

Hubungan antara *subjective well-being* dan *organizational citizenship behavior* pada karyawan PT. X

Arif Hidayat^{1*}, Dewi Soerna Anggraeni²

¹Universitas Mercubuana Yogyakarta

INFO ARTIKEL

Sejarah artikel:

Diterima 27 Januari 2025
Disetujui 12 Februari 2025
Diterbitkan 25 Februari 2025

Penulis Korespondensi*:

Arif Hidayat
Universitas Mercubuana
Yogyakarta, Indonesia
18081590@student.mercubu
ana-yogya.ac.id



©2023 Penulis. Diterbitkan oleh Program Studi Akuntansi, Institut Koperasi Indonesia. Ini adalah artikel akses terbuka di bawah lisensi CC BY NC (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0>)

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *Subjective Well-Being* (SWB) dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada karyawan PT. X Yogyakarta. Subjek penelitian ini adalah 60 karyawan perusahaan retail PT. X Yogyakarta dengan rentang usia 19-50 tahun dan masa kerja di atas satu tahun. Penelitian ini menggunakan teknik random sampling. Data dikumpulkan menggunakan dua skala, yaitu skala SWB dan skala OCB, yang masing-masing terdiri dari 25 aitem. Validitas item skala SWB berkisar antara 0,371 hingga 0,801 dengan reliabilitas 0,951, sedangkan validitas item skala OCB berkisar antara 0,453 hingga 0,751 dengan reliabilitas 0,954. Analisis data menggunakan teknik korelasi spearman menunjukkan bahwa nilai $r_{xy} = 0,846$ dengan nilai determinasi (R^2) sebesar 0,680. Hasil ini menunjukkan bahwa hubungan antara SWB dan OCB berada dalam kategori sangat kuat. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin tinggi *Subjective Well-Being* karyawan, semakin tinggi pula *Organizational Citizenship Behavior* yang mereka tunjukkan. Penelitian ini memberikan kontribusi dalam memahami pentingnya peningkatan *Subjective Well-Being* untuk mendorong perilaku positif di tempat kerja.

Kata Kunci : *Subjective Well-Being*, *Organizational Citizenship Behavior*, Korelasi, Karyawan, Organisasi.

ABSTRACT

This study aims to examine the relationship between Subjective Well-Being (SWB) and Organizational Citizenship Behavior (OCB) among employees of PT. X Yogyakarta. The research subjects consisted of 60 retail employees of PT. X Yogyakarta, aged 19-50 years with a minimum work tenure of one year. Random sampling was used as the sampling technique. Data were collected using two scales: the SWB scale and the OCB scale, each comprising 25 items. The validity of the SWB scale items ranged from 0.371 to 0.801, with a reliability coefficient of 0.951, while the validity of the OCB scale items ranged from 0.453 to 0.751, with a reliability coefficient of 0.954. Data analysis using the spearman correlation technique revealed that $r_{xy} = 0.824$ with a determination coefficient (R^2) of 0.680. This indicates a very strong relationship between SWB and OCB. The findings suggest that higher Subjective Well-Being is associated with higher Organizational Citizenship Behavior among employees. This study contributes to understanding the importance of improving Subjective Well-Being to foster positive behavior in the workplace.

Keywords : *Subjective Well-Being*, *Organizational Citizenship Behavior*, Correlation, Employees, Organization.

PENDAHULUAN

PT. X merupakan perusahaan ritel terkemuka di Indonesia yang didirikan pada tahun 1995. Sejak saat itu, perusahaan ini telah mengalami pertumbuhan yang sangat pesat dan melakukan penawaran saham perdana pada November 2004. Hingga kini, PT. X mengelola lebih dari 3.000 gerai ritel yang menawarkan beragam merek internasional dalam berbagai kategori, termasuk olahraga, fashion, department store, produk anak-anak, makanan dan minuman, serta berbagai produk gaya hidup lainnya.. Beberapa merek terkenal yang berada di bawah naungan PT.X antara lain Lacoste, Tommy Hilfiger, Dominos Pizza, Swatch, New Balance, dan Planet Sport.

Dalam penelitian ini, sampel diambil dari beberapa merek fashion yang dikelola oleh PT.X fashion cabang Yogyakarta Dengan total Karyawan sebanyak 80 orang, dengan rentan usia 19 tahun sampai 50 tahun pada bagian sales asissten yang tergabung dalam beberapa merek yaitu Lacoste, Tumi, Tommy Hilfiger, Calvin Klein, Swatch, Kipling, Mango, dan Flying Tiger. Pemilihan merek-merek tersebut didasarkan pada reputasi dan popularitasnya di pasar Indonesia, yang diharapkan dapat memberikan gambaran komprehensif mengenai dinamika industri fashion ritel di Indonesia. Industri fashion di Indonesia menunjukkan pertumbuhan yang signifikan.

