPI selama 4 tahun sebanyak 2 orang (1,9%). Data tersebut memperlihatkan bahwa jumlah responden yang merupakan pengurus baru yang baru menjabat selama 1 tahun adalah yang paling banyak. Hal ini dapat kita lihat secara jelas pada gambar diagram berikut ini:



Gambar 4.6

**Diagram Jumlah Responden Berdasarkan
Pengalaman Menjadi Pengurus ILMPI**

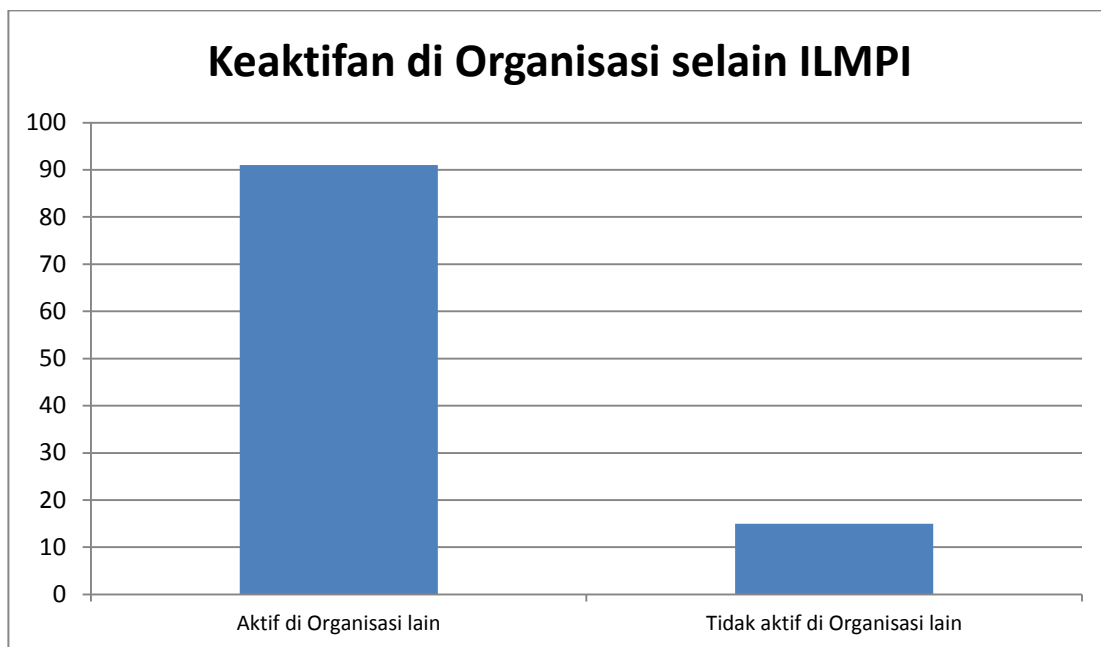
4.1.7. Gambaran Responden Berdasarkan Keaktifan di Organisasi Selain ILMPI

Tabel 4.7

Jumlah Responden Berdasarkan Keaktifan di Organisasi Selain ILMPI

Keaktifan di Organisasi Selain ILMPI	Jumlah	Persentase
Aktif di Organisasi lain	91	85,8%
Tidak aktif di Organisasi lain	15	14,2%
Total	106	100%

Berdasarkan data pada tabel, dapat diketahui bahwa responden yang aktif di organisasi lain selain ILMPI sebanyak 91 orang (85,8%), dan yang hanya aktif di ILMPI sebanyak 15 orang (14,2%). Data tersebut memperlihatkan bahwa jumlah responden yang juga aktif di organisasi lain selain ILMPI lebih banyak dibandingkan dengan yang tidak aktif di organisasi lain. Hal ini dapat kita lihat secara jelas pada gambar diagram berikut ini:



Gambar 4.7

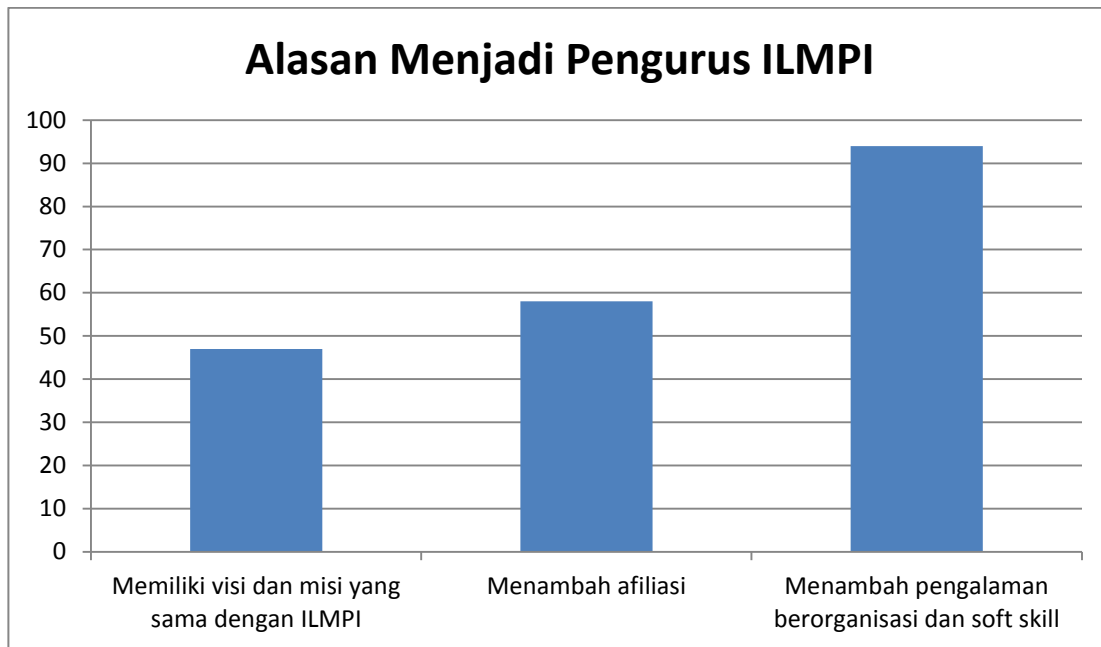
Diagram Jumlah Responden Berdasarkan Keaktifan di Organisasi selain ILMPI

4.1.8. Gambaran Responden Berdasarkan Alasan Mengikuti ILMPI

Tabel 4.8
Jumlah Responden Berdasarkan Alasan Mengikuti ILMPI

Alasan Mengikuti ILMPI	Jumlah	Persentase
Memiliki visi dan misi yang sama dengan ILMPI	47	44.34%
Menambah afiliasi	58	54.72%
Menambah pengalaman berorganisasi dan <i>soft skill</i>	94	88.68%

Berdasarkan data pada tabel, diketahui bahwa terdapat 47 responden (44,34%) yang mengikuti ILMPI karena memiliki visi dan misi yang sama dengan ILMPI, 58 responden (54,72%) mengikuti ILMPI karena ingin menambah afiliasi, dan 94 responden (88,68%) mengikuti ILMPI karena ingin menambah pengalaman berorganisasi dan *soft skill*. Data tersebut memperlihatkan bahwa jumlah responden yang mengikuti ILMPI karena ingin menambah pengalaman berorganisasi dan *soft skill* adalah yang paling banyak. Hal ini dapat kita lihat secara jelas pada gambar diagram berikut ini:



