

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Kesejahteraan Subjektif

2.1.1. Definisi Kesejahteraan Subjektif

Kesejahteraan subjektif pada dasarnya memiliki kesamaan dengan kebahagiaan. Menurut Diener (dalam Biswas-Diener & Dean, 2007), kebahagiaan mencakup dua komponen, yaitu komponen afektif dan komponen kognitif. Kebahagiaan dapat dianggap sebagai jumlah total emosi menyenangkan dari perasaan seseorang, evaluasi kognitif mereka tentang seberapa puas mereka dengan keseluruhan kehidupan mereka, ataupun aspek spesifik kehidupan mereka.

Menurut Biswar-Diener dan Dean (2007), kebahagiaan adalah tingginya pengalaman akan emosi yang menyenangkan, rendahnya merasakan pengalaman tak menyenangkan, serta secara umum merasakan kepuasan dalam hidup seseorang. Pendapat Biswar dan Dean tersebut sesuai dengan yang dikatakan Diener, Lucas, dan Oishi (2002) yang menyatakan bahwa kesejahteraan subjektif adalah sebuah konsep yang meliputi pengalaman emosi yang menyenangkan, rendahnya *mood* negatif, dan tingginya kepuasan hidup.

Selain kebahagiaan, kesejahteraan subjektif juga memiliki kesamaan makna dengan kesejahteraan emosional (*emotional well-being*). Kesejahteraan emosional menggunakan kebahagiaan dan kepuasan hidup sebagai komponen utama. Hal ini terlihat dari pengertian kesejahteraan emosional yang dikemukakan oleh Keyes & Magyar-Moe (2003, dalam

Snyder dan Lopez, 2007) bahwa kesejahteraan emosional terdiri dari persepsi kebahagiaan dan kepuasan hidup, serta keseimbangan antara afek positif dan afek negatif.

Menurut Biswan-Diener dan Dean (2007) terdapat 3 hal yang menjadi dasar untuk merasakan kebahagiaan, diantaranya: (1) Proses, merupakan mekanisme psikologis alami yang mungkin individu tidak sadari, seperti cara berpikir yang mempengaruhi kesejahteraan emosional individu. (2) Kondisi kehidupan, merupakan bagian terbesar dalam perhatian peneliti yang berada di luar kontrol personal, seperti pendapatan dan keadaan geografis. (3) Pilihan individu, seperti tujuan, reaksi emosional dan kejadian-kejadian yang kita tentukan untuk kita perhatikan, yang tentunya dapat mempengaruhi kebahagiaan dan berkaitan dengan kemampuan kita untuk memilih dan mengontrol.

Diener, Scollon, dan Lucas (2003) menyatakan bahwa kesejahteraan subjektif merupakan penilaian pribadi individu mengenai hidupnya, bukan berdasarkan penilaian para ahli, termasuk di dalamnya mengenai kepuasan (baik secara umum maupun pada aspek spesifik), afek yang menyenangkan, serta rendahnya afek yang tidak menyenangkan. Kesejahteraan subjektif mengacu pada kenyataan bahwa individu secara subjektif percaya bahwa kehidupannya adalah sesuatu yang diinginkan, menyenangkan, dan baik (Diener, 2009).

Diener, Oishi, dan Lucas (2003) menyatakan bahwa bidang kesejahteraan subjektif terdiri dari analisis ilmiah tentang bagaimana seseorang mengevaluasi kehidupan mereka, baik mereka saat ini, maupun mereka pada waktu yang lebih lama seperti selama setahun terakhir. Evaluasi ini meliputi reaksi emosional individu terhadap peristiwa, suasana hati mereka, penilaian mereka yang membentuk tentang kepuasan hidup mereka, *fulfillment*, dan kepuasan dengan domain kehidupan mereka.

Berdasarkan pengertian-pengertian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kesejahteraan subjektif adalah penilaian pribadi individu terhadap kualitas hidupnya, termasuk di dalamnya mengenai kebahagiaan, kepuasan hidup, maupun aspek-aspek spesifik dalam hidupnya, yang didasarkan pada pengalaman-pengalaman baik mereka saat ini, maupun mereka pada waktu yang lebih lama seperti selama setahun terakhir.

2.1.2. Teori Kesejahteraan Subjektif

Menurut Diener (1984, dalam Compton, 2005), terdapat 2 pendekatan umum yang dapat digunakan untuk memahami kesejahteraan subjektif, diantaranya:

2.1.2.1. Teori *Bottom-Up*

Teori *Bottom-Up* memandang bahwa kebahagiaan dan kepuasan hidup yang dirasakan dan dialami individu tergantung dari banyaknya kebahagiaan kecil serta kumpulan peristiwa-peristiwa bahagia. Dalam perspektif ini, kesejahteraan subjektif merupakan akumulasi pengalaman-pengalaman positif yang terjadi dalam kehidupan individu. Hal ini mengasumsikan bahwa individu membuat *self-ratings* dari kesejahteraan subjektif mereka dengan mengakumulasikan seluruh kejadian eksternal dan membuat penilaian dari hal tersebut. Semakin banyak peristiwa menyenangkan yang terjadi, maka semakin bahagia dan puas individu tersebut. Untuk meningkatkan kesejahteraan subjektif, teori ini beranggapan perlunya mengubah lingkungan dan situasi yang akan mempengaruhi pengalaman individu, misalnya pekerjaan yang memadai, lingkungan rumah yang aman, dan pendapatan atau gaji yang layak.

2.1.2.2. Teori *Top-Down*

Teori *Top-down* menyebutkan bahwa kesejahteraan subjektif lebih terkait dengan kecenderungan umum untuk mengevaluasi dan menginterpretasi pengalaman dengan cara positif. Pada perspektif ini, individu membawa kecenderungan positività terhadap situasi yang mereka hadapi. Dalam pendekatan *top down* ini, kebahagiaan dilihat berdasarkan kepribadian, sikap, dan cara individu menginterpretasi pengalaman dalam hidupnya. Untuk meningkatkan kesejahteraan subjektif, teori ini beranggapan perlunya untuk fokus dalam mengubah persepsi, kepercayaan, dan kepribadian individu.

2.1.3. Komponen-Komponen Kesejahteraan Subjektif

Menurut Diener (dalam Biswas-Diener & Dean, 2007), kebahagiaan mencakup dua komponen, yaitu komponen afektif dan komponen kognitif. Komponen afektif merupakan reaksi emosional individu terhadap peristiwa, seperti emosi yang menyenangkan dan emosi yang tidak menyenangkan, sedangkan komponen kognitif merupakan penilaian individu terhadap kepuasan dan *fulfillment* (Diener, Oishi, dan Lucas 2003).