Karyawan PT.X Indonesia di Yogyakarta dipilih sebagai subjek penelitian karena perusahaan ini merupakan salah satu ritel terbesar di Indonesia dengan berbagai merek internasional, sehingga memiliki lingkungan kerja yang dinamis dan kompetitif. Selain itu, jumlah karyawan yang besar dengan rentang usia beragam memungkinkan penelitian memperoleh data yang representatif mengenai *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) di industri ritel.

Lebih dari sekadar menjalankan tugas pokok, OCB mencerminkan komitmen dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Dengan kata lain, OCB bukan hanya bermanfaat bagi organisasi, tetapi juga memberikan nilai tambah bagi karyawan sendiri (Soelton, 2023). Organ (2018) OCB didefinisikan sebagai perilaku yang tidak diakui secara langsung oleh sistem penghargaan formal, tetapi memiliki kontribusi signifikan terhadap efektivitas keseluruhan organisasi. Lebih lanjut, Organ (2014) menambahkan aspek aspek OCB meliputi: *altruism* (perilaku membantu orang lain dalam organisasi), *conscientiousness* (disiplin dan tanggung jawab), *sportsmanship* (sikap toleransi terhadap kondisi yang kurang ideal), *courtesy* (sikap menghormati rekan kerja), dan *civic virtue* (partisipasi aktif dalam kegiatan organisasi). *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) adalah faktor krusial dalam kinerja karyawan.

Hasil penelitian Putra (2021) terhadap karyawan PT. Sawah Solok menunjukkan adanya kesenjangan antara harapan organisasi dan perilaku aktual karyawan dalam hal *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), dari total 100 orang responden sekitar 45% responden yang belum menunjukkan tingkat OCB yang optimal. Masalah ini ditunjukkan oleh rendahnya tingkat partisipasi karyawan dalam aktivitas sukarela dan kolaboratif yang mendukung tujuan organisasi. Selain itu, 32% karyawan menunjukkan sikap apatis terhadap kegiatan di luar tugas formal, yang berdampak negatif pada kinerja tim secara keseluruhan. Temuan ini menunjukkan adanya tantangan dalam membangun budaya kerja yang positif dan kolaboratif. Oleh karena itu, diperlukan langkah-langkah selanjutnya untuk meningkatkan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) di perusahaan tersebut. Permasalahan tersebut didukung oleh hasil observasi dan wawancara mendalam dengan 10 karyawan PT. X pada Januari 2022, yang mengungkapkan inkonsistensi antara praktik perusahaan dan nilai-nilai OCB. Unjuk rasa terkait distribusi bonus kinerja mengindikasikan kurangnya penerimaan terhadap kebijakan perusahaan.

Berdasarkan wawancara, ditemukan perilaku negatif berupa penggunaan waktu istirahat yang berlebihan, keterlambatan dalam menyelesaikan tugas, dan kurangnya tanggung jawab dalam menjalankan pekerjaan. Selain itu, terdapat kecenderungan untuk tidak membantu rekan kerja yang mengalami kesulitan, enggan berbagi informasi yang diperlukan, dan kurangnya kerja sama dalam tim. Beberapa karyawan juga menunjukkan sikap sering mengeluh terhadap kebijakan perusahaan, mudah merasa tidak puas dengan tugas yang diberikan, serta menolak kompromi dalam penyelesaian masalah. Dari segi komunikasi dan koordinasi, ditemukan perilaku seperti tidak menginformasikan perubahan

tugas kepada rekan kerja, mengabaikan diskusi yang dapat mencegah kesalahpahaman, serta jarang memberikan umpan balik yang konstruktif. Terakhir, partisipasi dalam kegiatan perusahaan di luar tugas utama cenderung pasif, ditunjukkan dengan ketidakhadiran dalam rapat rutin, minimnya kontribusi dalam diskusi pengembangan, serta kurangnya kepedulian terhadap inisiatif perusahaan. Hal ini diperkuat oleh pernyataan manajer operasional yang menyebut sebagian besar karyawan menunjukkan kinerja standar dan kurang inisiatif. Seharusnya karyawan memiliki OCB yang baik dengan ditandai adanya perilaku seperti proaktif dalam menyelesaikan tugas, memiliki komitmen tinggi, bersedia membantu rekan tanpa pamrih, mampu beradaptasi, bersikap positif, dan bertanggung jawab atas kualitas pekerjaannya (Saleh & Firman, 2018).

Berdasarkan penelitian Podsakoff et al. (2014), Ada empat faktor utama yang dapat memengaruhi tingkat *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Pertama, karakteristik individu karyawan, seperti kepribadian dan motivasi, berperan penting dalam menentukan sejauh mana seseorang berperilaku altruistik. Kedua, karakteristik organisasi, termasuk budaya dan kebijakan perusahaan, juga mempengaruhi tingkat OCB. Selain itu, karakteristik tugas yang meliputi kompleksitas dan variasi pekerjaan dapat mendorong karyawan untuk berperilaku lebih proaktif. Terakhir, karakteristik kepemimpinan, seperti dukungan dan gaya manajemen, juga berkontribusi pada pembentukan OCB. Dengan memahami berbagai faktor yang mempengaruhi, organisasi dapat menciptakan lingkungan yang mendorong perilaku OCB yang tinggi, serta mengurangi perilaku negatif yang dapat merugikan kinerja organisasi.

