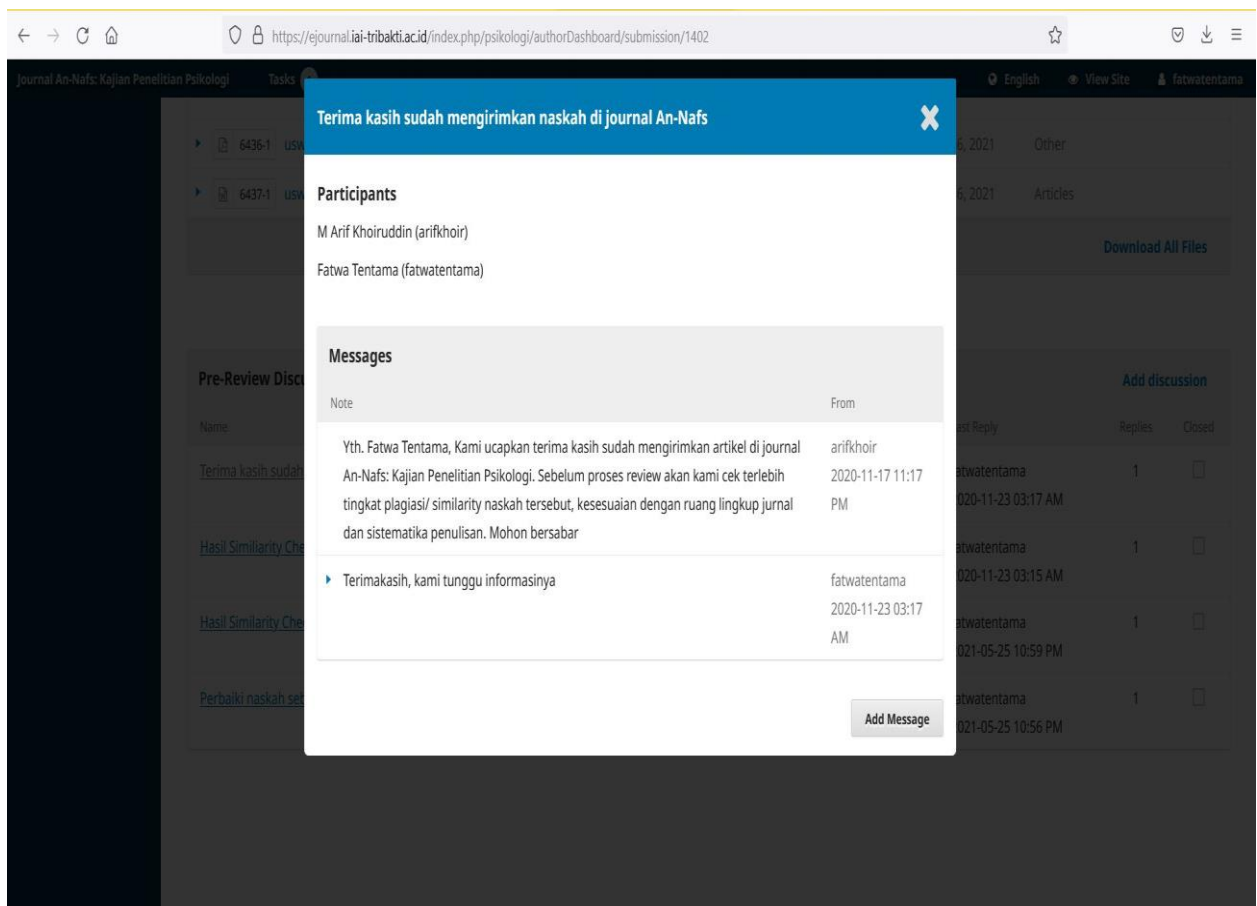
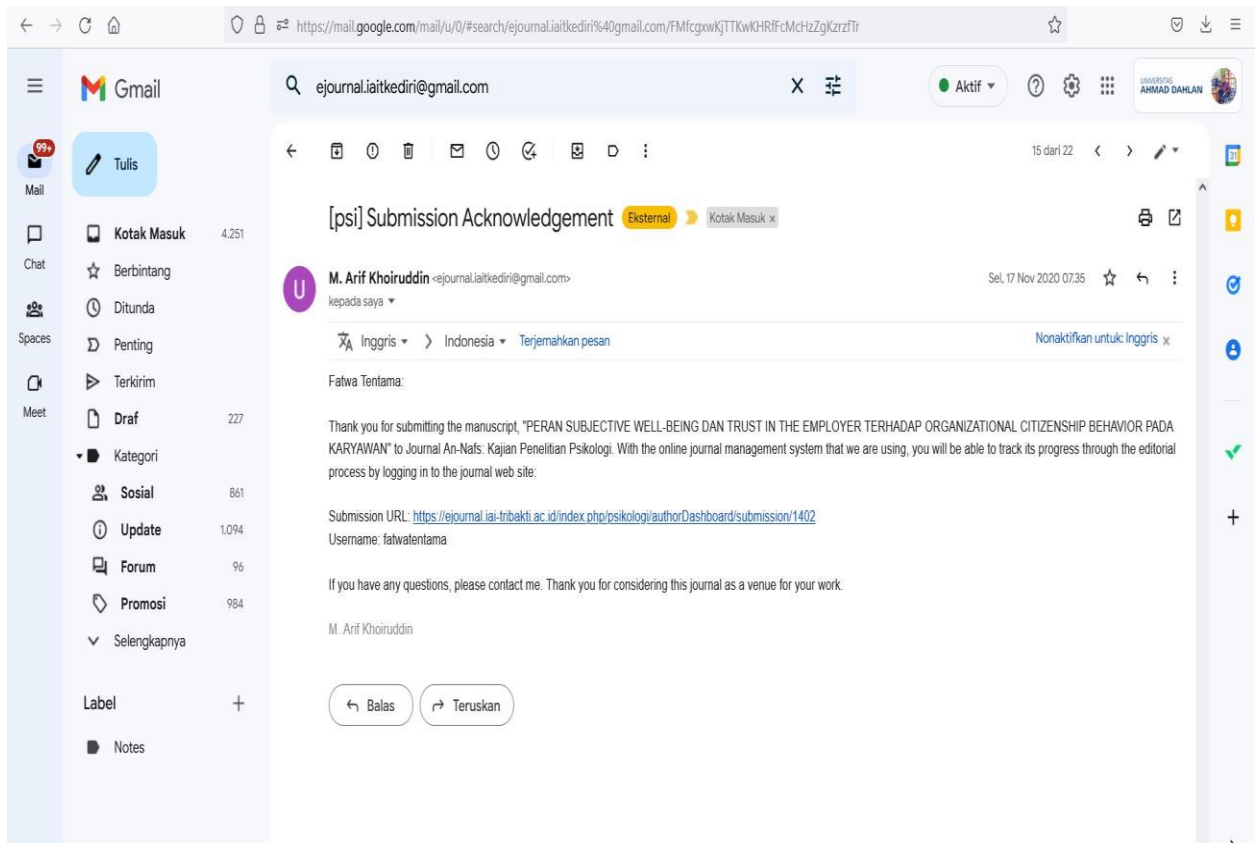