2.1.3.1. Komponen Afektif

Komponen afektif mencerminkan pengalaman dasar peristiwa yang sedang berlangsung dalam kehidupan individu. Oleh karena itu, tidak mengherankan bahwa banyak yang berpendapat bahwa evaluasi afektif harus menjadi dasar untuk penilaian kesejahteraan subjektif. Evaluasi afektif ini berupa emosi dan suasana hati. Frijda (1999) mengatakan bahwa emosi umumnya dianggap reaksi pendek hidup yang terkait dengan peristiwa tertentu atau stimulus eksternal, sedangkan Morris (1999) mengatakan bahwa suasana hati diperkirakan menjadi perasaan afektif yang lebih menyebar yang mungkin tidak terikat dengan peristiwa tertentu (dalam

Diener, Scollon, dan Lucas, 2003). Komponen afektif sendiri terbagi menjadi 2, diantaranya:

a. Afek Positif

Menurut Diener (2005), Afek positif menandakan suasana hati yang menyenangkan dan menunjukkan emosi seperti suka cita dan kasih sayang. Emosi positif atau menyenangkan adalah bagian dari kesejahteraan subjektif karena mencerminkan reaksi seseorang terhadap peristiwa yang menunjukkan bahwa hidup seseorang berjalan dengan cara yang diinginkan. Kategori utama emosi positif termasuk diantaranya gairah rendah (misalnya, kepuasan), gairah sedang (misalnya, kesenangan), dan gairah yang tinggi (misalnya, euforia). Gairah-gairah tersebut termasuk reaksi positif kepada orang lain (misalnya, kasih sayang), reaksi positif terhadap kegiatan (misalnya, minat dan keterlibatan), dan suasana hati yang positif pada umumnya (misalnya, sukacita).

Menurut Seligman (2005, dalam Ningsih 2013), emosi positif dapat dibedakan menjadi tiga kelompok, yaitu emosi positif akan masa lalu, masa sekarang dan masa depan. Emosi positif masa depan meliputi optimisme, harapan, keyakinan dan kepercayaan. Emosi positif masa sekarang mencakup kegembiraan, ketenangan, keriang, semangat yang meluap-luap, dan *flow*. Emosi positif tentang masa lalu adalah kepuasan, kelegaan, kesuksesan, kebanggaan dan kedamaian.

b. Afek Negatif

Menurut Diener (2005), Afek negatif dirasakan sebagai suasana hati dan emosi yang tidak menyenangkan serta refleksi respon-respon negatif yang dialami oleh individu terhadap hidup

mereka, kesehatan, serta peristiwa-peristiwa yang terjadi dan lingkungan mereka. Bentuk utama dari reaksi negatif atau tidak menyenangkan termasuk diantaranya kemarahan, kesedihan, kecemasan dan kekhawatiran, stres, frustrasi, rasa bersalah, malu, dan iri hati. Keadaan negatif lainnya seperti kesepian atau tidak berdaya juga dapat menjadi indikator penting dari ketidaksejahteraan. Meskipun beberapa emosi negatif memang diharapkan dapat terjadi dalam hidup dan diperlukan agar seseorang dapat hidup secara efektif, namun emosi negatif yang sering dan berkepanjangan menunjukkan bahwa seseorang percaya bahwa hidupnya berjalan buruk. Emosi negatif berkepanjangan dapat mengganggu keefektifan hidup, serta membuat hidup menjadi tidak menyenangkan.

2.1.3.2. Komponen Kognitif

Komponen kognitif dalam kesejahteraan subjektif mencerminkan penilaian individu terhadap kehidupannya. Penilaian individu tersebut dapat dibedakan berdasarkan 2 hal, diantaranya:

a. Kepuasan Hidup

Kepuasan hidup merupakan penilaian global mengenai kualitas hidup seseorang. Individu dapat menilai kondisi dalam hidup mereka, menimbang pentingnya kondisi tersebut, dan kemudian mengevaluasi kehidupan mereka pada skala mulai dari tidak puas sampai puas. Menurut Keyes & Magyar-Moe (dalam Snyder dan Lopez, 2007), kepuasan hidup adalah rasa akan kepuasan dan kedamaian, serta kepuasan akan sedikitnya kesenjangan antara keinginan dan kebutuhan dengan prestasi dan pencapaian. Kepuasan hidup mengacu pada proses penilaian masing-masing individu mengenai

kualitas hidupnya berdasarkan perbedaan masing-masing kriteria individu.

b. Kepuasan Domain

Selain penilaian kualitas hidup atau kepuasan hidup seseorang, terdapat juga komponen kognitif lain yang memengaruhi kesejahteraan subjektif individu, yaitu kepuasan domain. Menurut Diener, Scollon, dan Lucas (2003), Kepuasan domain mencerminkan evaluasi seseorang dari domain tertentu dalam hidupnya. Asumsi dari kepuasan domain ini adalah ketika individu dapat menilai domain penting dalam hidupnya, maka individu tersebut dapat membangun kepuasannya secara global melalui proses *bottom-up*. Prosesnya adalah dengan mengumpulkan penilaian pada kepuasan domain. Penilaian yang diberikan kepada setiap domain dapat bervariasi tergantung individu. Diener et al. (2002, dalam Diener, Scollon, dan Lucas, 2003), menemukan bahwa orang bahagia lebih cenderung menilai domain terbaik dalam hidup mereka lebih banyak, sedangkan individu yang tidak bahagia lebih cenderung menilai domain terburuk dalam hidup mereka lebih banyak. Dengan demikian, skor kepuasan domain tidak hanya mencerminkan bagian-bagian komponen dari penilaian kepuasan hidup, mereka juga dapat memberikan informasi yang unik tentang kesejahteraan seseorang secara keseluruhan.

2.1.4. Prediktor Kesejahteraan Subjektif

Menurut Argyle, Myers, dan Diener (dalam Compton, 2005) terdapat enam variabel yang dapat memprediksi kebahagiaan dan kepuasan hidup, diantaranya:

2.1.4.1. *Self esteem* (Harga diri)

Self esteem adalah prediktor paling penting dari kesejahteraan subjektif. *Self esteem* yang positif dihubungkan dengan keberfungsian yang adaptif pada setiap bidang kehidupan. *Self esteem* yang tinggi memberikan sejumlah keuntungan bagi individu meliputi perasaan bermakna dan berharga. Studi menemukan hubungan *self-esteem* dengan kurangnya kejahatan, kontrol amarah yang lebih besar, keintiman yang lebih besar dan kepuasan dalam hubungan, kemampuan lebih untuk peduli pada orang lain, dan kapasitas tinggi untuk bekerja kreatif dan produktif (Hoyle, Kernis, Leary & Baldwin, 1999). Harga diri yang tinggi menyediakan orang-orang dengan sejumlah keuntungan, termasuk rasa bermakna dan bernilai.

2.1.4.2. *Sense of perceived control* (Kontrol Pribadi)

Kontrol pribadi mengacu pada keyakinan bahwa seseorang memiliki beberapa ukuran kontrol atas peristiwa dalam kehidupan yang secara pribadi dianggap penting. Kontrol pribadi merupakan keyakinan bahwa individu dapat berperilaku dengan cara memaksimalkan hasil yang baik atau meminimalkan hasil yang buruk (Peterson, 1999). Kontrol pribadi dapat mendorong emosi, motivasi, perilaku, dan kekuatan fisiologis dalam menghadapi tuntutan (Peterson & Stunkard, 1989). Kontrol pribadi dapat terjadi dalam bentuk bagaimana seseorang mempengaruhi suatu peristiwa, mengatasi konsekuensi dari pilihan, dan memahami dan menginterpretasikan hasil pilihan.