Gambar 4.8

Diagram Jumlah Responden Berdasarkan Alasan Menjadi Pengurus ILMPI

4.2. Prosedur Penelitian

4.2.1. Persiapan Penelitian

Penelitian ini diawali dengan menemukan fenomena yang terjadi di sebuah organisasi kemahasiswaan. Setelah fenomena ditemukan, maka peneliti mencoba untuk mencari data dan fakta yang memperkuat fenomena tersebut dari beberapa jurnal, buku, berita online, bahkan dengan melakukan *preliminary study* pada organisasi kemahasiswaan yang dituju. *Preliminary study* dilakukan dengan melakukan wawancara pada beberapa pengurus di organisasi tersebut. Setelah *preliminary study* selesai dilakukan, peneliti mencoba menentukan variabel psikologis yang akan diteliti. Peneliti melakukan konsultasi dengan dosen pembimbing dan beberapa dosen yang

ahli di bidangnya mengenai variabel psikologis yang akan diteliti berdasarkan fenomena dan data pendukung yang telah didapatkan. Setelah mendapatkan persetujuan, peneliti melakukan studi literatur dari buku-buku dan jurnal-jurnal mengenai kesejahteraan subjektif dan perilaku kewargaan organisasi yang akan digunakan peneliti dalam membuat bab 1 hingga bab 3.

Setelah itu, peneliti mulai fokus pada pembuatan skala penelitian. Untuk skala kesejahteraan subjektif, peneliti mengadaptasi skala kesejahteraan subjektif Ed Diener yang sebelumnya sudah digunakan oleh mahasiswa Psikologi UNJ, dan memodifikasi beberapa bagian pada skala tersebut. Skala tersebut sebelumnya sudah di-*back translate* di lembaga bahasa di salah satu Universitas di Jakarta. Untuk skala perilaku kewargaan organisasi, peneliti membuat sendiri berdasarkan teori perilaku kewargaan organisasi milik Organ dan menyesuaikan item-itemnya dengan kondisi mahasiswa yang mengikuti sebuah organisasi kemahasiswaan .

Setelah kedua skala tersebut selesai dibuat, peneliti melakukan proses *expert judgement* dengan dosen pembimbing yang ahli dalam psikometri dan metodologi penelitian, dan 1 dosen ahli psikologi industri dan organisasi. Setelah itu, peneliti melakukan revisi alat ukur sesuai dengan hasil *expert judgement*. Setelah proses revisi selesai, peneliti melakukan uji keterbacaan pada sampel yang sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan. Setelah itu, peneliti mulai melakukan uji coba skala penelitian pada 40 orang pengurus Himpunan Mahasiswa Jurusan Psikologi pada tanggal 25 April – 1 Mei 2015. Dari hasil uji coba tersebut, didapatkan butir-butir pernyataan valid yang dapat digunakan untuk perhitungan selanjutnya.

4.2.2. Pelaksanaan Penelitian

Pengambilan data penelitian dilaksanakan pada tanggal 2 - 23 Mei 2015 dengan menggunakan skala final kesejahteraan subjektif dan perilaku kewargaan organisasi yang sudah direvisi dan dinyatakan valid. Skala yang digunakan kemudian disebar kepada pengurus Ikatan Lembaga Mahasiswa

Psikologi Indonesia (ILMPI) yang terpilih pada tingkat Nasional, maupun tingkat Wilayah 1, 2, dan 3 dengan menggunakan *google forms*. Responden yang terkumpul dan mengisi kuesioner pada saat itu sebanyak 106 orang.

4.3. Hasil Analisis Data Penelitian

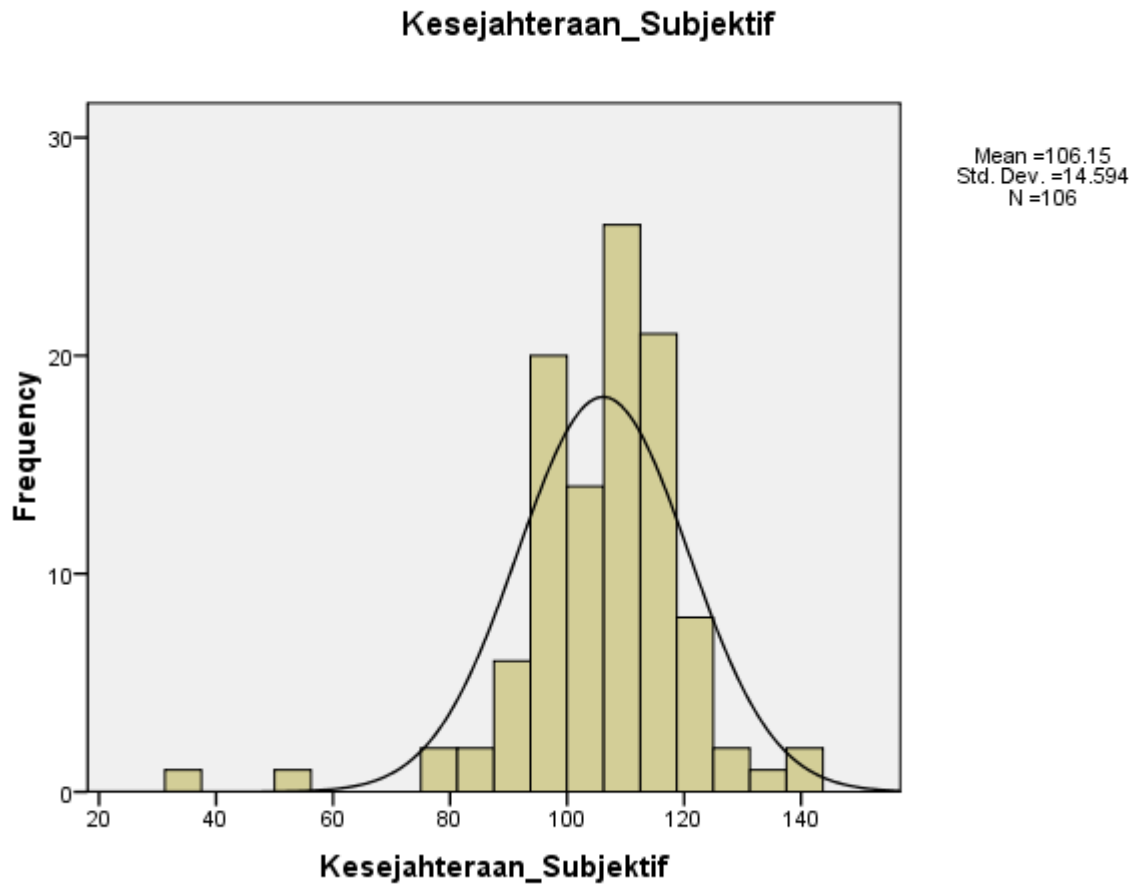
4.3.1. Variabel Kesejahteraan subjektif

Data variabel kesejahteraan subjektif diperoleh melalui pengisian 3 skala penelitian (Skala kepuasan hidup, skala perkembangan hidup, dan skala afek positif dan negatif). Jumlah pernyataan pada skala sebanyak 29 butir yang diisi oleh 106 responden. Berdasarkan persebaran data tersebut, diperoleh nilai mean sebesar 106,15, nilai median sebesar 108, nilai modus sebesar 95, nilai standar deviasi sebesar 14,594, nilai varians 212,987, nilai range sebesar 110, nilai minimum sebesar 33, nilai maksimum sebesar 143, nilai sum sebesar 11252, nilai skewness sebesar -1,51, nilai kurtosis sebesar 7,149, seperti terlihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.9
Penyebaran Data Variabel Kesejahteraan subjektif