Dari keempat faktor yang telah dijelaskan sebelumnya, karakteristik individu, Khususnya dalam aspek kepribadian, terdapat hubungan yang erat dengan kesejahteraan subjek (*Subjective Well-Being*) karyawan (Organ, 2014). *Subjective Well-Being* (SWB) merupakan konsep yang merujuk pada evaluasi subjektif individu terhadap kehidupannya, baik dalam bentuk kognitif maupun afektif (Diener, 1984). Menurut Diener (2009), SWB mencakup kepuasan hidup, afeksi positif, dan rendahnya afeksi negatif, yang menunjukkan kesejahteraan emosional seseorang. Diener (2009) menjelaskan bahwa SWB terdiri dari tiga aspek utama, yaitu kepuasan hidup (*life satisfaction*), afeksi positif (*positive affect*), dan rendahnya afeksi negatif (*low negative affect*). Kepuasan hidup mencerminkan penilaian kognitif individu terhadap seberapa baik kehidupan yang dijalani sesuai dengan harapan dan standar pribadinya. Afeksi positif menunjukkan frekuensi dan intensitas individu dalam merasakan emosi positif, seperti kebahagiaan dan semangat. Sementara itu, rendahnya afeksi negatif mengindikasikan minimnya pengalaman emosi negatif, seperti kecemasan dan kesedihan. Ketiga aspek ini saling berhubungan dan membentuk kesejahteraan subjektif yang dapat mempengaruhi perilaku individu dalam konteks sosial maupun organisasi.

Hasil wawancara mendalam dengan 10 karyawan PT. X pada Januari 2022 mengungkapkan adanya permasalahan terkait kesejahteraan subjektif karyawan yang berdampak pada perilaku kerja. Beberapa karyawan mengaku merasa stres dan kurang termotivasi dalam menjalankan tugas, terutama akibat beban kerja yang dianggap tidak seimbang dengan penghargaan yang diterima. Kondisi ini menyebabkan penurunan keterlibatan dalam pekerjaan, seringnya keluhan terhadap kebijakan perusahaan, serta kurangnya kepuasan terhadap lingkungan kerja. Selain itu, ditemukan kecenderungan karyawan untuk menarik diri dari interaksi sosial di tempat kerja, menunjukkan sikap apatis terhadap perkembangan perusahaan, serta kurangnya dorongan untuk berkontribusi di luar tugas utama. Adapun perbedaan sebelumnya dengan penelitian saat ini yaitu pada penelitian Suparmi et al. (2024) meneliti pengaruh transformasi digital dan efektivitas tempat kerja terhadap perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), berfokus pada faktor eksternal yang mempengaruhi karyawan. Sementara itu, penelitian ini berjudul "*Hubungan antara Subjective Well-Being dan Organizational Citizenship Behavior pada Karyawan PT. X*" lebih menekankan pada hubungan langsung antara *Subjective Well-Being* dan OCB, tanpa mempertimbangkan faktor eksternal seperti digitalisasi atau lingkungan kerja. Dengan demikian, penelitian ini berfokus pada faktor internal karyawan sebagai determinan utama perilaku OCB, berbeda dengan pendekatan yang diambil oleh Suparmi et al. (2024). Berdasarkan temuan ini, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tingkat kesejahteraan subjektif karyawan di PT. X Yogyakarta.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan subjek berupa karyawan yang bekerja di Perusahaan Retail PT. X Yogyakarta, berjumlah 60 orang dengan rentang usia 19–50 tahun dan masa kerja di atas satu tahun. Teknik random sampling diterapkan dalam proses pengambilan sampel, di mana setiap elemen dalam populasi memiliki kesempatan yang sama untuk dipilih sebagai responden (Cresswell, 2018). Pengumpulan data dilakukan menggunakan skala psikologis, yaitu *Organizational Citizenship Behavior Scale* (OCBS) oleh Putri (2022), yang dikembangkan berdasarkan Podsakoff, MacKenzie, Moorman, dkk. (1990), dengan daya beda aitem berkisar antara 0,453–0,751 dan koefisien reliabilitas alpha sebesar 0,954.

Selain itu, digunakan Skala *Subjective Well-Being* oleh Putri (2022), yang disusun berdasarkan (Diener, 2009), dengan daya beda aitem berkisar antara 0,371–0,801 dan koefisien reliabilitas alpha sebesar 0,951. Analisis data dilakukan menggunakan uji korelasi Spearman, yaitu teknik statistik nonparametrik yang mengukur hubungan monotonik antara dua variabel ordinal atau kontinu berdasarkan peringkat data daripada nilai sebenarnya (Sugiyono, 2019). Selain itu, penelitian ini juga menerapkan uji tambahan menggunakan *independent sample t-test*. Seluruh analisis data dilakukan dengan menggunakan perangkat lunak SPSS versi 27, guna menjamin akurasi hasil statistik yang dihasilkan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Hasil