2.1.4.3. *Extroversion* (Terbuka)

Sebuah kepribadian ekstrover adalah seseorang yang tertarik pada hal-hal di luar dirinya sendiri seperti lingkungan fisik dan sosial, dan berorientasi ke dunia pengalaman luar diri. Ekstraversi menjadi salah satu prediktor yang paling signifikan dari kesejahteraan subjektif. Individu yang

mudah bergaul memiliki kesempatan untuk membangun relasi positif dengan individu lain sekaligus mendapatkan timbal balik dari individu lain sehingga terwujud kondisi *well-being* yang lebih tinggi. Penelitian telah menemukan bahwa jumlah teman yang dimiliki seseorang sangat terkait dengan kesejahteraan subjektif dirinya (Okun, Stok, Haring, & Witter, 1984). Oleh karena itu, para peneliti percaya bahwa, orang yang lebih ramah memiliki peluang lebih besar untuk hubungan yang positif dengan orang lain dan lebih banyak mendapat kesempatan untuk menerima umpan balik positif tentang diri mereka sendiri dari orang lain. Beberapa peneliti melaporkan orang ekstrover memiliki tingkat kebahagiaan yang lebih tinggi karena mereka dilahirkan dengan sensitivitas yang lebih besar untuk penghargaan positif (Rusting & Larsen, 1998) dan memiliki reaksi kuat terhadap peristiwa yang menyenangkan (Larsen & Ketelaar, 1991). Mereka memiliki kecenderungan untuk mengalami emosi positif (Lucas, Diener, Grob, Suh, & Shao, 2000) dan mereka lebih cenderung mencari situasi sosial yang merangsang, nyaman, dan banyak memiliki interaksi sosial (Moskowitz & Cote, 1995).

2.1.4.4. Optimism (Optimisme)

Individu yang lebih optimis dengan masa depan cenderung merasa lebih bahagia dan lebih puas dengan hidup (Diener et al., 2009). Harapan untuk hasil yang positif tidak hanya meningkatkan *mood* tetapi juga menyediakan strategi *coping* yang lebih baik ketika mengalami stress. Optimisme dapat dilihat sebagai optimisme disposisional, atau harapan dunia bahwa hal-hal akan berubah baik di masa depan (Scheier & Carver, 1987, 1992). Hal ini juga dapat dilihat sebagai harapan, atau keyakinan bahwa tindakan dan ketekunan seseorang akan memungkinkan untuk mencapai tujuan yang hendak dicapai (Snyder, 1994). Optimisme dapat membantu orang percaya bahwa mereka memiliki potensi untuk membuat situasi berubah dengan baik.

2.1.4.5. *Positive relationship* (Relasi yang positif)

Positive relationship memiliki hubungan positif dengan kesejahteraan subjektif. Secara umum, ada 2 aspek yang terkait untuk menumbuhkan relasi sosial yang positif, yaitu dukungan sosial dan keintiman sosial. Individu yang memiliki relasi sosial yang positif dikatakan memiliki *self esteem* yang lebih tinggi, *coping* yang sukses, kesehatan yang lebih baik, dan masalah psikologis yang lebih sedikit.

2.1.4.6. *A sense of meaning and purpose to life* (Arti dan tujuan hidup)

Memiliki arti dan tujuan hidup juga merupakan prediktor penting dari kesejahteraan subjektif. Dalam studi kesejahteraan subjektif, variabel ini sering diukur sebagai religiusitas (lihat Myers, 1992, 2000). Sejumlah penelitian telah menemukan bahwa orang yang taat pada agama memiliki kesejahteraan lebih tinggi. Agama memberikan perasaan bermakna bagi individu, dukungan sosial, dan meningkatkan *self esteem* melalui proses verifikasi diri ketika individu berhubungan dengan individu lain untuk berbagi nilai. Bagaimanapun, arti dan tujuan hidup tidak selalu dikaitkan dengan keyakinan agama (McGregor, 1998; Compton, 2000). Penelitian telah menemukan bahwa ketika orang secara aktif terlibat dalam mengejar berbagai tujuan yang berarti bagi mereka, kesejahteraan meningkat (Oishi, Diener, Suh, & Lucas, 1999). Tujuan tersebut tidak harus selalu agama agar bermakna (Emmons, 1992).

2.1.5. Manfaat Kesejahteraan Subjektif

Menurut De Neve, Diener, Tay, dan Xuereb (2013), manfaat kesejahteraan subjektif secara objektif adalah sebagai berikut:

2.1.5.1. Kesehatan dan Usia Panjang (*Longevity*)

Kesejahteraan subjektif dipercaya memiliki manfaat yang besar secara langsung maupun tidak langsung terhadap kesehatan dan usia yang panjang seseorang. Kesejahteraan subjektif dipercaya dapat mengurangi peradangan dan meningkatkan kesehatan jantung, menjaga sistem imun dan endokrin, menurunkan risiko penyakit stroke dan kerentanan terhadap infeksi, melatih *good health behaviors* seperti makan makanan sehat, pengurangan rokok, latihan fisik, dan berat badan, mempercepat pemulihan individu dengan membatalkan efek fisiologis yang berbahaya, serta meningkatkan pertahanan hidup dan mengurangi risiko kematian.

2.1.5.2. Produktivitas dan Perilaku Organisasi

Selain memiliki manfaat terhadap kesehatan dan usia yang panjang pada diri seseorang secara individual, kesejahteraan subjektif juga dianggap memiliki manfaat yang besar terhadap produktivitas dan perilaku individu di dalam sebuah organisasi, seperti meningkatkan produktivitas kerja, mengurangi absensi dan meningkatkan fleksibilitas kreatifitas dan kognitif individu, meningkatkan kerjasama dan kolaborasi antar individu, serta meningkatkan pendapatan atau pemasukan organisasi.

2.1.5.3. Perilaku Individu dan Sosial

Kesejahteraan subjektif juga dianggap memiliki manfaat yang besar terhadap perilaku individu dan kehidupan sosial individu tersebut. Dalam perilaku individual, individu yang memiliki kesejahteraan subjektif yang tinggi dianggap lebih mampu mencapai tujuan jangka panjang meskipun tujuan jangka pendek mudah diraih. Hal ini dikarenakan kemampuan mereka untuk menunda kepuasan lebih besar, dan mereka lebih bersedia untuk mengorbankan keuntungan yang lebih kecil pada saat itu untuk mendapatkan manfaat yang lebih besar di masa depan. Selain itu,

kesejahteraan subjektif juga dianggap dapat mengurangi perilaku konsumtif dan lebih meningkatkan *savings* individu, mengurangi pengambilan resiko seperti lebih berhati-hati dalam menjalani hidupnya, meningkatkan perilaku prososial dan minat individu ke lebih banyak kegiatan sosial, dan meningkatkan kualitas interaksi individu dengan individu lain.