Statistik	Nilai pada output
Mean	106,15
Median	108
Modus	95
Standar Deviasi	14,594
Varians	212,987
Range	110
Nilai Minimum	33
Nilai Maksimum	143
Sum	11252
Skewness	-1,51
Kurtosis	7,149

Sedangkan bentuk kurva variabel kesejahteraan subjektif akan ditunjukkan pada gambar berikut ini:



Gambar 4.9
Histogram Variabel Kesejahteraan subjektif

4.3.1.1. Kategorisasi Skor Kesejahteraan Subjektif

Kategorisasi variabel kesejahteraan subjektif terbagi menjadi dua kategori, yaitu kategori tinggi dan kategori rendah. Pengkategorian dilakukan menggunakan mean teoritik sebagai kriteria acuan karena asumsi data

berdistribusi normal. Berikut ini penjelasan mengenai pembagian kategori skor kesejahteraan subjektif:

Tabel 4.10
Kategorisasi Skor Kesejahteraan Subjektif

Skala	Keterangan	Skor	Frekuensi	Persentase
Pengalaman Positif Negatif	Tinggi	$x > 0$	98	92,5%
	Rendah	$x \leq 0$	8	7,5%
Kepuasan Hidup	Tinggi	$x > 20$	96	90,6%
	Rendah	$x \leq 20$	10	9,4%
Perkembangan Hidup	Tinggi	$x > 48$	104	98,1%
	Rendah	$x \leq 48$	2	1,9%

Berdasarkan tabel di atas, terlihat bahwa terdapat 98 responden (92,5%) yang memiliki pengalaman positif lebih banyak, dan 8 responden (7,5%) yang memiliki pengalaman negatif lebih banyak. Selain itu, terlihat juga bahwa terdapat 96 responden (90,6%) yang memiliki kepuasan hidup yang tinggi, dan 10 responden (9,4%) yang memiliki kepuasan hidup yang rendah. Dan berdasarkan tabel tersebut, terlihat juga bahwa terdapat 104 responden (98,1%) yang memiliki perkembangan hidup yang tinggi, dan 2 responden (1,9%) yang memiliki perkembangan hidup yang rendah. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini memiliki kesejahteraan subjektif yang tinggi.

4.3.2. Variabel Perilaku Kewargaan Organisasi

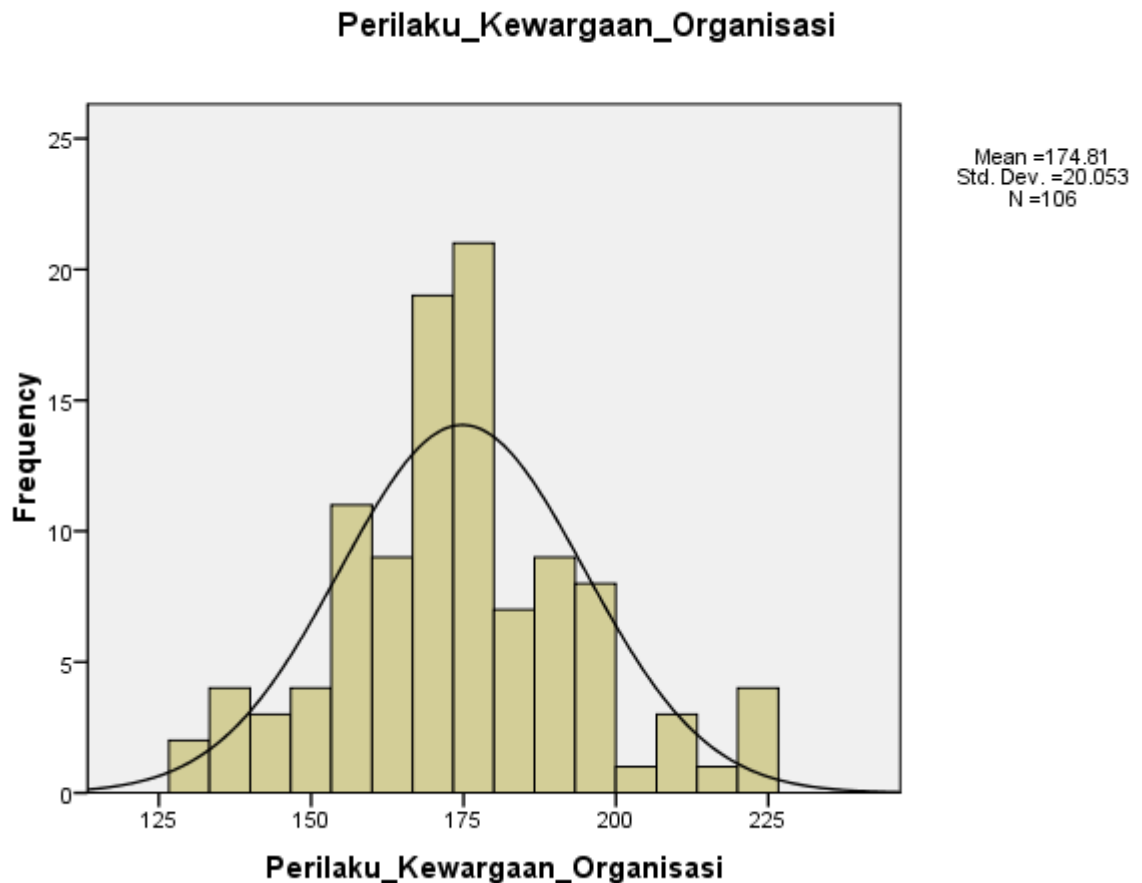
Data variabel perilaku kewargaan organisasi diperoleh dengan menggunakan skala yang dibuat oleh peneliti berdasarkan teori perilaku

kewargaan organisasi Organ. Jumlah pernyataan pada skala sebanyak 45 butir yang diisi oleh 106 responden. Berdasarkan persebaran data tersebut, diperoleh nilai mean sebesar 174,81, nilai median sebesar 174, nilai modus sebesar 180, nilai standar deviasi sebesar 20,053, nilai varians 402,116, nilai range sebesar 94, nilai minimum sebesar 131, nilai maksimum sebesar 225, nilai sum sebesar 18530, nilai skewness sebesar 0,3, nilai kurtosis sebesar 0,263, seperti terlihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.11
Penyebaran Data Variabel Perilaku Kewargaan Organisasi

Statistik	Nilai pada output
Mean	174,81
Median	174
Modus	180
Standar Deviasi	20,053
Varians	402,116
Range	94
Nilai Minimum	131
Nilai Maksimum	225
Sum	18530
Skewness	0,3
Kurtosis	0,263