A. Uji Asumsi

Analisis korelasi Spearman merupakan sebuah teknik statistik non-parametrik yang digunakan untuk mengukur hubungan monotonik antara dua variabel, baik yang bersifat ordinal maupun kontinu, berdasarkan peringkat data daripada nilai sebenarnya (Field, 2024). Pedoman uji korelasi menunjukkan bahwa terdapat korelasi antara kedua variabel jika nilai $p < 0,050$, dan tidak ada korelasi jika nilai p lebih besar dari 0,050. Nilai koefisien dibagi menjadi beberapa kategori untuk memahami koefisien korelasi. Interval 0.000-0.199 menunjukkan hubungan yang sangat rendah; 0.200-0.399 menunjukkan hubungan yang rendah; 0.400-0.599 menunjukkan hubungan yang sedang; 0.600-0.799 menunjukkan hubungan yang kuat; dan 0.800–1.00 menunjukkan hubungan yang sangat kuat (Sugiyono, 2019).

Hasil uji korelasi spearman menunjukkan bahwa nilai r_{xy} antara variabel *Subjective Well-Being* dan *organization citizenship behavior* (OCB) adalah 0,846, yang termasuk dalam kategori hubungan sangat kuat berdasarkan klasifikasi Sugiyono (2019). Hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara OCB dan *Subjective Well-Being* tinggi dan signifikan dengan $p < 0,001$. Selain itu, nilai uji determinasi (R^2) sebesar 0,680 mengindikasikan bahwa hanya 68% variasi dalam *Subjective Well-Being* yang dapat dijelaskan oleh faktor OCB yaitu karakteristik individu karyawan, Sementara itu, 32% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak terkait dengan faktor ini.

B. Uji Normalitas

Berdasarkan hasil uji normalitas dengan Shapiro-Wilk, diperoleh nilai W sebesar 0.931 dengan nilai $p < 0.001$ pada skala OCB, serta W sebesar 0.927 dengan nilai $p < 0.001$ pada skala *Satisfaction With Life*. Menurut Ghasemi & Zahediasl (2012), uji Shapiro-Wilk digunakan untuk menilai distribusi normal dari data, dengan kriteria bahwa jika nilai $p < 0.05$, data tidak mengikuti distribusi normal. Dengan demikian, baik skala OCB maupun skala *Satisfaction With Life* tidak menunjukkan distribusi normal karena nilai p -nya signifikan.

Tabel 1. Uji Normalitas (N=60)

Variabel	Statistic	Sig
OCB	0,931	<0,001
SWB	0,927	<0,001

Walaupun data yang ada tidak berdistribusi normal, analisis tetap dapat dilakukan dengan menggunakan uji linearitas dan korelasi Spearman. Uji ini dipilih karena lebih tahan terhadap data yang tidak terdistribusi normal, sehingga mampu memberikan estimasi hubungan yang lebih akurat dibandingkan korelasi Pearson dalam kondisi tersebut (Field, 2024). Oleh karena itu, meskipun hasil uji normalitas menunjukkan distribusi tidak normal, uji lanjutan seperti Korelasi Spearman tetap dapat digunakan untuk mengevaluasi hubungan antar variabel.

C. Uji Linearitas

Menurut Ghozali (2018), uji linearitas digunakan untuk menentukan apakah hubungan antara variabel X dan Y bersifat linier, dengan data dikatakan linear jika nilai signifikansi $p < 0,05$. Hasil uji linearitas menunjukkan nilai $F = 2,967$, $p = 0,002$, mengindikasikan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan *Subjective Well-Being* memiliki hubungan linear yang signifikan. Dengan demikian, model linear dapat digunakan untuk menganalisis keterkaitan kedua variabel tersebut.

Tabel 2. Uji Linearitas (N=60)

Variabel	F	Sig
OCB*SWB	2,967	0,002

D. Uji Hipotesis

Analisis korelasi Spearman adalah metode statistik nonparametrik yang digunakan untuk mengukur hubungan monotonik antara dua variabel ordinal atau kontinu, berdasarkan peringkat data daripada nilai sebenarnya (Field, 2024). Pedoman uji korelasi menunjukkan bahwa terdapat korelasi antara kedua variabel jika nilai $p < 0,050$, dan tidak ada korelasi jika nilai p lebih besar dari 0,050. Nilai koefisien dibagi menjadi beberapa kategori untuk memahami koefisien korelasi. Interval 0.000-0.199 menunjukkan hubungan yang sangat rendah; 0.200-0.399 menunjukkan hubungan yang rendah; 0.400-0.599 menunjukkan hubungan yang sedang; 0.600-0.799 menunjukkan hubungan yang kuat; dan 0.800–1.00 menunjukkan hubungan yang sangat kuat (Sugiyono, 2019).