2.2. Perilaku Kewargaan Organisasi

2.2.1. Definisi Perilaku Kewargaan Organisasi

Perilaku Kewargaan organisasi (PKO) merupakan salah satu bentuk perilaku produktif di dalam sebuah organisasi. PKO mengacu pada perilaku yang bukan bagian dari deskripsi kerja formal anggota organisasi (misalnya, membantu rekan kerja yang absen, dan bersikap sopan kepada orang lain), dan tidak secara resmi mendapatkan reward. Meskipun perilaku tersebut tidak secara resmi dimandatkan oleh organisasi, secara agregat perilaku tersebut diyakini meningkatkan efektivitas kelompok dan organisasi (Jex & Britt, 2008).

Organ (1988, dalam Organ 1997) mendefinisikan PKO sebagai perilaku individual yang bersifat bebas, yang tidak secara langsung dan eksplisit mendapat pengharapan dari sistem imbalan formal, dan yang secara keseluruhan mendorong keefektifan fungsi-fungsi organisasi. Bersifat bebas dan sukarela, karena perilaku tersebut tidak diharuskan oleh persyaratan peran atau deskripsi jabatan yang secara jelas dituntut berdasarkan kontrak dengan organisasi, melainkan sebagai pilihan personal, sehingga jika tidak dilakukan umumnya tidak mendapatkan hukuman.

Borman & Motowidlo (1997, dalam Organ, Podsakoff, MacKenzie, 2006) mendefinisikan PKO sebagai sebuah kinerja kontekstual (*Contextual Performance*), yaitu sebuah kontribusi yang mempertahankan etos kerja sama dan daya dukung antar kelompok. Kinerja kontekstual dapat berbentuk

fasilitasi interpersonal (seperti membantu dan menjaga hubungan baik) dan berdedikasi terhadap pekerjaan seperti disiplin terhadap aturan dan penggunaan waktu. Selain itu, Borman & Motowidlo (1986, dalam Organ, Podsakoff, MacKenzie, 2006) juga mendefinisikan PKO sebagai *Prosocial Organizational Behavior* (POB), yaitu sebuah perilaku apapun dalam seting organisasi yang bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan seseorang yang mendapatkan perlakuan. POB tidak membatasi perilaku hanya dalam konteks pekerjaan, POB dapat terjadi dalam bentuk perilaku menolong rekan kerja dengan masalah pribadi, asalkan terjadi pada seting organisasi.

Van Dyne, Cummings, dan McLean-Parks (1995, dalam Organ, Podsakoff, MacKenzie, 2006) memposisikan PKO dalam kerangka yang lebih besar, yaitu *Extra-role Behavior* (ERB). ERB didefinisikan sebagai perilaku yang berusaha untuk menguntungkan organisasi dan melampaui harapan peran yang ada.

George dan Brief (1992, dalam Organ, Podsakoff, MacKenzie, 2006) mengembangkan sebuah pernyataan teoritis yang berkaitan dengan PKO, yaitu spontanitas organisasi (*Organizational Spontaneous*). Istilah ini menggambarkan sebuah perilaku "yang inovatif dan spontan" yang mendorong efektivitas organisasi. Dalam prakteknya, spontanitas organisasi dapat terjadi dalam bentuk bekerja sama dengan orang lain, melindungi organisasi, menjadi sukarelawan yang membangun organisasi, menjadi pemberi solusi dan ide kreatif, mengembangkan diri, dan mengembangkan pandangan positif pihak luar terhadap organisasi.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disimpulkan perilaku kewargaan organisasi adalah perilaku individual yang bebas dan sukarela, bukan bagian dari deskripsi tugas, jika dilakukan tidak secara langsung akan menerima imbal jasa, namun secara agregat akan dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi dari organisasi.

2.2.2. Dimensi Perilaku Kewargaan Organisasi (PKO)

Podsakoff, MacKenzie, Moorman, dan Fetter (dalam Organ, Podsakoff dan MacKenzie, 2006) membangun konsep perilaku kewargaan organisasi dengan mengikuti lima kategori PKO yang dimiliki Organ (1988), diantaranya:

2.2.2.1. *Altruism*

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.

2.2.2.2. *Conscientiousness*

Perilaku sukarela individu yang menunjukkan upaya sukarela dalam melakukan sesuatu hal melebihi kebutuhan dan harapan normal perilaku yang disyaratkan seperti datang lebih awal dari waktu yang ditentukan dan memenuhi absensi, mengikuti peraturan-peraturan organisasi, dan lain-lain.

2.2.2.3. *Sportsmanship*

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.

2.2.2.4. *Courtesy*

Perilaku sukarela individu yang ditunjukkan sebagai bagian dari tujuan individu untuk 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.

2.2.2.5. Civic Virtue

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.

2.2.3. Motif Perilaku Kewargaan Organisasi

McClelland (1961, dalam Jahangir, Akbar, dan Haq, 2004) mengatakan bahwa perilaku kewargaan organisasi dapat dipahami dengan baik jika dipandang berdasarkan motif yang mendasari perilakunya. McClelland menyatakan bahwa PKO dapat dipandang berdasarkan 3 motif, diantaranya:

2.2.3.1. Motif Prestasi

Motif prestasi mendorong orang untuk menunjukkan suatu standar keistimewaan (*excellence*) mencari prestasi dari tugas, tantangan atau kompetisi. PKO dianggap sebagai alat untuk pencapaian prestasi tugas (*task accomplishment*). Ketika prestasi menjadi motif, PKO muncul karena perilaku tersebut dipandang perlu untuk keberhasilan tugas. Perilaku seperti menolong orang lain, membicarakan perubahan dapat mempengaruhi orang lain, berusaha untuk tidak mengeluh, berpartisipasi dalam rapat unit merupakan hal-hal yang dianggap kritis terhadap keseluruhan prestasi tugas.

2.2.3.2. Motif Afiliasi

Motif afiliasi mendorong orang untuk mewujudkan, memelihara dan memperbaiki hubungan dengan orang lain. Istilah afiliasi sebagai kategori perilaku *extra-role* yang melibatkan PKO dan perilaku prososial organisasi untuk membentuk dan memelihara hubungan dengan orang lain atau organisasi. Seseorang yang berorientasi pada afiliasi menunjukkan PKO karena mereka menempatkan nilai orang lain dan hubungan kerja sama.

2.2.3.3. Motif Kekuasaan

Motif kekuasaan mendorong orang untuk mencari status dan situasi dimana mereka dapat mengontrol pekerjaan atau tindakan orang lain. Orang yang berorientasi pada kekuasaan menganggap PKO merupakan alat untuk mendapatkan kekuasaan dan status dengan figure otoritas dalam organisasi. Tindakan – tindakan PKO didorong oleh suatu komitmen terhadap agenda karir seseorang.