Sedangkan bentuk kurva variabel perilaku kewargaan organisasi akan ditunjukkan pada gambar berikut ini:



Gambar 4.10
Histogram Variabel Perilaku Kewargaan Organisasi

4.3.2.1. Kategorisasi Skor Perilaku Kewargaan Organisasi

Kategorisasi variabel perilaku kewargaan organisasi terbagi menjadi dua kategori, yaitu kategori tinggi dan kategori rendah. Pengkategorian dilakukan menggunakan mean teoritik sebagai kriteria acuan karena asumsi data berdistribusi normal. Berikut ini penjelasan mengenai pembagian kategori skor perilaku kewargaan organisasi:

Tabel 4.12
Kategorisasi Skor Perilaku Kewargaan Organisasi

Keterangan	Skor	Frekuensi	Persentase
Tinggi	$x > 135$	103	97,2%
Rendah	$x \leq 135$	3	2,8%

Berdasarkan tabel di atas, terlihat bahwa terdapat 103 responden (97,2%) yang memiliki perilaku kewargaan organisasi yang tinggi, dan 3 responden (2,8%) yang memiliki perilaku kewargaan organisasi yang rendah.

Tabel 4.13
Kategorisasi Skor Perilaku Kewargaan Organisasi Per-Dimensi

Perilaku Kewargaan Organisasi	Keterangan	Skor	Frekuensi	Persentase
Altruisme	Tinggi	$x > 21$	91	85,8%
	Rendah	$x \leq 21$	15	14,2%
<i>Conscientiousness</i>	Tinggi	$x > 27$	98	92,5%
	Rendah	$x \leq 27$	8	7,5%
<i>Sportsmanship</i>	Tinggi	$x > 30$	104	98,1%
	Rendah	$x \leq 30$	2	1,9%
<i>Courtesy</i>	Tinggi	$x > 24$	104	98,1%
	Rendah	$x \leq 24$	2	1,9%
<i>Civic Virtue</i>	Tinggi	$x > 33$	96	90,6%
	Rendah	$x \leq 33$	10	9,4%

Berdasarkan tabel di atas, terlihat bahwa:

1. Terdapat 91 responden (85,8%) yang memiliki altruisme yang tinggi, dan 15 responden (14,2%) yang memiliki altruisme yang rendah.
2. Terdapat 98 responden (92,5%) yang memiliki *conscientiousness* yang tinggi, dan 8 responden (7,5%) yang memiliki *conscientiousness* yang rendah.

3. Terdapat 104 responden (98,1%) yang memiliki *sportsmanship* yang tinggi, dan 2 responden (1,9%) yang memiliki *sportsmanship* yang rendah.
4. Terdapat 104 responden (98,1%) yang memiliki *courtesy* yang tinggi, dan 2 responden (1,9%) yang memiliki *courtesy* yang rendah.
5. Terdapat 96 responden (90,6%) yang memiliki *civic virtue* yang tinggi, dan 10 responden (9,4%) yang memiliki *civic virtue* yang rendah.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini memiliki perilaku kewargaan organisasi yang tinggi.

4.3.3. Pengujian Persyaratan Analisis

4.3.3.1. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah variabel kesejahteraan subjektif dan variabel perilaku kewargaan organisasi berdistribusi normal atau tidak. Pengujian normalitas dapat dilakukan dengan Chi Square. Penelitian ini menggunakan 106 responden. Normalitas persebaran data terpenuhi apabila nilai P (sig.) lebih besar dari nilai α (0,05).

Pengujian normalitas variabel kesejahteraan subjektif dan perilaku kewargaan organisasi dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.14
Uji Normalitas Variabel

Variabel	Uji Normalitas Nilai P	Kesimpulan
Kesejahteraan subjektif	0,363	Berdistribusi normal
Perilaku Kewargaan Organisasi	0,896	Berdistribusi normal

Berdasarkan data pada tabel di atas, dapat dilihat bahwa kedua variabel, yaitu kesejahteraan subjektif dan perilaku kewargaan organisasi memiliki nilai P lebih besar daripada nilai α (0,05). Dengan kata lain, variabel kesejahteraan subjektif dan variabel perilaku kewargaan organisasi berdistribusi normal.

4.3.3.2. Uji Linieritas

Uji linieritas dilakukan untuk menguji apakah hubungan antara variabel kesejahteraan subjektif dan variabel perilaku kewargaan organisasi tergolong linier atau tidak. Asumsi linieritas terutama harus terpenuhi jika analisis data untuk pengujian hipotesis menggunakan teknik analisis regresi linier (Rangkuti, 2012). Kedua variabel dikatakan memiliki hubungan yang linier apabila nilai P (sig.) lebih kecil daripada nilai α (0,05).

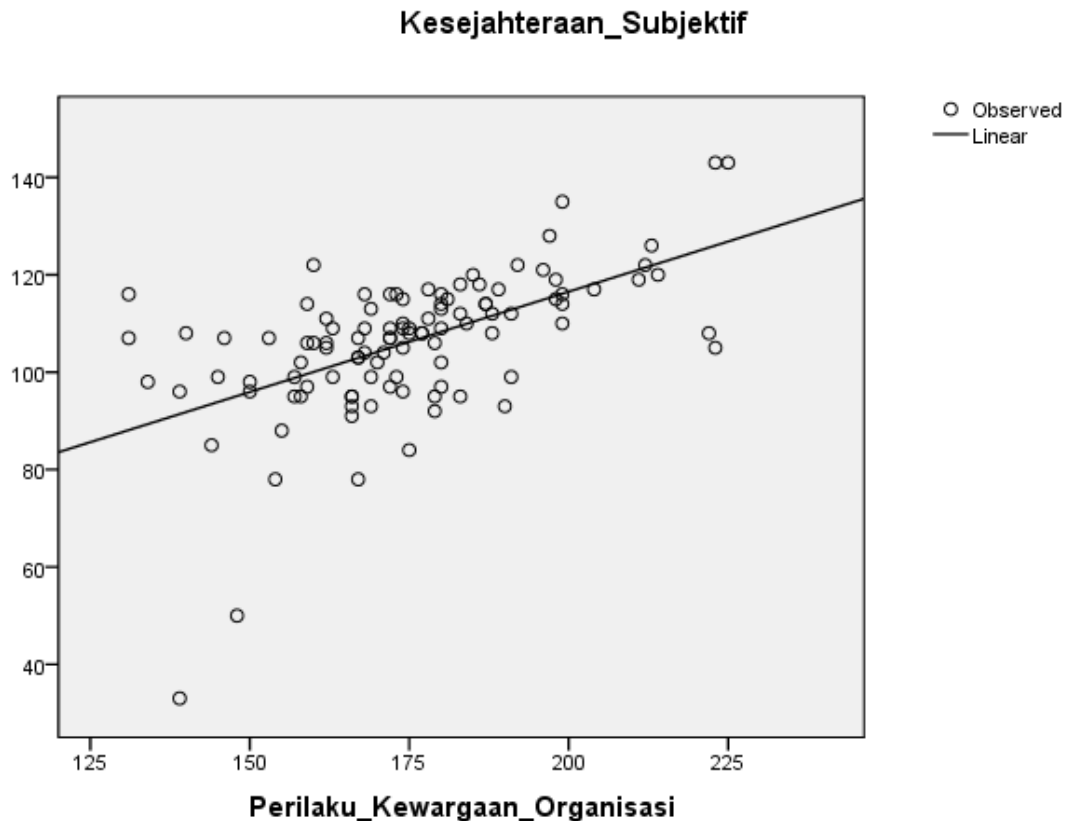
Pengujian linieritas variabel kesejahteraan subjektif dan perilaku kewargaan organisasi dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.15
Uji Linieritas Variabel

Variabel	Uji Linieritas Nilai P	Intepretasi
Kesejahteraan subjektif – Perilaku Kewargaan Organisasi	0,000	Linier

Berdasarkan data pada tabel di atas, dapat dilihat bahwa kedua variabel, yaitu kesejahteraan subjektif dan perilaku kewargaan organisasi memiliki nilai P lebih kecil daripada nilai α (0,05). Dengan kata lain, variabel kesejahteraan subjektif dan variabel perilaku kewargaan organisasi memiliki hubungan yang linier.