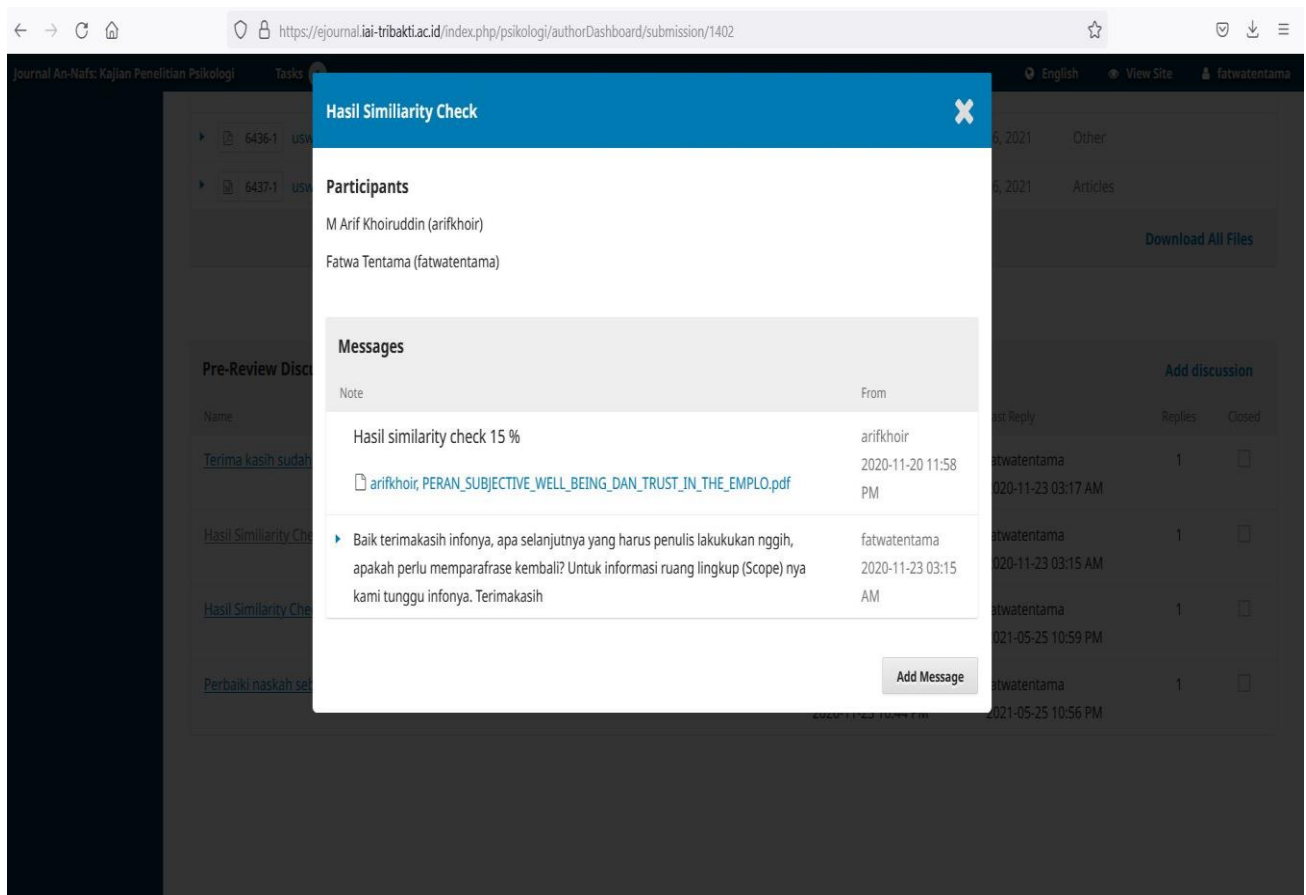
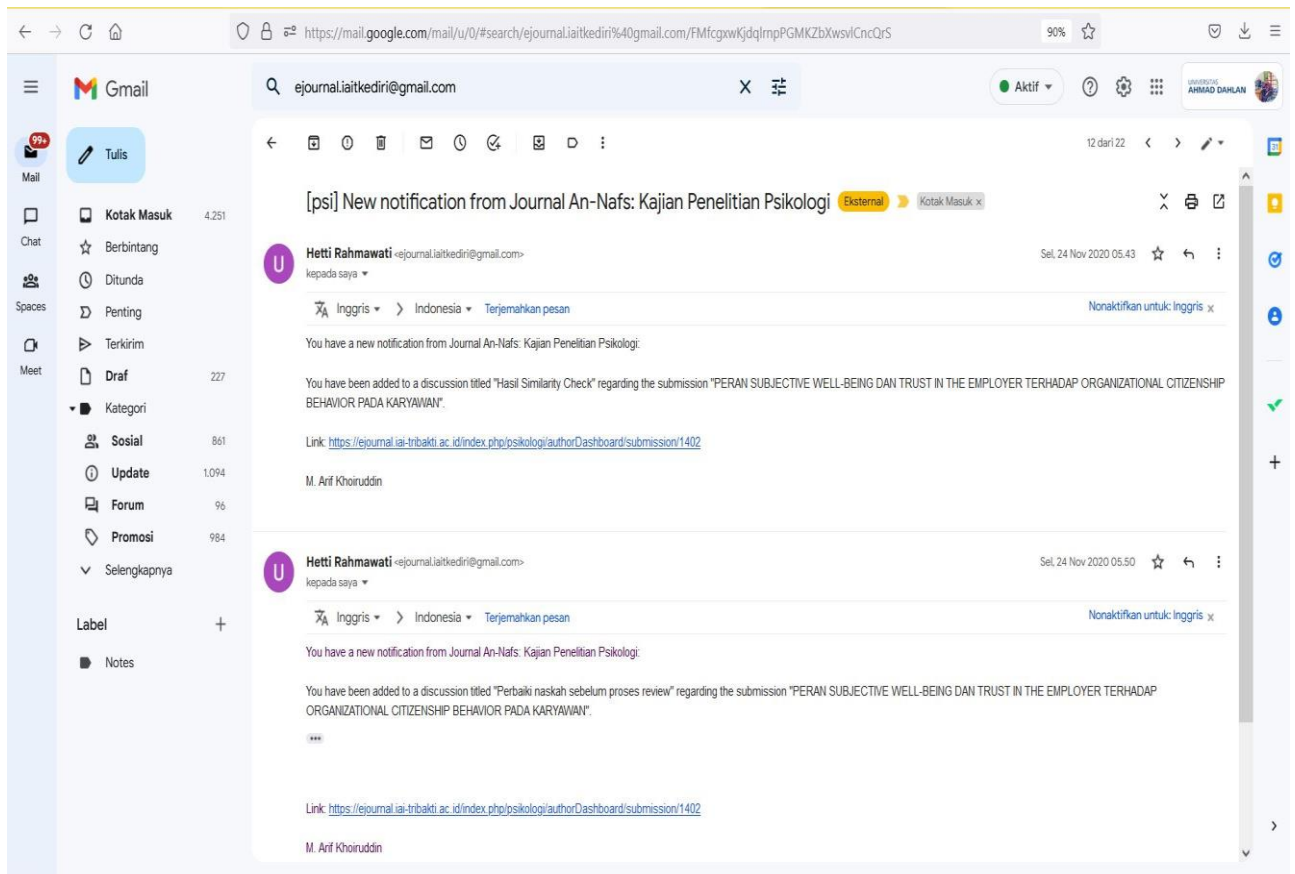
Peran Subjective Well-Being dan Trust in The Employer terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Karyawan

Fatwa Tentama^{1*} & Cita Yuliantin²
Universitas Ahmad Dahlan Yogyakarta
fatwa.tentama@psy.uad.ac.id, citayuliantin@gmail.com

**Correspondence*

PROSES SUBMISSION





← → 🏠 <https://ejournal.iai-tribakti.ac.id/index.php/psikologi/authorDashboard/submission/1402> ☆ 📄 ⌵ ☰

Journal An-Nafs: Kajian Penelitian Psikologi Tasks English View Site fatwatentama

Hasil Similarity Check ✕

Participants

M Arif Khoiruddin (arifkhoir)

Fatwa Tentama (fatwatentama)

Hetti Rahmawati (rahmawati)

Messages

Note	From
Hasil Similarity Check 15% dan sudah memenuhi batas toleransi maksimal di jurnal ini maksimal sebesar 25%	rahmawati 2020-11-23 10:37 PM
rahmawati, PERAN_SUBJECTIVE_WELL_BEING_DAN_TRUST_IN_THE_EMPLO.pdf	
▶ Salam, Terimakasih informasinya	fatwatentama 2021-05-25 10:59 PM

[Add Message](#)

← → 🏠 <https://ejournal.iai-tribakti.ac.id/index.php/psikologi/authorDashboard/submission/1402> ☆ 📄 ⌵ ☰

Journal An-Nafs: Kajian Penelitian Psikologi Tasks English View Site fatwatentama

Participants

M Arif Khoiruddin (arifkhoir)

Uswatun Hasanah (uswatun)

Fatwa Tentama (fatwatentama)

Hetti Rahmawati (rahmawati)

Messages

Note	From
Abstrak: cek komentar lampiran	rahmawati 2020-11-23 10:44 PM
Pendahuluan: cek komentar lampiran	
Pembahasan: Cek komentar lampiran	
Gunakan Aplikasi Referensi seperti Zotero, Mendeley atau lainnya untuk keperluan sitasi (citation) dan daftar pustaka dengan format American Psychological Association (APA)	
rahmawati, 1402-Articles-4689-1-2-20201117.docx	
▶ Salam Editor,	fatwatentama 2021-05-25 10:56 PM
Berikut hasil revisi artikel kami sesuai komentar editor. Terimakasih	
Fatwa Tentama	
fatwatentama, 1402-Articles-4689-1-2-20201117 (Repaired).rtf	

[Add Message](#)

PROSES REVIEW

← → ↻ 🏠 <https://mail.google.com/mail/u/0/#search/ejournal.iaitkediri%40gmail.com/FMfcgzGkXmdSksCQfLmlwXkgXXQmhhS> ☆ ⌵ ⌵ ⌵

Gmail Aktif Uswatun Hasanah

8 dari 22

[psi] Editor Decision Eksternal Kotak Masuk x

Uswatun Hasanah <ejournal.iaitkediri@gmail.com> kepada saya, Cita

Inggris > Indonesia Terjemahkan pesan Nonaktifkan untuk: Inggris x



Fatwa Tentama, Cita Yuliantin:

We have reached a decision regarding your submission to Journal An-Nafs: Kajian Penelitian Psikologi, "PERAN SUBJECTIVE WELL-BEING DAN TRUST IN THE EMPLOYER TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR PADA KARYAWAN".