Hasil uji korelasi spearman menunjukkan bahwa nilai r_{xy} antara variabel *Subjective Well-Being* dan *organization citizenship behavior* (OCB) adalah 0,846, yang termasuk dalam kategori hubungan sangat kuat berdasarkan klasifikasi Sugiyono (2019). Hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara OCB dan *Subjective Well-Being* tinggi dan signifikan dengan $p < 0,001$. Selain itu, nilai uji determinasi (R^2) sebesar 0,680 mengindikasikan bahwa hanya 68% variasi dalam *Subjective Well-Being* yang dapat dijelaskan oleh faktor OCB yaitu karakteristik individu karyawan, sementara 32% dipengaruhi oleh faktor lain di luar faktor ini.

Tabel 3. Uji Hipotesis

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
OCB * SWB	.824	.680	.957	.915
Correlations				
Spearman's rho	SWB	Correlation Coefficient	1.000	.846**
	OCB	Correlation Coefficient	.846**	1.000

2. Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk menginvestigasi hubungan *Subjective Well-Being* dan *organization citizenship behavior* pada 60 karyawan PT. X dengan nilai koefisien korelasi (r_{xy}) sebesar 0,846 dan signifikan dengan $p < 0,001$, yang termasuk dalam kategori hubungan sangat kuat. Semakin tinggi *subjective well being* seorang karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat *organization citizenship behavior*. Menurut Diener et al. (2018), *Subjective Well-*

Being yang tinggi mencerminkan emosi positif, kepuasan hidup, dan rendahnya stres, yang dapat meningkatkan motivasi intrinsik serta kecenderungan individu untuk berperilaku prososial di tempat kerja.

Selain itu, Organ (2018) menjelaskan bahwa karyawan dengan kesejahteraan subjektif yang baik cenderung lebih berkomitmen terhadap organisasi, memiliki sikap positif, serta lebih aktif dalam menunjukkan perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) seperti membantu rekan kerja dan mendukung tujuan perusahaan. Dengan demikian, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima dan dianggap sangat kuat. Selain itu, nilai R^2 sebesar 0,680 mengindikasikan bahwa hanya 68% variasi dalam *Subjective Well-Being* yang dapat dijelaskan oleh faktor OCB yaitu karakteristik individu karyawan, sementara 32% dipengaruhi oleh faktor lain di luar faktor ini.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Santoso et al. (2022), yang menemukan bahwa *Subjective Well-Being* memiliki peran penting dalam meningkatkan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) di kalangan karyawan industri. Penelitian tersebut menunjukkan adanya hubungan sangat kuat antara *Subjective Well-Being* dan OCB, di mana karyawan dengan tingkat kesejahteraan subjektif yang tinggi lebih cenderung menunjukkan perilaku yang mendukung organisasi secara sukarela. Kondisi ini disebabkan oleh adanya kepercayaan yang tinggi terhadap pemberi kerja dan perasaan puas terhadap kehidupan kerja, yang mendorong karyawan untuk berkontribusi lebih besar pada organisasi di luar tuntutan formal pekerjaan.

Dari total 60 karyawan di PT. X, sebanyak 15 karyawan (25%) terklasifikasi dalam kategori tinggi untuk perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), sementara 45 karyawan (75%) berada dalam kategori sedang, dan tidak ada karyawan yang termasuk kategori rendah. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan memiliki tingkat OCB yang berada di rentang cenderung tinggi. Di sisi lain, analisis terhadap tingkat *Subjective Well-Being* (SWB) menunjukkan bahwa sebanyak 3 karyawan (5%) terklasifikasi dalam kategori tinggi, sedangkan 57 karyawan (95%) berada dalam kategori sedang, dan tidak ada karyawan yang termasuk kategori rendah. Dengan demikian, mayoritas karyawan juga memiliki tingkat SWB yang berada di rentang cenderung tinggi.

Diener (2009) mendefinisikan SWB sebagai evaluasi individu terhadap kualitas hidupnya, yang mencakup komponen afeksi positif, kepuasan hidup, serta afeksi negatif. Aspek penyusun SWB yang pertama yaitu, efek positif dapat dilihat sebagai cerminan emosi yang menyenangkan serta respons individu terhadap peristiwa-peristiwa yang menunjukkan bahwa kehidupan mereka berjalan sesuai dengan harapan. Hasil observasi lapangan menunjukkan bahwa karyawan dengan afek positif yang tinggi cenderung memiliki tingkat *Subjective Well-Being* (SWB) yang lebih baik. Hal ini ditandai dengan munculnya afeksi positif seperti rasa syukur, kebahagiaan, dan kepuasan kerja, serta perilaku positif seperti proaktif dalam menyelesaikan tugas dan mampu menjaga hubungan interpersonal yang harmonis di tempat kerja.

Diener et al. (2018) menjelaskan bahwa afek positif merupakan komponen esensial dari SWB yang mencerminkan frekuensi emosi positif yang dialami individu. Penelitian dari Latham (2023) mendukung temuan ini dengan menunjukkan bahwa karyawan yang sering merasakan afek positif cenderung memiliki motivasi tinggi untuk mencapai tujuan pribadi dan organisasi. Dengan demikian, afek positif tidak hanya berdampak pada kesejahteraan psikologis tetapi juga pada perilaku produktif dalam lingkungan kerja.