Hubungan yang linier antara kedua variabel tersebut juga dapat dilihat pada Grafik *Scatter Plot* yang membentuk garis diagonal, yaitu memotong sumbu X dan Y yang dapat dilihat pada gambar di bawah ini:



Gambar 4.11
Grafik *Scatter Plot* Linieritas

4.3.3.3. Uji Korelasi

Sebelum melakukan uji hipotesis dengan analisis regresi ganda, dilakukan terlebih dahulu uji korelasi. Analisis regresi dan uji korelasi saling berkaitan. Jika suatu variabel mempunyai hubungan dengan variabel-variabel lainnya, maka analisis dapat dilanjutkan untuk mengetahui bagaimana

prediksi suatu variabel terhadap variabel lainnya, serta bagaimana hubungan sebab akibat antar variabel tersebut. Kedua variabel dikatakan memiliki korelasi apabila nilai P (sig.) lebih kecil daripada nilai α (0,05). Pengujian korelasi variabel kesejahteraan subjektif dan perilaku kewargaan organisasi dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.16
Hasil Korelasi Product Moment

Variabel	Uji Korelasi		Interpretasi
	Koefisien Korelasi	Nilai P	
Kesejahteraan subjektif – Altruisme	0,526	0,000	Berkorelasi
Kesejahteraan subjektif – <i>Conscientiousness</i>	0,448	0,000	Berkorelasi
Kesejahteraan subjektif – <i>Sportsmanship</i>	0,322	0,000	Berkorelasi
Kesejahteraan subjektif – <i>Courtesy</i>	0,586	0,000	Berkorelasi
Kesejahteraan subjektif – <i>Civic Virtue</i>	0,541	0,000	Berkorelasi

4.3.4. Pengujian Hipotesis Penelitian

Hipotesis (Ha) dalam penelitian ini ada 6 yang terdiri dari 1 hipotesis mayor, yaitu terdapat pengaruh perilaku kewargaan organisasi terhadap kesejahteraan subjektif pada pengurus Ikatan Lembaga Mahasiswa Psikologi Indonesia (ILMPI), dan 5 hipotesis minor, diantaranya: (1) terdapat pengaruh altruisme terhadap kesejahteraan subjektif pada pengurus Ikatan Lembaga Mahasiswa Psikologi Indonesia (ILMPI), (2) terdapat pengaruh *conscientiousness* terhadap kesejahteraan subjektif pada pengurus Ikatan Lembaga Mahasiswa Psikologi Indonesia (ILMPI), (3) terdapat pengaruh

sportsmanship terhadap kesejahteraan subjektif pada pengurus Ikatan Lembaga Mahasiswa Psikologi Indonesia (ILMPI), (4) terdapat pengaruh *courtesy* terhadap kesejahteraan subjektif pada pengurus Ikatan Lembaga Mahasiswa Psikologi Indonesia (ILMPI), dan (5) terdapat pengaruh *civic virtue* terhadap kesejahteraan subjektif pada pengurus Ikatan Lembaga Mahasiswa Psikologi Indonesia (ILMPI). Untuk menguji hipotesis tersebut dilakukan perhitungan dengan menggunakan SPSS versi 16 dengan hasil sebagai berikut :

Tabel 4.17
Uji Signifikansi Keseluruhan

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	8281.693	5	1656.339	11.762	.000 ^a
	Residual	14081.892	100	140.819		
	Total	22363.585	105			

a. Predictors: (Constant), Civic_Virtue, *Sportsmanship*, Conscientiousness, Altruisme, Courtesy

b. Dependent Variable: Kesejahteraan_Subjektif

Uji regresi menghasilkan nilai F sebesar 11,762 dan nilai p sebesar 0,000. Nilai p tersebut lebih kecil dari nilai α sebesar 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara perilaku kewargaan organisasi terhadap kesejahteraan subjektif. Sehingga dapat disimpulkan bahwa perilaku kewargaan organisasi dapat digunakan untuk memprediksi kesejahteraan subjektif.

Tabel 4.18
Uji Model Summary

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.609 ^a	.370	.339	11.867

a. Predictors: (Constant), Civic_Virtue, Sportsmanship, Conscientiousness, Altruisme, Courtesy

Tabel model summary di atas menggambarkan bagaimana perilaku kewargaan organisasi dapat memengaruhi kesejahteraan subjektif. Berdasarkan tabel tersebut, dapat diketahui besar pengaruh (Adjusted R Square) variabel Perilaku Kewargaan Organisasi terhadap kesejahteraan subjektif adalah 0,339 (33,9%). Hal ini menunjukkan bahwa Perilaku Kewargaan Organisasi memengaruhi kesejahteraan subjektif sebanyak 33,9% dan sisanya 66,1% dipengaruhi oleh faktor lain.

Tabel 4.19
Uji Regresi Parsial

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	36.744	11.024		3.333	.001
	Altruisme	.548	.499	.144	1.097	.275
	Conscientiousness	.248	.362	.084	.685	.495
	<i>Sportsmanship</i>	-.351	.338	-.115	-1.039	.301
	Courtesy	1.576	.657	.404	2.397	.018
	Civic_Virtue	.247	.346	.106	.714	.477

a. Dependent Variable: Kesejahteraan_Subjektif

Dari tabel di atas, dapat diketahui bahwa dari 5 hipotesis minor yang diajukan hanya terdapat 1 hipotesis (H_a) yang diterima dan 4 hipotesis (H_a) minor lainnya ditolak. Suatu hipotesis (H_a) minor dapat diterima ketika nilai p tersebut lebih kecil dari α (0,05). Berikut penjabarannya:

1. H_{a1} : Terdapat pengaruh yang signifikan altruisme terhadap kesejahteraan subjektif pada pengurus Ikatan Lembaga Mahasiswa Psikologi Indonesia (ILMPI). Hipotesis ini **ditolak** karena memiliki nilai p lebih besar dari nilai α (0,05).
2. H_{a2} : Terdapat pengaruh yang signifikan *conscientiousness* terhadap kesejahteraan subjektif pada pengurus Ikatan Lembaga Mahasiswa Psikologi Indonesia (ILMPI). Hipotesis ini **ditolak** karena memiliki nilai p lebih besar dari nilai α (0,05).
3. H_{a3} : Terdapat pengaruh yang signifikan *sportsmanship* terhadap kesejahteraan subjektif pada pengurus Ikatan Lembaga Mahasiswa Psikologi Indonesia (ILMPI). Hipotesis ini **ditolak** karena memiliki nilai p lebih besar dari nilai α (0,05).
4. H_{a4} : Terdapat pengaruh yang signifikan *courtesy* terhadap kesejahteraan subjektif pada pengurus Ikatan Lembaga Mahasiswa Psikologi Indonesia (ILMPI). Hipotesis ini **diterima** karena memiliki nilai p lebih kecil dari nilai α (0,05).
5. H_{a5} : Terdapat pengaruh yang signifikan *civic virtue* terhadap kesejahteraan subjektif pada pengurus Ikatan Lembaga Mahasiswa Psikologi Indonesia (ILMPI). Hipotesis ini **ditolak** karena memiliki nilai p lebih besar dari nilai α (0,05).