Our decision is: Revisions Required

Uswatun Hasanah
IAI-Tribakti
uswah@iaitribakti.ac.id

2 Lampiran

← → ↻ 🏠 <https://mail.google.com/mail/u/0/#search/ejournal.iaitkediri%40gmail.com/FMfcgzGkXmdSksCQfLmlwXkgXXQmhhS> 90% ☆ ⌵ ⌵ ⌵

Gmail Aktif Uswatun Hasanah

8 dari 22

[psi] Editor Decision Eksternal Kotak Masuk x

Uswatun Hasanah <ejournal.iaitkediri@gmail.com> kepada saya, Cita

Inggris > Indonesia Terjemahkan pesan Nonaktifkan untuk: Inggris x



Fatwa Tentama, Cita Yuliantin:

We have reached a decision regarding your submission to Journal An-Nafs: Kajian Penelitian Psikologi, "PERAN SUBJECTIVE WELL-BEING DAN TRUST IN THE EMPLOYER TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR PADA KARYAWAN".

Our decision is: Revisions Required

Uswatun Hasanah
IAI-Tribakti
uswah@iaitribakti.ac.id

2 Lampiran

Fatwa Tentama <fatwa.tentama@psy.usd.ac.id> kepada Uswatun

Terimakasih, segera saya revisi

Journal An-Nafs: Kajian Penelitian Psikologi Tasks 1 English View Site fatwatentama

Journal An-Nafs Submission Library View Metadata

Peran Subjective Well-Being dan Trust in The Employer terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Karyawan

Fatwa Tentama, Cita Yuliantin

Submission Review Copyediting Production

Round 1

Round 1 Status
Submission accepted.

Notifications

[psi] Editor Decision	2021-06-12 10:46 PM
[psi] Editor Decision	2021-10-05 10:53 PM
[psi] Editor Decision	2021-11-14 11:05 PM

Journal An-Nafs: Kajian Penelitian Psikologi Tasks 1 English View Site fatwatentama

Round 1 Status
Submission accepted.

Notifications

[psi] Editor Decision	2021-06-12 10:46 PM
[psi] Editor Decision	2021-10-05 10:53 PM
[psi] Editor Decision	2021-11-14 11:05 PM

Reviewer's Attachments [Q Search](#)

6446-1	, PERAN SUBJECTIVE WELL-BEING DAN TRUST .docx	June 7, 2021
6477-1	, SWB dan OCB_An Nafs_2021.docx	June 11, 2021

Revisions [Q Search](#) [Upload File](#)

7456-1	Articles, FatwaTentama_Revisi.docx	October 4, 2021	Articles
--------	------------------------------------	-----------------	----------

← → ↻ 🏠 <https://mail.google.com/mail/u/0/#search/ejournal.iaitkediri%40gmail.com/FMfcgzGikFxDpntgwwfZzZfKvKjXmPg> 110% ☆ 📧 ⬇️ ☰

☰ Gmail

✎ Tulis

99+ Mail

Chat

Spaces

Meet

📧 Kotak Masuk 4.251

☆ Berbintang

🕒 Ditunda

📌 Penting

➤ Terkirim

📄 Draf 227

🗂 Kategori

👤 Sosial 861

🔄 Update 1.094

🗨 Forum 96

📁 Promosi 984

✓ Selengkapnya

Label +

📌 Notes

🔍 ejournal.iaitkediri@gmail.com X ⚙️ 🟢 Aktif ▾ ? ⚙️ ☰ UNIVERSITAS AHMAD DAHLAN 📧

← 🗑 🕒 📧 🕒 🔄 📄 📄 ⋮ 6 dari 22 < > ✎ 📅

U Uswatun Hasanah <ejournal.iaitkediri@gmail.com> kepada saya, Cita ▾ 6 Okt 2021 05.53 ☆ ↶ ⋮


🌐 Inggris ▾ > Indonesia ▾ Terjemahkan pesan Nonaktifkan untuk: Inggris x

Fatwa Tentama, Cita Yuliantin:

We have reached a decision regarding your submission to Journal An-Nafs: Kajian Penelitian Psikologi, "PERAN SUBJECTIVE WELL-BEING DAN TRUST IN THE EMPLOYER TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR PADA KARYAWAN".

Our decision is to: Accept Submission

Uswatun Hasanah
IAI-Tribakti
uswah@iai-tribakti.ac.id



← → ↻ 🏠 <https://mail.google.com/mail/u/0/#search/ejournal.iaitkediri%40gmail.com/FMfcgzGiksDddkXgSGnqDZsjnXXnpTI> 110% ☆ 📧 ⬇️ ☰

☰ Gmail

✎ Tulis

99+ Mail

Chat

Spaces

Meet

📧 Kotak Masuk 4.251

☆ Berbintang

🕒 Ditunda

📌 Penting

➤ Terkirim

📄 Draf 227

🗂 Kategori

👤 Sosial 861

🔄 Update 1.094

🗨 Forum 96

📁 Promosi 984

✓ Selengkapnya

Label +

📌 Notes

🔍 ejournal.iaitkediri@gmail.com X ⚙️ 🟢 Aktif ▾ ? ⚙️ ☰ UNIVERSITAS AHMAD DAHLAN 📧

← 🗑 🕒 📧 🕒 🔄 📄 📄 ⋮ 4 dari 22 < > ✎ 📅

[psi] Editor Decision Eksternal ➤ Kotak Masuk x 🖨 📄

U Uswatun Hasanah <ejournal.iaitkediri@gmail.com> kepada saya, Cita ▾ Sen, 15 Nov 2021 06.06 ☆ ↶ ⋮

🌐 Inggris ▾ > Indonesia ▾ Terjemahkan pesan Nonaktifkan untuk: Inggris x

Fatwa Tentama, Cita Yuliantin:

The editing of your submission, "Peran Subjective Well-Being dan Trust in The Employer terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Karyawan," is complete. We are now sending it to production.

Submission URL: <https://ejournal.iai-tribakti.ac.id/index.php/psikologi/authorDashboard/submission/1402>

Uswatun Hasanah
IAI-Tribakti
uswah@iai-tribakti.ac.id

↶ Balas ↶ Balas ke semua ➤ Teruskan

PROSES COPYEDITING

Submissions

Peran Subjective Well-Being dan Trust in The Employer terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Karyawan

Fatwa Tentama, Cita Yuliantin

Submission

Review

Copyediting

Production

Copyediting Discussions

[Add discussion](#)

Name	From	Last Reply	Replies	Closed
No Items				

Copyedited

[Search](#)

 7747-1	tenika21, 1402-Articles-7466-1-6-20211004-Ed.docx	November 14, 2021	Articles
--	---	-------------------	----------

PROSES PRODUCTION

Submissions

Peran Subjective Well-Being dan Trust in The Employer terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Karyawan

Fatwa Tentama, Cita Yuliantin

- Submission
- Review
- Copyediting
- Production**

Production Discussions

[Add discussion](#)

Name	From	Last Reply	Replies	Closed
No Items				

Galleys

[PDF](#)

ARTIKEL HASIL REVIEW REVIEWER

PERAN SUBJECTIVE WELL-BEING DAN TRUST IN THE EMPLOYER TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR PADA KARYAWAN

Commented [MOU1]: delete

Abstract

This study aims to examine the effect of subjective well-being and trust in the employer on employee organizational citizenship behavior. This research was conducted on employees of the Nasmoco company, Janti-Yogyakarta, who had a minimum work period of one year ($N = 70$). Participants were obtained nonprobability with saturated sampling technique. The research instrument used consisted of organizational citizenship behavior scale, subjective well-being scale, and trust in the employer scale. Testing the three hypotheses using multiple linear regression analysis with the help of the SPSS V.21 program. Based on the results of the analysis, the first finding shows that there is a very significant effect of subjective well-being and trust in the employer on organizational citizenship behavior ($F = 32.143$ and $p = 0.000$). Furthermore, in the second and third findings it is known that partially there is a very significant effect of subjective well-being on organizational citizenship behavior (Standardized Coefficients = 0.324 and $p = 0.009$) and trust in the employer on organizational citizenship behavior (Standardized Coefficients = 0.429 and $p = 0.001$). Thus it can be concluded that the level of organizational citizenship behavior can be predicted from the level of employee welfare and how much trust employees have in their superiors, both simultaneously and partially.