2.2.4. Faktor-Faktor yang Memengaruhi Perilaku Kewargaan Organisasi

Menurut Jahangir, Akbar, dan Haq (2004), terdapat beberapa faktor yang dipertimbangkan dapat memengaruhi individu untuk terlibat dalam perilaku kewargaan organisasi, di antaranya:

2.2.4.1. Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi

Kepuasan kerja telah ditemukan memiliki hubungan positif dengan performa kerja dan PKO. Kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap absensi, turnover, dan tekanan psikologis karyawan. Pekerja dengan kepuasan kerja yang lebih tinggi mungkin terlibat dalam PKO. Selanjutnya, individu dengan kepuasan kerja yang lebih tinggi menunjukkan

kecenderungan untuk tidak mencari pekerjaan lain dan meninggalkan pekerjaannya.

Seiring dengan kepuasan kerja, komitmen organisasi afektif sering dikutip sebagai anteseden PKO. Komitmen afektif dikonseptualisasikan sebagai keyakinan kuat dan penerimaan dari tujuan organisasi, dan keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi. Komitmen afektif mempertahankan arah perilaku ketika individu tidak mengharapkan imbalan formal yang besar, hal ini akan tampak logis bahwa komitmen afektif mendorong perilaku-perilaku (yaitu perilaku diskresioner) yang tidak tergantung terutama pada penguatan atau imbalan formal.

2.2.4.2. Persepsi Peran

Persepsi peran, termasuk persepsi seperti konflik peran dan ambiguitas peran telah ditemukan secara signifikan berhubungan negatif dengan PKO. Di sisi lain, peran yang jelas dan fasilitasi peran berhubungan positif. Namun, karena ambiguitas peran dan konflik peran diketahui mempengaruhi kepuasan karyawan, dan kepuasan berhubungan dengan PKO, ada kemungkinan bahwa setidaknya terdapat sedikit hubungan antara ambiguitas, konflik dan PKO yang dimediasi oleh kepuasan.

2.2.4.3. Kepemimpinan dan *Leader-member Exchange*

Kepemimpinan tampaknya memiliki pengaruh yang kuat pada kesediaan karyawan untuk terlibat dalam PKO. Namun, bukan dikaitkan dengan gaya kepemimpinan tertentu. Penelitian menemukan bahwa kepemimpinan di sini adalah kualitas hubungan karyawan dengan pemimpinnya. Kualitas hubungan antara bawahan dan pemimpin sering disebut *leader-member exchange* (LMX). Variabel kepemimpinan lain berhubungan positif dengan PKO adalah *leader's contingent reward behavior*, seperti mengekspresikan kepuasan atau penghargaan atas kinerja

yang baik. Perilaku kepemimpinan juga dapat mempengaruhi PKO secara tidak langsung melalui persepsi karyawan tentang keadilan di tempat kerja.

2.2.4.4. Persepsi Keadilan

Persepsi keadilan dikatakan berhubungan positif dengan PKO. Persepsi keadilan mengacu pada apakah karyawan merasa keputusan organisasi dibuat secara adil dan sesuai dengan masukan dari karyawan (biasanya disebut keadilan prosedural), dan apakah karyawan merasa bahwa mereka cukup dihargai dengan diberikan tingkat pelatihan, kedudukan, tanggung jawab atau beban kerja (disebut keadilan distributif).

2.2.4.5. Disposisi Individual

Variabel kepribadian termasuk afek positif, afek negatif, *conscientiousness* dan *agreeableness* semuanya telah ditemukan mempengaruhi individu untuk mungkin untuk terlibat dalam PKO. PKO tampaknya tidak tergantung pada ciri-ciri kepribadian seperti *extraversion*, *introversion*, atau *openness to change*. Fakta bahwa PKO dikonseptualisasikan sebagai seperangkat perilaku terutama dipengaruhi oleh persepsi dari tempat kerja (bukan oleh kekuatan sifat-sifat pribadi) mungkin menjadi alasan mengapa kepribadian belum diterapkan secara luas dalam studi tentang PKO. Meskipun demikian, kepribadian mungkin merupakan ukuran penting untuk mengontrol pengaruhnya terhadap perilaku.

2.2.4.6. Motivasi

Penelitian terbaru yang menggunakan motivasi untuk mengukur disposisi individu dalam model Organ mengusulkan bahwa motif individu dapat berhubungan dengan perilaku kewargaan organisasi. Eksplorasi dampak kepribadian dan motivasi terhadap PKO dilakukan karena tidak ada

penelitian sebelumnya yang digunakan untuk memprediksi motivasi PKO, peneliti mengembangkan proposisi mereka dari penelitian Kesukarelawanan.

Baru-baru ini tipologi sumber motivasi diusulkan oleh Leonard, Beauvais, dan Scholl (1999). Para peneliti mengusulkan lima sumber motivasi yang diukur meliputi proses intrinsik, instrumental, konsep diri eksternal, konsep diri internal, dan internalisasi tujuan. Meskipun teori motivasi bekerja sebagai anteseden PKO, para peneliti memperingatkan bahwa sumber motivasi individual bisa berdampak pada tingkat PKO masing-masing individu.

2.2.4.7. Usia Individu

Proposisi bahwa pekerja muda dan tua dapat melihat pekerjaan dan diri dengan cara yang berbeda secara fundamental bukanlah hal baru. Para peneliti berpendapat bahwa karyawan yang lebih muda mengkoordinasikan kebutuhan mereka dengan kebutuhan organisasi dengan lebih fleksibel. Sebaliknya, karyawan yang lebih tua cenderung lebih kaku dalam menyesuaikan kebutuhan mereka dengan organisasi. Oleh karena itu, pekerja muda dan lebih tua mungkin berbeda dalam orientasi mereka terhadap diri, orang lain, dan pekerjaan. Perbedaan-perbedaan ini dapat menyebabkan perbedaan motif yang menonjol antara karyawan muda dan tua untuk melakukan PKO.

2.2.5. Manfaat Perilaku Kewargaan Organisasi (PKO)

Terdapat manfaat yang dapat diperoleh oleh organisasi, individu dan tim dalam PKO menurut Organ, Podsakoff, MacKenzie (2006) yaitu sebagai berikut:

- 2.2.5.1. PKO meningkatkan produktivitas rekan kerja.
- a. Anggota organisasi yang menolong rekan kerja lain akan mempercepat penyelesaian tugas rekan kerjanya, dan pada gilirannya meningkatkan produktivitas rekan tersebut.
 - b. Seiring dengan berjalannya waktu, perilaku membantu yang ditunjukkan anggota organisasi akan membantu menyebarkan *bestpractice* ke seluruh unit kerja atau kelompok.
- 2.2.5.2. PKO meningkatkan produktivitas manajer.
- a. Anggota organisasi yang menampilkan perilaku *civic virtue* akan membantu manajer mendapatkan saran dan atau umpan balik yang berharga dari Anggota organisasi tersebut, untuk meningkatkan efektivitas unit kerja.
 - b. Anggota organisasi yang sopan, yang menghindari terjadinya konflik dengan rekan kerja, akan menolong manajer terhindar dari krisis manajemen.
- 2.2.5.3. PKO menghemat sumber daya yang dimiliki manajemen dan organisasi secara keseluruhan.
- a. Jika Anggota organisasi saling tolong menolong dalam menyelesaikan masalah dalam suatu pekerjaan sehingga tidak perlu melibatkan manajer, konsekuensinya manajer dapat memakai waktunya untuk melakukan tugas lain, seperti membuat perencanaan.
 - b. Anggota organisasi yang menampilkan *concentioussness* yang tinggi hanya membutuhkan pengawasan minimal dari manajer sehingga manajer dapat mendelegasikan tanggung jawab yang lebih besar kepada mereka, ini berarti lebih banyak waktu yang diperoleh manajer untuk melakukan tugas yang lebih penting.