Dari tabel *coefficients* di atas, maka dapat dibuat persamaan regresi sebagai berikut:

$$\text{Kesejahteraan Subjektif} = 36,744 + 0,548 \text{ Altruisme} + 0,248 \text{ Conscientiousness} + (-0,351) \text{ Sportsmanship} + 1,576 \text{ Courtesy} + 0,247 \text{ Civic Virtue}$$

Persamaan di atas dapat digunakan untuk memprediksi kesejahteraan subjektif pada Pengurus Ikatan Lembaga Mahasiswa Psikologi Indonesia (ILMPI) berdasarkan perilaku kewargaan organisasi. Persamaan ini mengandung makna bawa semakin tinggi altruisme, *conscientiousness*, *courtesy*, dan *civic virtue*, maka semakin tinggi pula kesejahteraan subjektif pengurus ILMPI. Sebaliknya, semakin rendah altruisme, *conscientiousness*, *courtesy*, dan *civic virtue*, maka semakin rendah pula kesejahteraan subjektif pengurus ILMPI. Selain itu, berdasarkan persamaan tersebut dapat diketahui juga bahwa semakin tinggi *sportsmanship*, maka akan semakin rendah pula kesejahteraan subjektif pengurus ILMPI. Sebaliknya, semakin rendah *sportsmanship*, maka akan semakin tinggi kesejahteraan subjektif pengurus ILMPI.

4.4. Pembahasan

Berdasarkan hasil uji hipotesis, diketahui dari 6 hipotesis yang diajukan terdapat 2 hipotesis yang diterima dan 4 hipotesis yang ditolak. Hipotesis yang diterima adalah hipotesis mayor dan hipotesis minor keempat. Dari hasil analisis regresi ganda untuk menguji hipotesis mayor, diketahui bahwa terdapat pengaruh yang signifikan perilaku kewargaan organisasi terhadap kesejahteraan subjektif pada Pengurus Ikatan Lembaga Mahasiswa Psikologi Indonesia (ILMPI). Hal ini memperkuat konsep yang dikemukakan oleh M. Celeste Davilla dan Marcia A. Finkestein yang sebelumnya melakukan penelitian tentang perilaku kewargaan organisasi dan kesejahteraan subjektif. Perilaku kewargaan organisasi secara keseluruhan yang terdiri dari altruisme, *conscientiousness*, *sportsmanship*, *courtesy*, dan *civic virtue* diketahui memiliki pengaruh terhadap kesejahteraan subjektif pada Pengurus ILMPI sebesar 33,9%, sedangkan 66,1% lainnya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Perilaku kewargaan organisasi secara keseluruhan dapat memengaruhi kesejahteraan subjektif seseorang mungkin dikarenakan konsekuensi yang dihasilkan dari perilaku kewargaan organisasi tersebut dapat menjadi sebuah faktor atau prediktor yang dapat membentuk kesejahteraan subjektif setiap pengurus. Jika ditinjau dari motif individu untuk melakukan perilaku kewargaan organisasi yang dikemukakan oleh McClelland (1961, dalam Jahangir, Akbar, dan Haq, 2004), seperti motif prestasi yang mendorong orang untuk menunjukkan suatu standar keistimewaan (*excellence*) dalam mencari prestasi dari tugas, tantangan atau kompetisi dengan menunjukkan perilaku kewargaan organisasi seperti menolong orang lain, berusaha untuk tidak mengeluh, dan berpartisipasi dalam rapat unit, maka dapat diketahui bahwa perilaku tersebut dapat membuat pengurus tersebut mengeluarkan segala potensi, dan mengasah kompetensi yang ada di dalam diri mereka. Hal ini tentunya dapat membuat pengurus yang melakukan perilaku tersebut terlibat dengan hidupnya dalam cara yang bermanfaat. Selain itu, perilaku tersebut juga dapat memengaruhi kesejahteraan subjektif pengurus karena perilaku tersebut dapat membuat pengurus lebih merasa bermakna dan memiliki tujuan, hal ini dikarenakan di dalamnya terdapat pencapaian tujuan yang berkaitan dengan keberfungsian manusia (Steger, M. F. Kashdan, dan Oishi, 2008).

Jika ditinjau dari motif afiliasi, yaitu motif yang mendorong seseorang untuk mewujudkan, memelihara, dan memperbaiki hubungan dengan orang lain dengan menunjukkan perilaku kewargaan organisasi dan perilaku prososial organisasi, maka perilaku tersebut dianggap dapat membuat individu mampu untuk membangun sumber sosial individu itu sendiri, seperti membangun hubungan dekat, keterbukaan, dan keintiman, sehingga pengurus yang melakukan perilaku tersebut merasa memiliki sebuah ikatan yang kuat dengan sebuah kelompok atau lingkungan sosial, yang mana ikatan tersebut merupakan kebutuhan dasar individu sebagai manusia (M. Celeste Davilla dan Marcia A. Finkestein, 2013)

Dengan demikian, ketika setiap pengurus mampu mengeluarkan segala potensi dan kompetensi yang ada di dalam dirinya, mampu menemukan makna dan tujuan hidupnya, serta mampu membangun hubungan dekat dan menjadi bagian dari suatu lingkungan sosial, maka dapat dikatakan pengurus tersebut memiliki kesejahteraan subjektif yang tinggi. Hal-hal tersebut tentunya sesuai dengan prediktor yang dikemukakan oleh Argyle, Myers, dan Diener (dalam Compton, 2005) yang digunakan untuk memprediksi kesejahteraan subjektif individu, seperti harga diri, optimisme, arti dan makna hidup, serta hubungan sosial yang positif.

Meskipun secara keseluruhan perilaku kewargaan organisasi yang terdiri dari altruisme, *conscientiousness*, *sportsmanship*, *courtesy*, dan *civic virtue* diketahui memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kesejahteraan subjektif pada Pengurus ILMPI, akan tetapi jika setiap dimensi dipecah secara parsial untuk memprediksi kesejahteraan subjektif, dapat diketahui bahwa tidak semua dimensi dari perilaku kewargaan organisasi tersebut memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kesejahteraan subjektif, meskipun diketahui bahwa kesejahteraan subjektif dan perilaku kewargaan organisasi maupun masing-masing dimensi dalam perilaku kewargaan organisasi pada setiap pengurus tersebut berada pada kategori yang tinggi.