Keywords: Organizational citizenship behavior, Subjective well-being, Trust in the employer

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh *subjective well-being* dan *trust in the employer* terhadap *organizational citizenship behavior* karyawan. Penelitian ini dilakukan pada karyawan perusahaan Nasmoco cabang Janti-Yogyakarta yang memiliki masa kerja minimal satu tahun ($N = 70$). Partisipan diperoleh secara *nonprobability* dengan teknik *sampling jenuh*. Instrumen penelitian yang digunakan terdiri dari skala *organizational citizenship behavior*, *subjective well-being*, dan *trust in the employer*. Pengujian ketiga hipotesis menggunakan analisis regresi linear berganda dengan bantuan program SPSS V.21. Berdasarkan hasil analisis, temuan pertama menunjukkan ada peran yang sangat signifikan *subjective well-being* dan *trust in the employer* terhadap *organizational citizenship behavior* ($F = 32.143$ dan $p = 0.000$). Selanjutnya pada temuan kedua dan ketiga diketahui bahwa secara parsial ada pengaruh yang sangat signifikan *subjective well-being* terhadap *organizational citizenship behavior* (Standardized Coefficients = 0.324 dan $p = 0.009$) dan *trust in the employer* terhadap *organizational citizenship behavior* (Standardized Coefficients = 0.429 dan $p = 0.001$). Dengan demikian dapat disimpulkan tinggi rendahnya *organizational citizenship behavior* dapat diprediksi dari tingkat kesejahteraan karyawan dan seberapa besar kepercayaan karyawan pada atasannya, baik itu secara simultan maupun secara parsial.

Commented [MOU2]: Penulis dapat menambahkan introduction sedikit berisi urgensi penelitian sebelum menuliskan tujuan. Abstract menyesuaikan isinya

Commented [MOU3]: Sebanyak 70 orang karyawan dengan masa kerja minimal 1 tahun terlibat pada penelitian ini (L=...P=, SD usia=...)

Commented [MOU4]: Tambahkan keterangan psikometri-nya dg singkat pd masing2 alat ukur

Commented [MOU5]: Berdasarkan hasil analisis menggunakan programditemukan bahwa....,, dan....

Commented [MOU6]: Menuliskan temuan dpt digabungkan

Commented [MOU7]: Saran= digandi dengan sedikit diskusi

Kata Kunci: Organizational citizenship behavior, Subjective well-being, Trust in the employer

PENDAHULUAN

Pertumbuhan industri otomotif di Indonesia sangatlah pesat dengan tingkat persaingan yang begitu tinggi (Indonesia Investments, 2017). Setiap perusahaan berlomba-lomba mempromosikan keunggulan produk yang ditawarkannya. Pada umumnya perusahaan yang bergerak di bidang otomotif sistem pemasarannya lebih menekankan pada pelayanan yang menarik agar dapat memberikan kesan positif pada customer. Strategi tersebut membutuhkan karyawan-karyawan yang bersedia memberikan tenaga, pikiran, dan waktunya secara ekstra. Dalam dunia kerja, istilah yang digunakan untuk menggambarkan kesediaan tersebut dikenal dengan *organizational citizenship behavior* (Podsakoff, Whiting, Podsakoff, & Blume, 2009). *Organizational citizenship behavior* merupakan konstruk yang relatif baru, namun telah menjadi salah satu tema yang paling banyak diteliti dalam kajian psikologi industri dan literatur manajemen sumber daya manusia (Brockner, Flynn, Dolan, Ostfield, Pace, & Ziskin, 2006); (Ocampo, Acedillo, Bacunador, Balo, Joreen, & Tupa, 2018). Konsep ini pertama kali didefinisikan oleh Organ (1988) sebagai sekumpulan perilaku individu yang secara sukarela berkontribusi pada berfungsinya perusahaan, terlepas dari sistem penghargaan formal.

Kesukarelaan merupakan esensi dari *organizational citizenship behavior* sehingga meskipun tidak direncanakan dalam sistem penghargaan perusahaan, karyawan bersedia berkontribusi lebih terhadap efektivitas kinerja perusahaan seperti melibatkan dirinya dalam beberapa penugasan tidak resmi yang diberikan perusahaan (Bamel, Rangnekar, Stokes, & Rastogi, 2013); (Kataria, Garg & Rastogi, 2012). Ketika karyawan suatu perusahaan memiliki dan menunjukkan *organizational citizenship behavior*, akan membentuk iklim organisasi yang positif yang akan berimplikasi pada meningkatnya kesejahteraan karyawan dan rendahnya *turnover intentions*. Lingkungan seperti ini memungkinkan perusahaan memperoleh kesuksesan dengan kualifikasi karyawan yang tidak memandang tinggi nilai-nilai material sebagai motivasi utamanya dalam bekerja (Karaman & Aylan, 2012). Karyawan akan lebih fokus mengarahkan energinya untuk mencapai tujuan perusahaan, bersedia membantu kesulitan rekan kerja, memiliki keterikatan yang lebih baik dengan perusahaan, dan sepenuhnya menikmati peran dalam pekerjaannya (Andrew & Sofian, 2014); (Christian, Garza, & Slaughter, 2011); (Welch, 2011). Uraian tersebut menunjukkan bahwa *organizational citizenship behavior* merupakan salah satu elemen vital yang mempengaruhi keberhasilan perusahaan sehingga perlu dikaji faktor-faktor yang dapat mempengaruhi *organizational citizenship behavior* karyawan di perusahaan Nasmoco. Banyak sekali faktor-faktor yang

Commented [MOU8]: Akan lebih menarik jika penulis dapat menyajikan data pertumbuhan pesat pd industri otomotif dibanding jenis industry lain, sehingga menguatkan alasan subjek penelitian dipilih

Commented [MOU9]: typo

Commented [MOU10]: saran penulisan sitasi menggunakan APA 7th. Misal Podsakoff dkk., (2009). Demikian pula semua sitasi lain dapat menyesuaikan.

Commented [MOU11]: delete, dengan sitasi thn 2006 ke 2021 sudah 15 thn lebih, jd bukan hal baru

Commented [MOU12]: komen saya di awal kalimat supaya tidak terkesan tiba-tiba muncul Nasmoco. Jika ingin penelitian ini menjadikan nasmoco sbg studi kasus, dari awal bisa dijelaskan namun ada kalanya perusahaan tidak ingin disebutkan, sehingga bisa dipilih menuliskan dengan cara yg lain.

mempengaruhi organizational citizenship behavior salah satunya adalah *subjective well-being* dan *trust in the employer*.

Pengaruh *Subjective well-being* terhadap *organizational citizenship behavior*.

Commented [MOU13]: Dapat dijadikan subjudul

Subjective well-being adalah sebuah konstruk tentang abstraksi kebahagiaan tertinggi individu yang melibatkan kepuasan hidup (Yurcu & Akinci, 2017). Konstruk ini awalnya dipopulerkan oleh Diener. Diener (2009) mendefinisikan *subjective well-being* sebagai suatu penilaian diri tentang pentingnya kehidupan individu berdasarkan reaksi emosionalnya dan evaluasi kognitif dari berbagai perspektif. Dalam konteks dunia kerja *subjective well-being* mencerminkan keadaan kesejahteraan karyawan dalam kehidupan kerjanya, dengan demikian karyawan dikatakan memiliki kesejahteraan apabila dirinya merasa puas dengan pekerjaannya, sering mengalami emosi positif seperti kegembiraan dan kebahagiaan, serta jarang mengalami emosi negatif seperti kekecewaan, kesedihan, dan kemarahan (Moore & Diener, 2019). Kesejahteraan merupakan bagian penting dalam kehidupan kerja karyawan, karena berkaitan erat dengan berbagai konsekuensi positif seperti keterlibatan karyawan, *organizational citizenship behavior*, komitmen karyawan, dan tingginya kinerja karyawan (Stone & Mackie, 2013); (Uçan & Esen, 2015); (Yilman & Arslan, 2013). Maka dari itu, penting bagi perusahaan untuk memastikan kesejahteraan karyawannya.

Menurut beberapa ahli karyawan dengan *organizational citizenship behavior* diiringi tingkat kebahagiaannya (Baranik & Eby, 2016); (Dávila & Finkelstein, 2015); (Yurcu, Çolakoğlu, & Atay, 2015). Karyawan yang bahagia dalam kehidupan kerjanya cenderung memiliki *organizational citizenship behavior* yang lebih baik. Mengacu pada teori pertukaran sosial (Konovsky & Pugh, 1994), ketika karyawan merasa puas dan bahagia dengan perlakuan perusahaan, karyawan akan memberi balasan melebihi dari apa yang diharapkan perusahaan terhadap dirinya dan mengabdikan dirinya dengan penuh dedikasi. Karyawan merasa dirinya memiliki ikatan emosional yang kuat dengan perusahaan, sehingga membuatnya bekerja tanpa mengejar penghargaan finansial ataupun kemajuan karirnya, melainkan untuk kepuasan pribadi dan kemajuan perusahaan (Diener, Scollon, & Lucas, 2009); (Palihakkara & Weerakkody, 2019); (Rego, Ribeiro, & Cunha, 2010).