Lebih lanjut, efek positif berperan signifikan dalam meningkatkan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada karyawan. Observasi menunjukkan bahwa karyawan dengan afek positif yang tinggi secara konsisten menunjukkan afeksi seperti antusiasme dalam membantu rekan kerja dan perilaku positif seperti bersikap kooperatif serta menjalankan tugas di luar deskripsi pekerjaan formal. Organ (2018) menjelaskan bahwa OCB merupakan perilaku yang mendukung efektivitas organisasi melalui kontribusi sukarela di luar kewajiban utama. Penelitian oleh Andreas (2022) menegaskan bahwa afek positif meningkatkan keterlibatan sosial dan kecenderungan untuk membantu, yang menjadi elemen utama dari OCB. Oleh karena itu, afek positif tidak hanya meningkatkan SWB tetapi juga memperkuat kontribusi sukarela yang mendukung keberhasilan organisasi secara keseluruhan.

Aspek berikutnya yaitu, Kepuasan hidup merupakan penilaian individu terhadap kualitas hidupnya, yang ditinjau dari berbagai aspek kehidupan yang dijalannya (Diener dkk., 2002). Hasil observasi lapangan menunjukkan bahwa karyawan dengan tingkat kepuasan hidup tinggi pada aspek *Subjective Well-Being* (SWB) ditandai dengan munculnya afeksi positif, seperti rasa bahagia, optimisme, dan kepuasan terhadap peran kerja, serta perilaku positif seperti proaktivitas dalam menyelesaikan tugas dan membantu rekan kerja.

Penelitian Diener et al. (2018) mendukung temuan ini dengan menyatakan bahwa SWB mencakup evaluasi kognitif individu terhadap kehidupan yang memengaruhi emosi positif dan perilaku adaptif. Afeksi dan perilaku positif ini mendorong karyawan untuk menunjukkan performa yang lebih baik secara individu maupun kolektif. Lebih lanjut, kepuasan hidup yang tinggi memberikan fondasi emosional yang kuat, yang berkontribusi terhadap hubungan interpersonal dan profesional yang lebih harmonis. Kepuasan hidup juga memiliki korelasi yang erat dengan peningkatan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), yakni perilaku ekstra peran yang tidak diwajibkan tetapi mendukung efektivitas organisasi (Vijayalakshmi, 2023).

Observasi lapangan memperlihatkan bahwa karyawan dengan kepuasan hidup tinggi cenderung menunjukkan perilaku OCB yang lebih menonjol, seperti membantu rekan kerja secara sukarela, berinisiatif meningkatkan efisiensi tim, dan berpartisipasi aktif dalam kegiatan organisasi. Temuan ini selaras dengan penelitian Organ (2018), yang menyatakan bahwa afeksi positif dan kepuasan hidup menciptakan motivasi intrinsik untuk berkontribusi lebih kepada organisasi. Dengan demikian, kepuasan hidup tidak hanya memengaruhi kesejahteraan individu tetapi juga meningkatkan efektivitas organisasi secara keseluruhan melalui perilaku OCB yang terinternalisasi.

Aspek penyusun SWB yang terakhir yaitu, afek negatif mencerminkan perasaan yang tidak menyenangkan dan merupakan refleksi dari emosi negatif, yang muncul sebagai reaksi terhadap pengalaman atau peristiwa hidup yang tidak sesuai dengan harapan Diener (2009). Dalam observasi lapangan yang dilakukan, ditemukan bahwa karyawan dengan afek negatif rendah cenderung menunjukkan afeksi dan perilaku positif yang signifikan. Karyawan yang memiliki afek negatif rendah mampu menjaga suasana hati yang stabil, sehingga mereka lebih mudah beradaptasi dan berkolaborasi dengan rekan kerja. Sebagai hasilnya, timbulnya perilaku seperti keinginan untuk membantu sesama, meningkatkan komunikasi yang efektif, serta meningkatkan keterlibatan dalam tugas-tugas kerja yang menuntut kerja sama.

Hal ini menunjukkan bahwa rendahnya afek negatif dapat mempengaruhi suasana kerja secara positif, yang pada gilirannya berkontribusi pada peningkatan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yang mencerminkan komitmen karyawan terhadap tujuan organisasi (Adu & Nawangsari, 2022). Hal ini sejalan dengan teori yang menyebutkan bahwa individu dengan afek negatif rendah memiliki kapasitas lebih besar untuk berperilaku prososial dan mendukung tujuan kolektif organisasi (Motowildo et al., 1997). Senada dengan penelitian yang dilakukan oleh Aziz et al. (2025) yang menunjukkan bahwa afek negatif yang rendah berhubungan langsung dengan peningkatan OCB, karena karyawan yang lebih positif dalam menghadapi situasi cenderung lebih proaktif dan kooperatif.