Berdasarkan hasil uji hipotesis minor pertama, dapat diketahui bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan altruisme terhadap kesejahteraan subjektif pada pengurus Ikatan Lembaga Mahasiswa Psikologi Indonesia (ILMPI). Hal ini menunjukkan bahwa perilaku sukarela individu yang secara spesifik menolong individu lain dengan masalah yang berkaitan dengan organisasi, seperti menolong individu yang tidak bisa melakukan pekerjaannya karena absen, dan menolong individu yang memiliki pekerjaan sangat banyak, tidak memengaruhi kesejahteraan subjektif pengurus ILMPI secara signifikan. Meskipun diketahui altruisme memiliki hubungan yang positif dengan kesejahteraan subjektif, dan didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh oleh Brenda J. Van der Meer yang menunjukkan

altruisme memiliki hubungan positif dengan afek positif secara signifikan, akan tetapi pengaruh yang dirasakan oleh setiap pengurus ketika melakukan hal tersebut tidak dapat dirasakan secara signifikan.

Jika mengacu pada hasil *preliminary study* yang sudah dilakukan, altruisme tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kesejahteraan subjektif bisa saja disebabkan karena terlalu banyak individu yang tidak dapat menjalankan tugasnya dengan maksimal di organisasi, dan banyak pengurus yang tidak berkomitmen tinggi yang meninggalkan tugas dan tanggung jawabnya begitu saja, sehingga pengurus yang menunjukkan perilaku kewargaan organisasi dengan membantu mengerjakan tugas dan tanggung jawab pengurus lain tidak melakukannya berdasarkan nilai-nilai prososial dalam dirinya atau berdasarkan keinginan dirinya sendiri (*autonomy motivation*), melainkan berdasarkan faktor luar (*controlled motivation*) yang mengharuskan mereka melakukan hal tersebut. Hal ini tentunya dapat mengurangi, bahkan tidak memengaruhi sama sekali kesejahteraan subjektif pada pengurus tersebut. Berbeda jika pengurus tersebut melakukannya karena memang berdasarkan keinginannya sendiri. Hal tersebut tentunya akan memengaruhi kesejahteraan subjektif dirinya (Weinstein & Ryan, 2010).

Selain itu, ketika pengurus tersebut melakukan perilaku altruisme yang memang bukan berdasarkan keinginannya, melainkan karena banyak pengurus yang tidak melakukan tugasnya dengan maksimal, pengurus tersebut juga dapat merasa tugas dan tanggung jawabnya menjadi lebih banyak atau *overload*. Terlebih lagi, banyak di antara pengurus ILMPI yang juga aktif di beberapa organisasi lain yang tentunya memiliki kesibukan masing-masing di organisasinya. Ketika ada pengurus yang memiliki tugas dan tanggung jawab yang *overload*, ditambah memiliki tugas dan tanggung jawab di organisasi lain, hal ini tentunya dapat membuat seseorang mengalami stres (Jex & Britt, 2008). Ketika pengurus merasa stres, tentunya hal ini juga dapat memengaruhi afek negatif yang akan berdampak pula pada pengaruh perilaku tersebut terhadap kesejahteraan subjektif mereka.

Berdasarkan hasil uji hipotesis ke-dua, dapat diketahui bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan *conscientiousness* terhadap kesejahteraan subjektif pada pengurus Ikatan Lembaga Mahasiswa Psikologi Indonesia (ILMPI). Hal ini menunjukkan bahwa perilaku sukarela individu yang menunjukkan upaya sukarela dalam melakukan suatu hal melebihi kebutuhan dan harapan normal perilaku yang disyaratkan, seperti datang lebih awal dari waktu yang ditentukan, memenuhi absensi, dan mengikuti peraturan-peraturan organisasi, tidak memengaruhi kesejahteraan subjektif pengurus ILMPI secara signifikan. *Conscientiousness* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kesejahteraan subjektif pada setiap pengurus mungkin karena pengurus tersebut merasa terdapat "*personal cost*" yang harus mereka keluarkan ketika melakukan perilaku tersebut, dan pengurus tersebut kurang merasakan keuntungan ketika melakukan perilaku-perilaku tersebut (Bolino dan Turney, 2005).

Di dalam kepengurusan ILMPI, hal ini bisa terjadi terlebih jika terdapat pengurus yang membandingkan dirinya dengan pengurus lain yang tidak memiliki komitmen yang tinggi, yang mungkin tidak melakukan hal yang sama dengan apa yang ia lakukan. Sebagai contoh, ketika ada pengurus yang berusaha datang tepat waktu atau lebih awal saat ada rapat maupun saat ada kegiatan yang diselenggarakan oleh organisasi, tetapi ia melihat ada pengurus lain yang tidak melakukan hal demikian. Hal ini tentunya akan membuat pengurus tersebut lebih banyak menghitung "*personal cost*" dengan membandingkan seberapa besar usaha yang telah ia keluarkan untuk melakukan hal tersebut dengan pengurus lain yang tidak melakukan hal yang sama dengan apa yang telah ia lakukan. Pada akhirnya hal tersebut justru membuat pengurus tersebut lebih stres, bukan merasakan kebahagiaan. Contoh lainnya mungkin adalah ketika ada pengurus yang berusaha untuk selalu hadir saat rapat, akan tetapi ia melihat ada pengurus yang komitmennya kurang yang tidak berusaha untuk selalu hadir saat rapat seperti apa yang ia lakukan. Tentunya dampak dari hal tersebut dapat

membuat dirinya merasa tidak memiliki keuntungan ketika ia melakukan perilaku *conscientiousness* tersebut.

Berdasarkan hasil uji hipotesis ke-tiga, dapat diketahui bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan *sportsmanship* terhadap kesejahteraan subjektif pada pengurus Ikatan Lembaga Mahasiswa Psikologi Indonesia (ILMPI). Hal ini menunjukkan bahwa perilaku sukarela individu yang menunjukkan suatu kerelaan/toleransi untuk bertahan dalam suatu keadaan yang tidak menyenangkan baginya tanpa mengeluh, tidak membesar-besarkan masalah kecil, dan tidak senang protes, tidak memengaruhi kesejahteraan subjektif pengurus ILMPI secara signifikan. Hal ini mungkin terjadi karena banyak pengurus yang berusaha menoleransi keadaan untuk bertahan di suatu keadaan yang tidak menyenangkan baginya untuk mengeluh akan tetapi terlalu banyak permasalahan organisasi yang dihadapi oleh masing-masing pengurus tersebut untuk ditoleransi.