Pengaruh *trust in the employer* terhadap *organizational citizenship behavior*. *Trust*

Commented [MOU14]: Dapat dijadikan sub judul

in the employer adalah kepercayaan karyawan bahwa atasan atau majikannya akan melakukan tindakan yang bermakna dan tidak akan merugikannya secara sepihak (Yilmaz & Atalay, 2009). Kepercayaan ini terbentuk dari interaksi sehari-hari karyawan dengan

atasan secara langsung yang menghasilkan pengalaman positif, seperti ketika atasan berkomitmen untuk menunjukkan kepeduliannya terhadap kesejahteraan karyawan, menerapkan kebijakan dengan adil dan jujur, serta memberi kepercayaan terhadap setiap karyawan tanpa memandang status jabatan (Searle & Skinner, 2011); (Searle, Weibel, & Hartog, 2011). Dalam penerapannya, *trust in the employer* berfungsi sebagai semacam perekat yang menyatukan hati dan emosi karyawan dengan atasannya. *Trust in the employer* akan membentuk perilaku kooperatif yang dapat mengurangi kemungkinan konflik karyawan dengan atasan. Konflik ini umumnya disebabkan oleh kecemburuan karyawan terhadap rekan kerja karena adanya ketidakadilan dalam sebuah keputusan (Holland, Cooper, Pyman, & Teicher, 2012). Karyawan cenderung lebih terbuka, jujur, dapat dipercaya, dan bertanggung jawab, ketika dirinya memiliki kepercayaan tinggi kepada atasannya. Karyawan akan lebih loyal dan sepenuhnya mendukung gagasan-gagasan yang dimiliki atasan. Dengan demikian karyawan akan termotivasi untuk memperdulikan dan bekerja lebih terhadap hal-hal yang dibutuhkan atasan untuk kemajuan perusahaan (Singh & Srivastava, 2016); (Yildiz, 2019); (Yilmaz & Altinkurt, 2012). Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh *subjective well-being* dan *trust in the employer* terhadap *organizational citizenship behavior* karyawan.

METODE

Partisipan penelitian ini adalah karyawan tetap perusahaan Nasmoco cabang Janti (N = 70), dengan masa kerja minimal satu tahun. Nasmoco merupakan perusahaan yang bergerak dibidang pemasaran mobil Toyota. Pemilihan subjek penelitian dilakukan secara *nonprobability* dengan teknik sampling jenuh.

Penelitian ini menggunakan skala model *Likert* sebagai instrumen utama dalam memperoleh data empirik dari *organizational citizenship behavior*, *subjective well-being*, dan *trust in the employer*. Skala *organizational citizenship behavior* dan skala *subjective well-being* menggunakan skala yang telah disusun dalam penelitian sebelumnya dan skala *trust in the employer* disusun sendiri oleh peneliti. Skala diuji cobakan kepada 40 karyawan tetap perusahaan Nasmoco cabang Janti untuk mendapatkan validitas dan reliabilitas pengukuran.

Peneliti menggunakan skala *organizational citizenship behavior* dari Tentama dan Subardjo (2018) yang penyusunannya mengacu pada aspek *organizational citizenship behavior* dari Organ, Podsakoff, dan MacKenzie (2015), yaitu: *counscientiousness*, *altruism*, *civic virtue*, *sportmanship*, dan *courtesy*. Contoh aitem pada aspek *counscientiousness* adalah "Saya bersedia menjalankan tugas sesuai standar operasional yang ditetapkan" dan "Saya

Commented [MOU15]: Pertanyaan penelitian blm tampak pada pendahuluan. Akan lbh baik jika dapat ditampilkan hipotesis.

Commented [MOU16]: Maksudnya sampling jenuh? Hampir tidak pernah dalam jurnal dituliskan Teknik sampling ini. Saran = menuliskan prosedur pemilihan subjek dan prosedur pengambilan data, apkh online/offline? Jk online apkh dg gform, apakah ada inform consent

Method akan lebih jelas jika terbagi dlm subjudul=
Prosedur
Instrumen/alat ukur
Analisis data

Commented [MOU17]: Saran=Akan lebih ringkas cara penulisan jika setelah aspek/dimensi diberi tanda kurung utk cth aitemnya

bersedia bekerja lembur ketika diperlukan". Contoh aitem pada aspek *altruism* adalah "Saya meluangkan waktu membantu rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaannya" dan "Saya bersedia menggantikan tugas rekan kerja yang berhalangan hadir". Contoh aitem pada aspek *civic virtue* adalah "Saya bekerjasama dalam kegiatan-kegiatan perusahaan" dan "Saya bekerja demi kepentingan perusahaan". Contoh aitem pada aspek *sportmanship* adalah "Saya memaklumi minimalnya fasilitas-fasilitas yang diberikan perusahaan" dan "Saya membicarakan hal-hal yang positif mengenai perusahaan". Contoh aitem pada aspek *courtesy* adalah "Saya menyelesaikan tugas dengan sebaik baiknya agar tidak membebani rekan kerja" dan "Saya memberikan saran kepada rekan kerja yang melakukan kesalahan dalam bekerja". Berdasarkan analisis hasil uji coba diperoleh 15 aitem valid dan reliabel yang digunakan untuk penelitian dengan koefisien *Cronbach's Alpha* sebesar 0.863 dan indeks daya beda bergerak dari 0,255 sampai dengan 0,792.

Skala *subjective well-being* menggunakan skala dari Saputra dan Tentama (2020), penyusunannya berdasarkan aspek *subjective well-being* dari Diener, Oishi, dan Lucas (2009), yaitu: kepuasan hidup dan afek positif-negatif. Contoh aitem dari aspek kepuasan hidup adalah "Dalam banyak hal hidup saya sesuai dengan cita-cita saya" dan "Sejauh ini saya telah mendapatkan hal-hal penting yang saya inginkan dalam hidup". Contoh aitem dari aspek afek positif-negatif adalah "Kagum", "Senang" dan "Kecewa", "Sedih". Berdasarkan analisis hasil uji coba diperoleh 33 aitem valid dan reliabel yang digunakan untuk penelitian dengan koefisien *Cronbach's Alpha* sebesar 0.920 dan indeks daya beda bergerak dari 0,256 sampai dengan 0,782.

Skala *trust in the employer* disusun dengan mengacu pada aspek *trust in the employer* menurut Lussier (2016), yaitu: integritas, kompetensi, konsistensi, loyalitas, dan keterbukaan. Contoh aitem dari aspek integritas adalah "Atasan saya lugas mengatakan apa yang dia maksud" dan "Atasan saya sangat menjaga kepercayaan yang diberikan". Aspek kompetensi direfleksikan oleh aitem "Saya rasa atasan saya berusaha sebaik mungkin dalam menjalankan tugasnya" dan "Atasan saya menggunakan prestasi kerja sebagai pembuktian diri, namun tetap rendah hati dalam bekerja". Contoh aitem dari aspek konsistensi adalah "Atasan saya tidak memberikan perlakuan istimewa pada pegawai tertentu" dan "Atasan saya bertanggung jawab dalam segala keputusan". Contoh aitem dari aspek loyalitas adalah "Atasan saya memberikan perlindungan terhadap karyawannya" dan "Atasan saya menjaga rahasia orang lain dengan baik". Contoh aitem dari aspek keterbukaan adalah "Sebagai karyawan saya merasa diberi kesempatan untuk mengenali pribadi atasan yang sesungguhnya" dan "Atasan saya mampu menerima pendapat orang lain". Berdasarkan hasil analisis uji coba diperoleh 28 aitem valid dan reliabel yang

digunakan untuk penelitian dengan koefisien *Cronbach's Alpha* sebesar 0.958 dan indeks daya beda bergerak dari 0,389 sampai dengan 0,830.

Data empirik dari *organizational citizenship behavior*, *subjective well-being*, dan *trust in the employer* dianalisis menggunakan regresi linear berganda dengan bantuan *SPSS V.21*. Tujuan dari analisis regresi linear berganda adalah untuk menguji pengaruh antara *subjective well-being* dan *trust in the employer* dengan *organizational citizenship behavior* pada karyawan. Teknik regresi linear berganda merupakan salah satu teknik analisis statistik parametrik yang mensyaratkan terpenuhinya uji asumsi (normalitas, lineritas, dan multikolinearitas) sebelum melakukan uji hipotesis.