Penelitian lain juga mendukung hasil ini, seperti yang ditemukan oleh Wang et al. (2021), yang menyatakan bahwa karyawan yang memiliki afek negatif rendah lebih cenderung menunjukkan perilaku prososial yang meningkatkan efektivitas organisasi secara keseluruhan. Oleh karena itu, hubungan antara afek negatif yang rendah dan tingginya OCB pada karyawan sangat dipengaruhi oleh keadaan emosional karyawan yang stabil, yang memungkinkan mereka untuk lebih fokus pada pekerjaan, berkontribusi lebih banyak kepada tim, dan menunjukkan perilaku positif yang mendukung keberhasilan organisasi (Motowildo et al., 1997).

Penelitian ini juga menggunakan Analisis lebih lanjut menggunakan uji independent sample t-test menunjukkan bahwa tidak ada perbedaan yang signifikan dalam *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) antara laki-laki dan perempuan yang mengindikasikan bahwa perbedaan rata-rata OCB berdasarkan jenis kelamin tidak cukup kuat untuk disimpulkan sebagai perbedaan yang bermakna secara statistik. Temuan ini sejalan dengan penelitian Organ & Ryan (1995), yang menyatakan bahwa OCB lebih dipengaruhi oleh faktor situasional dan karakteristik individu daripada faktor demografis

seperti jenis kelamin dan usia. Selain itu, Madison et al. (2021) menegaskan bahwa motivasi intrinsik dan lingkungan kerja memiliki peran yang lebih dominan dalam membentuk perilaku OCB dibandingkan perbedaan gender dan generasi semata.

Adapun salah satu kendala dalam penelitian ini adalah banyaknya karyawan dengan masa kerja di bawah satu tahun yang enggan menjadi responden. Hal ini mungkin disebabkan oleh kurangnya rasa keterikatan terhadap organisasi atau ketidaknyamanan untuk memberikan informasi yang dirasa belum relevan dengan pengalaman kerja mereka (Sroufe & Waters, 2017). Selain itu, keengganan ini juga dapat disebabkan oleh ketakutan akan dampak negatif dari keterlibatan dalam penelitian, seperti kekhawatiran terhadap kerahasiaan data pribadi (Rapp & Cena, 2016).

Untuk mengatasi kendala ini, penting untuk menjelaskan tujuan penelitian dengan transparan dan meyakinkan karyawan bahwa data mereka akan dijaga kerahasiaannya (Cresswell, 2018). Menurut Mustafa & Zhang (2024), memberikan insentif partisipasi dan menyusun kuesioner yang singkat serta mudah dipahami dapat meningkatkan tingkat partisipasi responden. Selain itu, Motowildo et al. (1997) menyarankan untuk melibatkan atasan langsung dalam menyampaikan pentingnya penelitian kepada karyawan, sehingga mereka merasa lebih termotivasi dan nyaman untuk berpartisipasi.

KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk menginvestigasi hubungan antara *Subjective Well-Being* (SWB) dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada 60 karyawan PT. X. Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan positif yang signifikan yang sangat kuat antara SWB dan OCB, di mana semakin tinggi tingkat SWB seseorang, semakin tinggi pula OCB yang ditunjukkan. Mayoritas karyawan memiliki tingkat OCB yang berada dalam rentang cenderung tinggi, yang sejalan dengan tingkat SWB mayoritas karyawan yang juga berada dalam rentang cenderung tinggi. Salah satu faktor yang berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) adalah karakteristik individu karyawan, seperti afek positif dan negatif, yang berperan penting dalam mendukung perilaku kewargaan organisasi. Selain itu, data demografi berupa jenis dan generasi tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap variabel OCB. Implikasi dari penelitian ini menunjukkan bahwa organisasi harus berupaya untuk meningkatkan kesejahteraan subjektif karyawan melalui program-program yang mendukung keseimbangan emosional dan psikologis, guna memaksimalkan kontribusi mereka terhadap perilaku kewargaan organisasi yang mendukung produktivitas dan keberhasilan perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adu, J., & Nawangsari, L. C. (2022). Build *Organizational Citizenship Behavior* Toward Environment Through Organizational Culture, Organizational Commitment and Mediated Self-efficacy. *International Journal of Indonesian Business Review*, 1(1), 80–89. <https://doi.org/10.54099/ijibr.v1i1.251>
- Andreas, D. (2022). Employee performance: The effect of motivation and job satisfaction. *PRODUKTIF: Jurnal Kepegawaian Dan Organisasi*, 1(1), 28–35.
- Aziz, A. A., Hardhienatar, S., & Setyaningsih, P. D. S. (2025). *Strategi Efektif Peningkatan Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. Media Nusa Creative (MNC Publishing).
- Cresswell, J. W. (2018). Planning, Conducting, and Evaluating Quantitative and Qualitative Research. In *Knowledge and Power in the Global Economy: The Effects of School Reform in a Neoliberal/Neoconservative Age: Second Edition* (6th ed., Vol. 4, Issue 1). Pearson.
- Diener, E. (1984). *Subjective Well-Being*. *Psychological Bulletin*, 95(3), 542–575. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.95.3.542>
- Diener, E. (2009). Subjective Well Being. In E. Diener (Ed.), *The science of wellbeing The collected works of Ed Diener* (1st ed., Vol. 37, pp. 11–58). Springer Netherlands. <https://doi.org/10.1007/978-90-481-2350-6>