- c. Anggota organisasi lama yang membantu Anggota organisasi baru dalam pelatihan dan melakukan orientasi kerja akan membantu organisasi mengurangi biaya untuk keperluan tersebut.
- d. Anggota organisasi yang menampilkan perilaku *sportsmanship* akan sangat menolong manajer tidak menghabiskan waktu terlalu banyak untuk berurusan dengan keluhan-keluhan kecil anggota organisasi.

2.2.5.4. PKO membantu menghemat energi sumber daya yang langka untuk memelihara fungsi kelompok.

- a. Keuntungan dari perilaku menolong adalah meningkatkan semangat, moril (*morale*), dan kerekatan (*cohesiveness*) kelompok, sehingga anggota kelompok (atau manajer) tidak perlu menghabiskan energi dan waktu untuk pemeliharaan fungsi kelompok.
- b. Anggota organisasi yang menampilkan perilaku *courtesy* terhadap rekan kerja akan mengurangi konflik dalam kelompok, sehingga waktu yang dihabiskan untuk menyelesaikan konflik manajemen berkurang.

2.2.5.5. PKO dapat menjadi sarana efektif untuk mengoordinasi kegiatan-kegiatan kelompok kerja.

- a. Menampilkan perilaku *civic virtue* (seperti menghadiri dan berpartisipasi aktif dalam pertemuan di unit kerjanya) akan membantu koordinasi diantara anggota kelompok, yang akhirnya secara potensial meningkatkan efektivitas dan efisiensi kelompok.
- b. Menampilkan perilaku *courtesy* (misalnya saling member informasi tentang pekerjaan dengan anggota dari tim lain) akan menghindari

munculnya masalah yang membutuhkan waktu dan tenaga untuk diselesaikan.

2.2.5.6. PKO meningkatkan kemampuan organisasi untuk menarik dan mempertahankan anggota organisasi terbaik.

- a. Perilaku menolong dapat meningkatkan moral dan kerekatan serta perasaan saling memiliki diantara anggota kelompok, sehingga akan meningkatkan kinerja organisasi dan membantu organisasi menarik dan mempertahankan anggota organisasi yang baik.
- b. Memberi contoh pada anggota organisasi lain dengan menampilkan perilaku *sportsmanship* (misalnya tidak mengeluh karena permasalahan-permasalahan kecil) akan menumbuhkan loyalitas dan komitmen pada organisasi.

2.2.5.7. PKO meningkatkan stabilitas kinerja organisasi.

- a. Membantu tugas anggota organisasi yang tidak hadir di tempat kerja atau yang mempunyai beban kerja berat akan meningkatkan stabilitas (dengan cara mengurangi variabilitas) dari kinerja unit kerja.
- b. Anggota organisasi yang *conscientiuousness* cenderung mempertahankan tingkat kinerja yang tinggi secara konsisten, sehingga mengurangi variabilitas pada kinerja unit kerja.

2.2.5.8. PKO meningkatkan kemampuan organisasi untuk beradaptasi dengan perubahan lingkungan.

- a. Anggota organisasi yang mempunyai hubungan dekat dengan *marketplace* dengan sukarela memberi informasi tentang perubahan yang terjadi di lingkungan dan memberi saran tentang

bagaimana merespons perubahan tersebut, sehingga organisasi dapat beradaptasi dengan cepat.

- b. Anggota organisasi yang secara aktif hadir dan berpartisipasi pada pertemuan-pertemuan di organisasi akan membantu menyebarkan informasi yang penting dan harus diketahui oleh organisasi.
- c. Anggota organisasi yang menampilkan perilaku *conscientiousness* (misalnya kesediaan untuk memikul tanggung jawab baru dan mempelajari keahlian baru) akan meningkatkan kemampuan organisasi beradaptasi dengan perubahan yang terjadi di lingkungannya.

2.2.5.9. PKO dapat meningkatkan efektivitas organisasi dengan menciptakan modal sosial.

- a. Anggota organisasi yang membantu anggota organisasi lain akan meningkatkan modal sosial struktural dengan memperkuat hubungan sosial, dengan demikian dapat meningkatkan transfer informasi, pembelajaran organisasi, dan pelaksanaan kegiatan organisasi.
- b. Anggota organisasi yang menghadiri pertemuan yang tidak diwajibkan tetapi memiliki informasi yang berguna tentang organisasi dapat meningkatkan modal sosial kognitif dengan memperoleh pengetahuan yang berguna tentang kegiatan dan perkembangan organisasi, dan mendapatkan pemahaman yang lebih baik tentang misi dan budaya organisasi.
- c. Anggota organisasi yang mempresentasikan ide mereka dan secara terbuka berbagi pendapat dengan rekan kerja mereka meningkatkan modal sosial kognitif dengan memfasilitasi penggunaan bahasa dan narasi bersama dalam organisasi.

- d. Anggota organisasi yang menunjukkan perilaku membantu anggota organisasi lain meningkatkan modal sosial relasional dengan membangun kepercayaan.

2.3. Tinjauan Pustaka mengenai Hubungan Antar Variabel

Kesejahteraan subjektif memiliki dua komponen utama di dalamnya, yaitu komponen afektif (kebahagiaan) dan komponen kognitif (kepuasan hidup) (Diener, dalam Biswas-Diener & Dean, 2007). Berdasarkan kedua komponen tersebut, kesejahteraan subjektif dapat dianggap sebagai jumlah total emosi menyenangkan dari perasaan seseorang, evaluasi kognitif mereka tentang seberapa puas mereka dengan keseluruhan kehidupan mereka, ataupun aspek spesifik kehidupan mereka.

Perilaku kewargaan organisasi secara tidak langsung memiliki hubungan dengan kesejahteraan subjektif, sehingga dapat diketahui bahwa perilaku kewargaan organisasi tersebut memiliki pengaruh terhadap kesejahteraan subjektif. Organ (1988) mendefinisikan perilaku kewargaan organisasi sebagai perilaku individual yang bersifat bebas, yang tidak secara langsung dan eksplisit mendapat pengharapan dari sistem imbalan formal, dan secara keseluruhan mendorong keefektifan fungsi-fungsi organisasi. Perilaku kewargaan organisasi ini sering juga dikaitkan dengan *Prosocial Organizational Behavior* (POB), yaitu sebuah perilaku apapun dalam seting organisasi yang bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan seseorang yang mendapatkan perlakuan (Borman & Motowidlo, 1986, dalam Organ, Podsakoff, MacKenzie, 2006). Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa perilaku kewargaan organisasi merupakan bentuk perilaku prososial yang terjadi di dalam seting organisasi.