PAPARAN HASIL

Uji prasarat dalam penelitian ini terdiri dari uji normalitas, lineritas, dan multikolinearitas. Hasil uji normalitas pada *organizational citizenship behavior*, *subjective well-being*, dan *trust in the employer* diperoleh skor residual *Kolmogorov-Smirnov Z* sebesar 0,102 dengan *Asymp. Sig* 0,067. Kaidah yang digunakan adalah $p > 0,05$, berdasarkan kaidah tersebut dapat dikatakan bahwa data *organizational citizenship behavior*, *subjective well-being*, dan *trust in the employer* terdistribusi dengan normal. Artinya tidak ada perbedaan antara sampel penelitian dengan populasi. Hasil analisis uji normalitas dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1 Hasil Analisis Uji Normalitas

Variabel	<i>Kolmogorov-Smirnov Z</i>	<i>Asymp. Sig.</i>	Keterangan
<i>Unstandardized residual</i>	0,102	0,067	Normal

Hasil uji linearitas *subjective well-being* dengan *organizational citizenship behavior* dan *trust in the employer* dengan *organizational citizenship behavior* diperoleh skor *F Linearity* sebesar 45,987 dan 55,334 dengan taraf *Sig* 0,000. Kaidah yang digunakan adalah $p < 0,05$, berdasarkan kaidah tersebut menunjukkan bahwa ada garis linear yang menghubungkan *subjective well-being* dengan *organizational citizenship behavior* dan *trust in the employer* dengan *organizational citizenship behavior*. Hasil uji linearitas dapat dilihat pada Tabel 2.

Tabel 2 Hasil Analisis Uji Linearitas

Variabel	<i>F Linearity</i>	<i>Sig.</i>	Keterangan
<i>Subjective well-organizational dengan being ehaviorp bitizenshic</i>	45,987	0,000	Linear
<i>organizational dengan Trust in the employer ehaviorb itizenshipc</i>	55,334	0,000	Linear

Hasil uji multikolinearitas antara *subjective well-being* dan *trust in the employer* diperoleh skor *tolerance* dan *VIF* adalah sebesar 0,507 dan 1,973. Kaidah yang digunakan pada *tolerance* adalah $> 0,1$ dan pada *VIF* adalah < 10 , berdasarkan kaidah tersebut dapat dikatakan bahwa semua variabel bebas tidak terjadi tumpang tindih atau kesamaan fungsi. Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada Tabel 3. Ketiga uji asumsi yang telah dilakukan menunjukkan bahwa semua persyaratan telah terpenuhi, sehingga dapat dilakukan uji hipotesis.

Tabel 3 Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>	Keterangan
<i>Subjective well-being</i>	0,507	1,973	ultikolinearitasTidak terjadi m
<i>Trust in the employer</i>	0,507	1,973	ultikolinearitasTidak terjadi m

Uji hipotesis terdiri dari uji korelasi partial dan uji regresi linear berganda. Hasil analisis korelasi partial *subjective well-being* dengan *organizational citizenship behavior* dan *trust in the employer* dengan *organizational citizenship behavior* diperoleh skor *Standardized Coefficients* sebesar 0,328 dan 0,429 dengan taraf *Sig* 0,009 dan 0,001. Kaidah yang digunakan adalah $p < 0,01$, berdasarkan kaidah tersebut menunjukkan bahwa ada pengaruh positif yang sangat signifikan antara masing-masing variabel bebas secara partial dengan variabel tergantung. Hasil analisis korelasi partial dapat dilihat pada Tabel 4.

Tabel 4 Hasil Analisis Korelasi Partial

Variabel	<i>Standardized Coefficients</i>	<i>Sig.</i>	Keterangan
<i>Subjective well-being</i> dengan <i>behaviororganizational citizenship b</i>	0,328	0,009	Sangat ignifikans
dengan <i>Trust in the employer</i> <i>ehaviororganizational citizenship b</i>	0,429	0,001	Sangat ignifikans

Hasil analisis regresi linear berganda hubungan antara *subjective well-being* dan *trust in the employer* dengan *organizational citizenship behavior* menunjukkan skor *F* sebesar 32.143 dengan taraf *Sig* 0,000. Kaidah yang digunakan adalah $p < 0,01$, berdasarkan kaidah tersebut menunjukkan bahwa ada pengaruh yang sangat signifikan antara *subjective well-being* dan *trust in the employer* terhadap *organizational citizenship behavior*. Secara simultan kontribusi *subjective well-being* dan *trust in the employer* terhadap *organizational citizenship behavior* adalah sebesar 49 %. Hasil analisis regresi linear berganda dapat dilihat pada Tabel 5.

Tabel 5 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel	<i>F</i>	<i>R Square</i>	<i>Sig.</i>	Keterangan
----------	----------	-----------------	-------------	------------

<i>Subjective well-being</i> in the <i>trust in the employer</i> dan <i>being organizational citizenship behavior</i> terhadap <i>employer</i>	32,143	0,490	0,000	Sangat Signifikan
--	--------	-------	-------	-------------------

PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *subjective well-being* dan *trust in the employer* secara simultan mempengaruhi *organizational citizenship behavior*, artinya karyawan akan menampilkan *organizational citizenship behavior* ketika karyawan merasa bahagia dan sejahtera dengan apa yang dirasakan pada dirinya dan karyawan sepenuhnya meyakini bahwa apa yang diperintahkan atasan adalah demi kebaikan dirinya. Meskipun masih jarang literatur sebelumnya yang mengkaji pengaruh *subjective well-being* terhadap *organizational citizenship behavior*, namun dari beberapa literatur yang ada, beberapa peneliti sebelumnya sependapat dengan temuan yang dihasilkan bahwa ada pengaruh positif antara *subjective well-being* dengan *organizational citizenship behavior* (Filsafati & Ratnaningsih, 2016); (Purwito, Nurtjahjanti, & Ariati, 2010). Karyawan merasa berkewajiban untuk terlibat dalam perilaku yang menguntungkan perusahaan atas dasar perlakuan positif yang telah dirinya dapatkan selama berada di perusahaan. Karyawan yang memiliki *subjective well-being* yang tinggi akan memberikan kontribusi bagi orang lain dan organisasi, perilakunya akan diperkuat karena saat melakukan kebaikan ia akan merasa lebih baik dan senang (Jex & Britt, 2008). Tingginya emosi positif yang dirasakan di lingkungan kerja diasosiasikan berhubungan dengan kinerja yang lebih baik dan *organizational citizenship behavior* yang lebih tinggi (Diener, 2009).

Selain *subjective well-being*, adanya kepercayaan karyawan pada atasan berkaitan dengan sikap tidak ragu-ragu dari seorang karyawan (bawahan) kepada atasannya atas kebijakan yang dilakukan atasan tersebut. Karyawan yang memiliki kepercayaan yang tinggi terhadap atasannya akan cenderung menunjukkan perilaku konstruktif dalam bekerja. Karyawan mau mendengarkan semua arahan atasan, saling membantu dalam melaksanakan pekerjaan, dan menganggap atasan sebagai panutan bagi mereka dalam melaksanakan pekerjaan. Pada akhirnya kepercayaan terhadap atasan mendorong timbulnya *organizational citizenship behavior* di kalangan karyawan.

Pengaruh kepercayaan karyawan ini dapat direpresentasikan dalam berbagai cara, seperti membangun hubungan positif yang berkualitas dengan rekan kerja dan kesediaan untuk melakukan tugas ekstra di luar pekerjaan rutinnnya (Barzoki & Rezaei, 2017); (Liu, Huang, Huang, & Chen, 2013). Menurut teori pembelajaran sosial karyawan berperilaku sesuai dengan kondisi lingkungan kerjanya, dengan demikian ketika karyawan menilai atasannya dapat dipercaya, hal ini akan menginspirasi karyawan untuk berperilaku serupa atau bahkan membalasnya dengan

menunjukkan *organizational citizenship behavior* (Hunter, Neubert, Perry, Witt, Penney, & Weinberger, 2013). Terbukti adanya peningkatan keterlibatan kerja, komitmen karyawan, kinerja yang efektif, dan terbentuknya perilaku prososial ketika atasan memberikan efek positif pada bawahannya (Cem Gucel, 2012); (Dixon, 2013); (Mathur & Negi, 2014).

Implikasi praktis hasil penelitian ini adalah dapat mendukung perusahaan-perusahaan yang memperhatikan kesejahteraan karyawannya dan berusaha membangun hubungan positif atasan dengan bawahan. Sebagai tenaga kerja yang membantu perusahaan mencapai tujuannya, memperhatikan kebahagiaan dan kepuasan karyawan merupakan salah satu cara mendorong karyawan untuk bersedia berpartisipasi dalam berbagai kegiatan yang memiliki kontribusi positif bagi perusahaan. Terlebih dengan adanya hubungan positif antara atasan dan bawahan, karyawan akan semakin termotivasi untuk membalas semua kebaikan yang telah diberikan perusahaan.