- Diener, E., Oishi, S., & Tay, L. (2018). Advances in *Subjective Well-Being* research. *Nature Human Behaviour*, 2(4), 253–260. <https://doi.org/10.1038/s41562-018-0307-6>
- Field, A. (2024). *Discovering statistics using IBM SPSS statistics*. Sage publications limited.
- Ghasemi, A., & Zahediasl, S. (2012). Normality Tests for Statistical Analysis: A Guide for Non-Statisticians. *International Journal of Endocrinology and Metabolism*, 10(2), 486–489. <https://doi.org/10.5812/ijem.3505>
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate SPSS 25*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Latham, G. P. (2023). Motivate Employee Performance Through Goal Setting. In E. Locke & C. Pearce (Eds.), *Principles of Organizational Behavior* (pp. 83–111). Wiley. <https://doi.org/10.1002/9781394320769.ch5>
- Madison, K., Eddleston, K. A., Kellermanns, F. W., & Powell, G. N. (2021). Kinship and Gender in Family Firms: New Insights Into Employees' *Organizational Citizenship Behavior*. *Family Business Review*, 34(3), 270–295. <https://doi.org/10.1177/08944865211008062>
- Motowildo, S. J., Borman, W. C., & Schmit, M. J. (1997). A Theory of Individual Differences in Task and Contextual Performance. *Human Performance*, 10(2), 71–83. https://doi.org/10.1207/s15327043hup1002_1
- Mustafa, S., & Zhang, W. (2024). Why Do I Share? Participants' Personality Traits and Online Participation. *International Journal of Human-Computer Interaction*, 40(14), 3763–3781. <https://doi.org/10.1080/10447318.2023.2201551>
- Organ, D. W. (2014). *Organizational Citizenship Behavior: It's construct clean-up time*. In *Organizational Citizenship Behavior and contextual performance* (pp. 85–97). Psychology Press.
- Organ, D. W. (2018). *Organizational Citizenship Behavior: Recent Trends and Developments*. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 5(1), 295–306. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032117-104536>
- Organ, D. W., & Ryan, K. (1995). a Meta-Analytic Review of Attitudinal and Dispositional Predictors of *Organizational Citizenship Behavior*. *Personnel Psychology*, 48(4), 775–802. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1995.tb01781.x>
- Podsakoff, N. P., Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Maynes, T. D., & Spoelma, T. M. (2014). Consequences of unit-level *Organizational Citizenship Behaviors*: A review and recommendations for future research. *Journal of Organizational Behavior*, 35(S1), S87–S119. <https://doi.org/10.1002/job.1911>
- Putra, R. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui *Organizational Citizenship Behavior* (Ocb) Karyawan Sebagai Variabel Intervening Pada Perusahaan Pt. Sawah Solok. *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 2(2), 989–1001. <https://doi.org/10.38035/jmpis.v2i2>
- Rapp, A., & Cena, F. (2016). Personal informatics for everyday life: How users without prior self-tracking experience engage with personal data. *International Journal of Human-Computer Studies*, 94, 1–17. <https://doi.org/10.1016/j.ijhcs.2016.05.006>
- Santoso, T. I., Kuswoyo, K., Hadi, M. A., Syaifullah, S., & Putri, R. K. (2022). The Role of *Subjective Well-Being* (SWB) and Trust in the Employer on *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) of Industrial Employees in the Industrial Revolution Era. *Kontigensi: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 10(2), 180–187. <https://doi.org/10.56457/jimk.v10i2.290>
- Soelton, M. (2023). How did it happen: Organizational commitment and work-life balance affect *Organizational Citizenship Behavior*. *JDM (Jurnal Dinamika Manajemen)*, 14(1), 149–164.
- Sroufe, L. A., & Waters, E. (2017). Attachment as an Organizational Construct. In *Interpersonal Development* (pp. 109–124). Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781351153683-5>

- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Suparmi, M., Witjaksono, A. D., & Kistyanto, A. (2024). The Effect of Digital Transformation and Workplace Effectiveness on *Organizational Citizenship Behavior*: A Case Study at Surabaya Personnel and Human Development Agency. *Quantitative Economics and Management Studies*, 5(4), 900–914. <https://doi.org/10.35877/454RI.qems2789>
- Vijayalakshmi, P. (2023). Psychological empowerment and life satisfaction: the mediating effect of organisational citizenship behaviour. *International Journal of Business Innovation and Research*, 31(3), 339–355. <https://doi.org/10.1504/IJBIR.2023.132903>
- Wang, D., Qin, Y., & Zhou, W. (2021). The Effects of Leaders' Prosocial Orientation on Employees' *Organizational Citizenship Behavior* – The Roles of Affective Commitment and Workplace Ostracism. *Psychology Research and Behavior Management*, Volume 14, 1171–1185. <https://doi.org/10.2147/PRBM.S324081>