Sama seperti hal sebelumnya, *sportsmanship* tidak berpengaruh secara signifikan mungkin disebabkan oleh kondisi dimana banyak pengurus yang tidak memiliki komitmen yang tinggi, yang menyebabkan pengurus lain harus menanggung akibatnya untuk mengerjakan tugas dan tanggung jawab pengurus tersebut, padahal pengurus tersebut juga memiliki kesibukan di kampus ataupun di organisasi lain yang diikutinya. Hal ini menandakan bahwa terdapat kendala organisasi (*organizational constraint*) seperti kurangnya dukungan dari pengurus lain yang mungkin kurang memiliki komitmen yang tinggi untuk saling bekerja sama dan menunjukkan kontribusi lebihnya kepada organisasi. Terlebih lagi, berdasarkan hasil *preliminary study* yang dilakukan diketahui bahwa terdapat kendala organisasi lain seperti permasalahan waktu, lingkungan kerja, serta koordinasi antar pengurus yang dirasakan kurang mendukung. Kendala-kendala tersebut tentunya dapat membuat setiap pengurus menjadi stres jika pengurus tersebut selalu berusaha untuk menoleransinya dengan tetap berusaha berkontribusi dengan baik di organisasi (Jex & Britt, 2008). Dengan demikian, ketika ada pengurus

yang berusaha untuk menoleransi dan tidak protes dengan keadaan tersebut, padahal yang dirasakan oleh pengurus tersebut adalah ingin mengeluarkan keluh kesahnya, hal ini tentunya dapat membuat pengurus tersebut menjadi stres yang pada akhirnya akan berdampak pada sulitnya mencapai kesejahteraan subjektif mereka.

Berdasarkan hasil uji hipotesis ke-empat, dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh yang signifikan *courtesy* terhadap kesejahteraan subjektif pada pengurus Ikatan Lembaga Mahasiswa Psikologi Indonesia (ILMPI). Hal ini menunjukkan bahwa perilaku sukarela individu yang ditunjukkan dengan membantu teman kerja mencegah timbulnya masalah sehubungan dengan pekerjaannya dengan cara memberi konsultasi dan informasi, serta menghargai kebutuhan mereka seperti menghindari masalah dan tidak menghiraukan hak orang lain, dapat memengaruhi kesejahteraan subjektif pengurus ILMPI secara signifikan. Hal ini bertolak belakang dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Brenda J. Van der Meer, yang menunjukkan bahwa perilaku *courtesy* memiliki hubungan negatif dengan afek positif, yang merupakan salah satu aspek penting dalam kesejahteraan subjektif.

Pada penelitian ini, diketahui bahwa hubungan antara *courtesy* dan kesejahteraan subjektif terjadi dalam bentuk yang positif. Hal ini menandakan bahwa semakin tinggi perilaku *courtesy*, maka akan semakin tinggi kesejahteraan subjektif pengurus ILMPI tersebut. Hal ini dapat terjadi mungkin dikarenakan pengurus tersebut dapat langsung merasakan konsekuensi dari setiap perilaku yang dimunculkan, seperti dapat menjaga hubungan dengan orang lain yang dapat memenuhi motivasi individu tersebut untuk berafiliasi. Dampak ini tentunya berbeda dengan dampak yang pengurus tersebut rasakan ketika melakukan altruisme, yang mana pengurus tersebut lebih banyak membantu menyelesaikan masalah pengurus lain yang mungkin tidak memiliki komitmen yang sama dengan dia. Pengurus tersebut tentunya tidak dapat langsung merasakan manfaatnya. Hal tersebut justru

akan membuat pengurus tersebut merasa beban kerjanya semakin bertambah.

Selain itu, ketika pengurus tersebut melakukan *courtesy*, pengurus tersebut dapat mengeluarkan segala potensi dan kompetensi yang ada di dalam dirinya untuk membantu orang lain yang tentunya dapat membuat *self-esteem* pengurus tersebut meningkat. Selain itu, dengan melakukan *courtesy* pengurus juga dapat memenuhi tujuan hidupnya yang mungkin sama dengan pengurus lain ketika mereka bergabung dengan ILMPI. Dengan demikian, ketika individu tersebut terpenuhi hubungan sosial, *self-esteem*, serta makna dan tujuan hidupnya, maka dapat diprediksi kesejahteraan subjektif individu tersebut meningkat (Argyle, Myers, dan Diener, dalam Compton, 2005).

Berdasarkan hasil uji hipotesis ke-lima, dapat diketahui bahwa tidak terdapat pengaruh *civic virtue* terhadap kesejahteraan subjektif pada pengurus Ikatan Lembaga Mahasiswa Psikologi Indonesia (ILMPI). Hal ini menunjukkan bahwa perilaku sukarela individu yang mengindikasikan tanggungjawabnya untuk terlibat dalam aktivitas organisasi dan peduli terhadap kelangsungan hidup organisasi, seperti menghadiri pertemuan yang mungkin tidak wajib tapi dianggap penting oleh organisasi, menjaga nama baik organisasi, dan terus mengikuti perkembangan dan perubahan yang terjadi dalam organisasi, tidak memengaruhi kesejahteraan subjektif pengurus ILMPI secara signifikan.

Sama halnya dengan *conscientiousness*, *civic virtue* tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kesejahteraan subjektif mungkin dikarenakan terdapat "*personal cost*" yang harus dikeluarkan oleh masing-masing pengurus, dan pengurus tersebut kurang merasakan keuntungan ketika melakukan perilaku-perilaku tersebut. Sebagai contoh, ketika ada pengurus yang harusnya bisa menikmati hari libur, atau sebelumnya sudah ada agenda lain yang ingin ia kerjakan, akan tetapi karena ada permintaan dari organisasi untuk menghadiri sebuah pertemuan yang tidak wajib namun kiranya penting untuk organisasi, maka pengurus tersebut secara sukarela

harus mengikuti kegiatan tersebut dan menggunakan hari libur atau waktu pada agenda yang sudah disiapkan sebelumnya untuk memenuhi permintaan organisasi tersebut. Hal ini tentunya dapat membuat pengurus menganggap bahwa ada “*personal cost*” yang harus ia keluarkan ketika melakukan hal tersebut.

Selain itu, ketika pengurus tersebut juga melakukannya bukan berdasarkan keinginan dirinya sendiri (*autonomy motivation*), melainkan berdasarkan faktor luar (*controlled motivation*) yang mengharuskan mereka melakukan hal tersebut. Sama seperti altruisme, hal ini tentunya dapat mengurangi, bahkan tidak memengaruhi sama sekali kesejahteraan subjektif pengurus tersebut (Weinstein & Ryan, 2010). Lebih jauh lagi, jika memang perilaku tersebut tidak dilakukan berdasarkan keinginan sendiri, hal tersebut juga dapat menyebabkan *role overload*, bahkan stres pada pengurus tersebut (Bolino dan Turney, 2005). Ketika pengurus tersebut mulai merasa stres, hal ini tentunya juga dapat memengaruhi afek negatif pengurus, yang nantinya juga akan berdampak pada kesejahteraan subjektif mereka.

4.5. Keterbatasan Penelitian

Dalam melakukan penelitian ini, peneliti memiliki beberapa keterbatasan, antara lain:

1. Keterbatasan dalam memperoleh referensi dan hasil penelitian mengenai variabel penelitian yang diteliti. Khususnya hasil penelitian mengenai perilaku kewargaan organisasi di kalangan mahasiswa dan keterkaitan perilaku kewargaan organisasi maupun dimensi-dimensi dari perilaku kewargaan organisasi dengan kepuasan hidup.
2. Sebaran responden yang terlalu luas yang menyebabkan peneliti tidak dapat menemui responden satu-persatu secara langsung.

3. Terdapat banyak responden yang sulit diminta bantuan untuk mengisi kuesioner meskipun sebelumnya sudah mengatakan bersedia menjadi responden dalam penelitian.