SIMPULAN

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *subjective well-being* dan *trust in the employer* memiliki peran terhadap *organizational citizenship behavior*. Pengaruh masing-masing variabel tersebut adalah positif dan sangat signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*. Secara simultan kontribusi *subjective well-being* dan *trust in the employer* terhadap *organizational citizenship behavior* sebesar 49 %. **Trust in the employer** memberikan kontribusi yang lebih besar (dominan) terhadap *organizational citizenship behavior* dibandingkan dengan *subjective well-being*.

DAFTAR PUSTAKA

- Andrew, O. C., & Sofian, S. (2014). *Engaging People who Drive Execution and Organizational Performance Engaging People who Drive. January 2011*.
- Bamel, U. K., Rangnekar, S., Stokes, P., & Rastogi, R. (2013). Organizational climate and managerial effectiveness: An Indian perspective. *International Journal of Organizational Analysis*, 21(2), 198–218. <https://doi.org/10.1108/IJOA-09-2011-0514>
- Baranik, L. E., & Eby, L. (2016). Organizational citizenship behaviors and employee depressed mood, burnout, and satisfaction with health and life. *Personnel Review*, 45(4), 626–642. <https://doi.org/https://doi.org/10.1108/PR-03-2014-0066>
- Barzoki, A. S., & Rezaei, A. (2017). Relationship between perceived organisational support, organisational citizenship behaviour, organisational trust and turnover intentions: An empirical case study. *International Journal of Productivity and Quality Management*,

Commented [MOU18]: Perlu ditambahkan implikasi teoritis. Perlu diberikan limitation dan direction utk peneliti selanjutnya (future research)

Commented [MOU19]: Hal ini blm ada di pembahasan, akan sangat menarik jika dapat dijelaskan mengapa lebih dominan supaya pembahasan lebih kaya.

21(3), 273–299. <https://doi.org/10.1504/IJPQM.2017.084456>

- Brockner, J., Flynn, F. J., Dolan, R. J., Ostfield, A., Pace, D., & Ziskin, I. V. (2006). Commentary on “radical HRM innovation and competitive advantage: The Moneyball story.” *Human Resource Management*, 45(1), 127–145. <https://doi.org/10.1002/hrm>
- Cem Gucl, S. B. (2012). The effect of the servant leadership on organizational citizenship behavior: Case study of a university. *International Journal of Social Sciences and Humanity Studies*, 4(1), 107–116.
- Christian, M. S., Garza, A. S., & Slaughter, J. E. (2011). Work engagement: A quantitative review and test of its relations with task and contextual performance. *Personnel Psychology*, 64(1), 89–136. <https://doi.org/10.1111/peps.12070>
- Jex, S. M., & Britt, T. W. (2008). *Organizational psychology*. New York: John Wiley & Sons Inc.
- Dávila, M. C., & Finkelstein, M. A. (2015). *Organizational citizenship behavior and well-being : Preliminary results. January 2013*. <https://doi.org/10.5923/j.ijap.20130303.03>
- Diener, E., Napa Scollon, C., & Lucas, R. E. (2009). The evolving concept of subjective well-being: The multifaceted nature of happiness. In *Social Indicators Research Series*. <https://doi.org/10.1007/978-90-481-2354-4>
- Diener, E. (2009). Subjective well-being. In Diener, E. (Eds). *The Science of well-being*. New York: Springer. <https://doi.org/10.1007/978-90-481-2350-6>
- Diener, Ed, Oishi, S., & Lucas, R. E. (2009). Subjective well-being: The science of happiness and life satisfaction. In Snyder, C. R., & Lopez, S. J. (Eds.). In *Oxford handbook of positive psychology*. Oxford: Oxford University Press. <https://doi.org/10.1093/oxfordhb/9780195187243.013.0017>
- Dixon, D. (2013). *Relationships among servant leadership, organizational citizenship behavior, and school climate in Alabama High Schools. (Doctoral Dissertation)*. Tuscaloosa: University of Alabama.
- Filsafati, A., & Ratnaningsih, I. Z. (2016). Hubungan antara *subjective well-being* dengan *organizational citizenship behavior* pada karyawan PT. Jateng Sinar Agung Sentosa Jawa Tengah & DIY. *Jurnal Empati*, 5(4), 757-764.
- Holland, P., Cooper, B. K., Pyman, A., & Teicher, J. (2012). Trust in management: The role of employee voice arrangements and perceived managerial opposition to unions. *Human Resource Management Journal*, 22(4), 377–391. <https://doi.org/10.1111/1748-8583.12002>
- Hunter, E. M., Neubert, M. J., Perry, S. J., Witt, L. A., Penney, L. M., & Weinberger, E. (2013). Servant leaders inspire servant followers: Antecedents and outcomes for employees and the organization. *Leadership Quarterly*, 24(2), 316–331.

<https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2012.12.001>

- Indonesia Investments. (2017). *Indonesia's automotive manufacturing industry [In Indonesia Industri manufaktur otomotif Indonesia]*. <https://www.indonesia-investments.com/id/bisnis/industri-sektor/otomotif/item6047?searchstring=Industri Manufaktur Otomotif Indonesia>
- Karaman, A., & Aylan, S. (2012). Organizational citizenship [In Turkey Örgütsel vatandaşlık]. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2(1), 35-48. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2(1), 35-48. <https://doi.org/10.14527/9786052410196.13>
- Kataria, A., Garg, P., & Rastogi, R. (2012). Employee engagement and organizational effectiveness: The role of organizational citizenship behavior. *International Journal of Business Insights & Transformation*, 6(1), 102-113.
- Konovsky, M. A., & Pugh, S. D. (1994). Citizenship behavior and social exchange. *Academy of Management Journal*. *Academy of Management*, 37(3), 656-669. <https://doi.org/10.2307/256704>
- Liu, C. M., Huang, C. J., Huang, K. P., & Chen, K. J. (2013). Psychological contract breach, organizational trust and organizational citizenship behavior of hotel industry in Taiwan. *Pakistan Journal of Statistics*, 29(5), 635-648.
- Lussier, R. (2016). *Human relation in organization: Applications and skill building*. New York: McGraw-Hill.
- Mathur, G., & Negi, P. (2014). Servant leadership and organizational citizenship behaviour among employees of service sector. *American International Journal of Research in Humanities, Arts and Social Sciences*, 7(2), 191-196.
- Moore, S., & Diener, E. (2019). Types of subjective well-being and their associations with relationship outcomes. *Journal of Positive Psychology and Wellbeing*, 3(2), 112-118.
- Ocampo, L., Acedillo, V., Bacunador, A. M., Balo, C. C., Joreen, Y., & Tupa, N. S. (2018). A historical review of the development of organizational citizenship behavior (OCB) and its implications for the twenty-first century. *Personnel Review*, 47(4), 821-862. <https://doi.org/10.1108/PR-04-2017-0136>
- Organ, D. W., Podsakoff, P. M., & MacKenzie, S. B. (2015). Organizational citizenship behavior: Its nature, antecedents, and consequences. *California: Sage Publications*.
- Organ, D. (1988). Organizational citizenship behavior: The good soldier syndrome. *New York: Lexington Books*.
- Palihakkara, N., & Weerakkody, W. A. S. (2019). The impact of employee happiness on organizational citizenship behavior: A study of executive level employees in selected