Banyak studi yang telah dilakukan untuk melihat hubungan maupun pengaruh perilaku prososial terhadap kesejahteraan individu. Secara umum,

penelitian menunjukkan perilaku prososial membawa individu ke afek positif yang lebih tinggi (Piliavin, 1981 dalam Spitzmuller, Matthias, Van Dyne, Linn, & Ilie, Remus, 2008) dan menghilangkan atau menurunkan mood yang jelek pada diri individu (Cialdini dan Kenrick, 1976 dalam Spitzmuller *et al.*, 2008). Selain itu, penelitian yang dilakukan Steger, M. F. Kashdan, dan Oishi (2008) juga menunjukkan bahwa perilaku eudaimonic seperti menolong orang lain, mendengarkan orang lain, dan meluangkan waktu untuk orang lain dapat meningkatkan afek positif dan kepuasan hidup individu. Dengan demikian, berdasarkan hal tersebut dapat diketahui bahwa perilaku prososial dapat memengaruhi masing-masing komponen yang berada di dalam kesejahteraan subjektif individu, seperti komponen afektif (kebahagiaan) dan kognitif (kepuasan hidup).

Perilaku menolong diketahui berhubungan bahkan memiliki pengaruh terhadap kesejahteraan subjektif seseorang karena perilaku tersebut dapat membuat hidup seseorang lebih bermakna atau lebih menyenangkan. Hal ini dikarenakan perilaku tersebut dapat mengeluarkan segala potensi yang ada dalam diri individu itu sendiri. Selain itu, perilaku-perilaku tersebut dapat membuat individu memenuhi kebutuhannya untuk mengatur hidupnya sendiri, membangun hubungan dengan orang lain, dan mengeluarkan kompetensi yang ada di dalam dirinya. Hal ini tentunya dapat membuat mereka terlibat dengan hidupnya dalam cara yang bermanfaat (Steger, M. F. Kashdan, dan Oishi, 2008).

Lebih jauh lagi, perilaku menolong atau prososial tersebut dikatakan juga dapat membuat individu lebih *resilient*, *fulfilled*, dan mampu untuk membangun sumber psikologis dan sumber sosial individu itu sendiri, seperti membangun hubungan dekat, keterbukaan, dan keintiman. Perilaku ini juga dapat membuat individu merasa bermakna dan memiliki tujuan karena di dalamnya terdapat pencapaian tujuan yang berkaitan dengan keberfugian manusia (Steger, M. F. Kashdan, dan Oishi, 2008).

Berdasarkan dampak yang dihasilkan dari perilaku tersebut, dapat diketahui bahwa perilaku menolong dapat membentuk beberapa prediktor atau faktor-faktor yang dapat memengaruhi kesejahteraan subjektif individu, seperti harga diri, ekstrasversi, hubungan sosial, optimisme, tujuan hidup, serta arti dan makna hidup. Dengan demikian, berdasarkan penjabaran tersebut dapat dikatakan bahwa perilaku kewargaan organisasi memiliki hubungan yang positif dengan kesejahteraan subjektif. Hal ini dikarenakan terdapat aspek prososial di dalam perilaku kewargaan organisasi yang tentunya dapat dilakukan langsung oleh individu terhadap individu, maupun oleh individu terhadap organisasi.

2.4. Kerangka Pemikiran

Di era seperti sekarang ini, tuntutan mahasiswa untuk tidak hanya menjadi mahasiswa biasa yang hanya kuliah dan menerima pembelajaran di dalam kelas semakin besar. Mahasiswa, khususnya di Indonesia dituntut untuk bisa menjadi seorang agen perubahan, agen pengawas, dan agen penerus masa depan. Selain itu, mahasiswa juga dituntut untuk dapat mengembangkan *soft skill* yang ada dalam diri mereka agar dapat berkembang dan mampu bersaing dengan orang lain ketika mereka lulus dan menjadi seorang sarjana nanti.

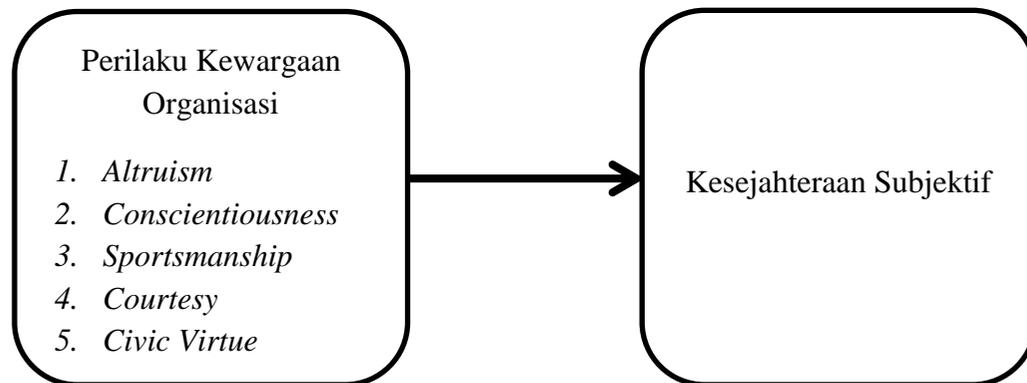
Untuk memenuhi tuntutan-tuntutan tersebut, mahasiswa dapat bergabung ke dalam sebuah organisasi yang nantinya dapat menjadi wadah bagi mereka dalam mengembangkan potensi yang ada dalam diri mereka. Akan tetapi dalam memutuskan hal tersebut, mahasiswa tidak boleh mengenyampingkan kesejahteraan dirinya, sesuai dengan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 60 Tahun 1999, yaitu salah satu fungsi dari organisasi kemahasiswaan adalah untuk melaksanakan peningkatan

kesejahteraan mahasiswa dalam kehidupan kemahasiswaan di perguruan tinggi.

Banyak faktor yang dapat menentukan kesejahteraan subjektif seseorang, salah satunya adalah hubungan sosial. Berdasarkan penelitian-penelitian yang dilakukan, hubungan sosial dapat memengaruhi kesejahteraan subjektif individu. Salah satu hubungan sosial yang dapat terjadi di dalam organisasi adalah kerja sama dan saling tolong menolong. Bentuk kerja sama dan tolong menolong yang dapat ditampilkan oleh masing-masing individu di dalam organisasi adalah dengan menunjukkan sebuah perilaku, yaitu perilaku kewargaan organisasi.

Berdasarkan hasil penelitian, perilaku menolong dapat memengaruhi kesejahteraan subjektif individu. Dalam perilaku kewargaan organisasi, perilaku menolong terjadi tidak hanya dituju kepada individu, melainkan dapat juga kepada organisasi. Perilaku-perilaku tersebut dapat dimunculkan dalam berbagai bentuk atau dimensi, diantaranya adalah *altruisme*, *Conscientiousness*, *Sportsmanship*, *Courtesy*, dan *Civic Virtue*. Akan tetapi, dampak dari masing-masing bentuk perilaku tersebut juga tergantung kepada organisasi yang individu ikuti, apakah lingkungan dan kondisi organisasi tersebut mendukung terjadinya perilaku tersebut, dan apakah dampak yang dihasilkan dari perilaku tersebut dapat secara signifikan memengaruhi kesejahteraan subjektif individu.

Dengan demikian, berdasarkan pemikiran inilah peneliti ingin meneliti pengaruh perilaku kewargaan organisasi terhadap kesejahteraan subjektif pada pengurus Ikatan Lembaga Mahasiswa Psikologi Indonesia (ILMPI).



Bagan 2.1

Kerangka Pemikiran Perilaku Kewargaan Organisasi dan Kesejahteraan Subjektif

2.5. Hipotesis Penelitian

Terdapat 1 hipotesis mayor, yaitu:

Ha1: Terdapat pengaruh yang signifikan perilaku kewargaan organisasi terhadap kesejahteraan subjektif pada pengurus Ikatan Lembaga Mahasiswa Psikologi Indonesia (ILMPI).

Terdapat 5 hipotesis minor, yaitu:

1. Ha1: Terdapat pengaruh yang signifikan altruisme terhadap kesejahteraan subjektif pada pengurus Ikatan Lembaga Mahasiswa Psikologi Indonesia (ILMPI).
2. Ha2: Terdapat pengaruh yang signifikan *conscientiousness* terhadap kesejahteraan subjektif pada pengurus Ikatan Lembaga Mahasiswa Psikologi Indonesia (ILMPI).

3. Ha3: Terdapat pengaruh yang signifikan *sportsmanship* terhadap kesejahteraan subjektif pada pengurus Ikatan Lembaga Mahasiswa Psikologi Indonesia (ILMPI).
4. Ha4: Terdapat pengaruh yang signifikan *courtesy* terhadap kesejahteraan subjektif pada pengurus Ikatan Lembaga Mahasiswa Psikologi Indonesia (ILMPI).
5. Ha5: Terdapat pengaruh yang signifikan *civic virtue* terhadap kesejahteraan subjektif pada pengurus Ikatan Lembaga Mahasiswa Psikologi Indonesia (ILMPI).

2.6. Penelitian yang Relevan

- 2.6.1. Penelitian yang dilakukan oleh Muhana S. Utami (2009) yang berjudul “Keterlibatan dalam Kegiatan dan Kesejahteraan Subjektif Mahasiswa”. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa mahasiswa yang terlibat dalam kegiatan seperti mengikuti organisasi memiliki kesejahteraan subjektif yang lebih tinggi dibandingkan dengan yang tidak mengikuti kegiatan. Berdasarkan hasil penelitian tersebut, kesejahteraan subjektif yang dirasakan oleh mahasiswa saat mengikuti organisasi dipengaruhi oleh hubungan sosial, lingkungan pendidikan, pencapaian tujuan personal (peningkatan kompetensi), dan tambahan pengalaman.
- 2.6.2. Penelitian yang dilakukan oleh Steger, M. F. Kashdan, dan Oishi (2008) yang berjudul “*Being good by doing good: Daily eudaimonic activity and well-being*”. Hasil penelitian yang dilakukan pada mahasiswa psikologi tersebut menunjukkan bahwa perilaku eudaimonic seperti menolong orang lain, mendengarkan orang lain, dan meluangkan waktu untuk orang lain memiliki hubungan positif

dengan afek positif dan kepuasan hidup individu. Hal ini menunjukkan bahwa perilaku eudaimonic tersebut memiliki pengaruh terhadap kesejahteraan subjektif individu.

- 2.6.3. Penelitian yang dilakukan oleh M. Celeste Davilla dan Marcia A. Finkestein (2013) yang berjudul "*Organizational Citizenship Behavior and Well-being: Preliminary Results*". Hasil penelitian yang dilakukan pada karyawan sebuah perusahaan tersebut menunjukkan bahwa OCB-O dan OCB-I memiliki hubungan dengan kesejahteraan subjektif dalam bentuk afek positif dan kepuasan hidup, dan tidak berhubungan dengan afek negatif.
- 2.6.4. Penelitian yang dilakukan oleh Mark C. Bolino dan William H. Turnley (2005) yang berjudul "*The Personal Cost of Citizenship Behavior: The Relationship Between Individual Initiative and Role Overload, Job Stress, and Work-Family Conflict*". Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa individu yang bekerja dan telah berkeluarga yang menunjukkan perilaku kewargaan organisasi atau secara spesifik *individual initiative* yang tinggi, akan lebih berhubungan dengan *role overload*, *job stress*, serta *work-family conflict* yang tinggi. Hal ini dipengaruhi oleh adanya "*personal cost*" yang harus dikeluarkan oleh individu, dan individu tersebut kurang merasakan keuntungan ketika melakukan perilaku tersebut.
- 2.6.5. Penelitian yang dilakukan oleh Brenda J. Van. Der Meer (2010) yang berjudul: "*Organizational Citizenship Behavior and employee Well-Being: The Relationship between OCB and Job Stress, Work-Family Conflict, Negative Affect and Burnout*". Hasil penelitian yang dilakukan terhadap karyawan yang bekerja penuh waktu tersebut menunjukkan bahwa OCB tidak memiliki hubungan dengan *job stress* dan *work-*

family conflict, akan tetapi diketahui bahwa OCB memiliki hubungan negatif dengan afek negatif dan 2 bentuk burnout, yaitu: *emotional exhaustion* dan *depersonalization*. Selain itu, secara spesifik hasil penelitian ini menunjukkan bahwa altruisme hanya berhubungan positif dengan afek positif. *Conscientiousness* diketahui berhubungan positif dengan *job stress*, *work-family conflict*, afek positif, dan berhubungan negatif dengan dimensi *depersonalization* dari *burnout*. *Sportsmanship* berhubungan negatif dengan *job stress*, *work-family conflict*, afek negatif, *burnout*, dan 2 dimensi dari *burnout* yaitu: *emotional exhaustion* dan *depersonalization*. Civic virtue diketahui berhubungan positif dengan afek positif dan berhubungan negatif dengan *emotional exhaustion*, salah satu dimensi dari *burnout*. Dan *courtesy* diketahui berhubungan negatif dengan afek positif.

- 2.6.6. Penelitian yang dilakukan oleh Stephan Meier dan Alois Stutzer (2008) yang berjudul: *Is Volunteering Rewarding in Itself?* Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa individu tergabung dalam sebuah komunitas atau organisasi sosial dan melakukan tindakan *volunteering* diketahui memiliki kepuasan hidup yang lebih tinggi dibandingkan dengan yang tidak melakukan.