- mobile telecommunication companies. *Kelaniya Journal of Management*, 8(1), 57. <https://doi.org/10.4038/kjm.v8i1.7549>.
- Purwito, S., Nurtjahjanti, H., & Ariat, J. (2010). Hubungan antara subjective well-being dan organizational citizenship behavior pada petugas customer service di Plasa Telkom Regional Division IV. *Jurnal Psikologi Undip*, 11(2), 12. <https://doi.org/10.14710/jpu.11.2.12>.
- Rego, A., Ribeiro, N., & Cunha, M. (2010). Perceptions of organizational virtuousness and happiness as predictors of organizational citizenship behaviors. *Journal of Business Ethics*, 93(2), 215–235. <https://doi.org/10.1007/s10551-009-0197-7>
- Saputra, A., & Tentama, F. (2020). Construction of the subjective well-being scale. *International Journal of Scientific and Technology Research*, 9(2), 38–42.
- Searle, R., & Skinner, D. (2011). *Trust and human resource management*. Cheltenham: Edward Elgar Publishing.
- Searle, R., Weibel, A., & Hartog, D. N. Den. (2011). Employee trust in organizational contexts. In Hodgkinson, G. P., & Ford, J. K. (Eds.), *In International review of industrial and organizational psychology*. Wiley-Blackwell.
- Singh, U., & Srivastava, K. B. L. (2016). Organizational trust and organizational citizenship behaviour. *Global Business Review*, 17(3), 594–609. <https://doi.org/10.1177/0972150916630804>
- Stone, A. A., & Mackie, C. E. (2013). Subjective well-being: Measuring happiness, suffering, and other dimensions of experience. *Washington: National Academies Press*.
- Tentama, F., & Subardjo. (2018). Pengujian validitas dan reliabilitas konstruk pada organizational citizenship behavior. *Humanitas: Jurnal Psikologi Indonesia*, 15(1), 62. <https://doi.org/10.26555/humanitas.v15i1.5282>
- Uçan, A. A., & Esen, B. B. (2015). Investigating subjective well-being of adolescents according to risk taking variable related to social position [In Turkey Ergenlerin öznel iyi oluşlarının toplumsal konum ile ilgili risk alma değişkenine göre incelenmesi]. *Journal of the Faculty of Education Mersin University*, 11(2), 288–299. <https://doi.org/10.5350/dajpn2011240106>
- Welch, M. (2011). The evolution of the employee engagement concept: Communication implications. *Corporate Communications: An International Journal*, 16(4), 328–346. <https://doi.org/10.1108/13563281111186968>
- Yildiz, H. (2019). The interactive effect of positive psychological capital and organizational trust on organizational citizenship behavior. *SAGE Open*, 9(3), 1–15. <https://doi.org/10.1177/2158244019862661>

- Yilman, H., & Arslan, C. (2013). Subjective well-being: Positive and negative affect in Turkish students. *The Online Journal of Journal of Counseling and Education*, 2(2), 1–8.
- Yilmaz, A., & Atalay, C. G. (2009). A theoretical analysis on the concept of trust in organizational life. *European Journal of Social Sciences*, 8(2), 341–352.
- Yılmaz, K., & Altinkurt, Y. (2012). The relationship between organizational justice, organizational trust and organizational citizenship behaviors in secondary schools in Turkey. In Duyur, I., & Normore, A. (Eds.), *Discretionary behavior and performance in educational organizations: The missing link in educational leadership and management*. Emerald. <https://doi.org/10.14812/10>
- Yurcu, G., & Akinci, Z. (2017). Influence of organizational citizenship behavior on hotel employees' job satisfaction and subjective well-being. *Advances in Hospitality and Tourism Research*, 5(1), 57–83.
- Yurcu, G., Çolakoğlu, Ü., & Atay, H. (2015). The effect of organizational citizenship behavior on subjective well-being. *International Journal of Business and Social Science*, 68(1), 120–130.

PERAN SUBJECTIVE WELL-BEING DAN TRUST IN THE EMPLOYER TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) PADA KARYAWAN

Abstract

This study aims to examine the effect of subjective well-being and trust in the employer on employee organizational citizenship behavior. This research was conducted on employees of the Nasmoco company, Janti-Yogyakarta, who had a minimum work period of one year ($N = 70$). Participants were obtained nonprobability with saturated sampling technique. The research instrument used consisted of organizational citizenship behavior scale, subjective well-being scale, and trust in the employer scale. Testing the three hypotheses using multiple linear regression analysis with the help of the SPSS V.21 program. Based on the results of the analysis, the first finding shows that there is a very significant effect of subjective well-being and trust in the employer on organizational citizenship behavior ($F = 32.143$ and $p = 0.000$). Furthermore, in the second and third findings it is known that partially there is a very significant effect of subjective well-being on organizational citizenship behavior (Standardized Coefficients = 0.324 and $p = 0.009$) and trust in the employer on organizational citizenship behavior (Standardized Coefficients = 0.429 and $p = 0.001$). Thus it can be concluded that the level of organizational citizenship behavior can be predicted from the level of employee welfare and how much trust employees have in their superiors, both simultaneously and partially.

Keywords: Organizational citizenship behavior, Subjective well-being, Trust in the employer

Abstrak

Beri pendahuluan mengenai fenomena yang akan diteliti dalam 1 kalimat. Baru kea rah tujuan penelitian. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh *subjective well-being* dan *trust in the employer* terhadap *organizational citizenship behavior* karyawan. Penelitian ini dilakukan pada karyawan perusahaan Nasmoco cabang Janti-Yogyakarta yang memiliki masa kerja minimal satu tahun ($N = 70$). Partisipan diperoleh secara *nonprobability* dengan teknik *sampling* jenuh. Instrumen penelitian yang digunakan terdiri dari skala *organizational citizenship behavior*, *subjective well-being*, dan *trust in the employer*. Pengujian ketiga hipotesis menggunakan analisis regresi linear berganda dengan bantuan program SPSS V.21. Berdasarkan hasil analisis, temuan pertama menunjukkan ada peran yang sangat signifikan *subjective well-being* dan *trust in the employer* terhadap *organizational citizenship behavior* ($F = 32.143$ dan $p = 0.000$). Selanjutnya pada temuan kedua dan ketiga diketahui bahwa secara parsial ada pengaruh yang sangat signifikan *subjective well-being* terhadap *organizational citizenship behavior* (Standardized Coefficients = 0.324 dan $p = 0.009$) dan *trust in the employer* terhadap *organizational citizenship behavior* (Standardized Coefficients = 0.429 dan $p = 0.001$). Dengan demikian dapat disimpulkan tinggi rendahnya *organizational citizenship behavior* dapat diprediksi dari tingkat kesejahteraan karyawan dan seberapa besar kepercayaan karyawan pada atasannya, baik itu secara simultan maupun secara parsial. Jelaskan artinya bagaimana dan apa temuan dari penelitian ini.

Kata Kunci: Organizational citizenship behavior, Subjective well-being, Trust in the employer

Commented [a1]: Sesuaikan dengan abstrak Bahasa

Commented [a2]: Apakah sudah ada ijin? Saya tidak melihat di acknowledgement. Bila tidak ada ijin, samarkan menjadi perusahaan otomotif di Yogyakarta.

PENDAHULUAN

Pertumbuhan industri otomotif di Indonesia sangatlah pesat dengan tingkat persaingan yang begitu tinggi (Indonesia Investments, 2017). Setiap perusahaan berlomba-lomba mempromosikan keunggulan produk yang ditawarkannya. Pada umumnya perusahaan yang bergerak di bidang otomotif sistem pemasarannya lebih menekankan pada pelayanan yang menarik agar dapat memberikan kesan positif pada customer. Strategi tersebut membutuhkan karyawan-karyawan yang bersedia memberikan tenaga, pikiran, dan waktunya secara ekstra. Dalam dunia kerja, istilah yang digunakan untuk menggambarkan kesediaan tersebut dikenal dengan *organizational citizenship behavior* (Podsakoff, Whiting, Podsakoff, & Blume, 2009). *Organizational citizenship behavior* merupakan konstruk yang relatif baru, namun telah menjadi salah satu tema yang paling banyak diteliti dalam kajian psikologi industri dan literatur manajemen sumber daya manusia (Brockner, Flynn, Dolan, Ostfield, Pace, & Ziskin, 2006); (Ocampo, Acedillo, Bacunador, Balo, Joreen, & Tupa, 2018). Konsep ini pertama kali didefinisikan oleh Organ (1988) sebagai sekumpulan perilaku individu yang secara sukarela berkontribusi pada berfungsinya perusahaan, terlepas dari sistem penghargaan formal.

Kesukarelaan merupakan esensi dari *organizational citizenship behavior* sehingga meskipun tidak direncanakan dalam sistem penghargaan perusahaan, karyawan bersedia berkontribusi lebih terhadap efektivitas kinerja perusahaan seperti melibatkan dirinya dalam beberapa penugasan tidak resmi yang diberikan perusahaan (Bamel, Rangnekar, Stokes, & Rastogi, 2013); (Kataria, Garg & Rastogi, 2012). Ketika karyawan suatu perusahaan memiliki dan menunjukkan *organizational citizenship behavior*, akan terbentuk iklim organisasi yang positif yang akan berimplikasi pada meningkatnya kesejahteraan karyawan dan rendahnya *turnover intentions*. Lingkungan seperti ini memungkinkan perusahaan memperoleh kesuksesan dengan kualifikasi karyawan yang tidak memandang tinggi nilai-nilai material sebagai motivasi utamanya dalam bekerja (Karaman & Aylan, 2012). Karyawan akan lebih fokus mengarahkan energinya untuk mencapai tujuan perusahaan, bersedia membantu kesulitan rekan kerja, memiliki keterikatan yang lebih baik dengan perusahaan, dan sepenuhnya menikmati peran dalam pekerjaannya (Andrew & Sofian, 2014); (Christian, Garza, & Slaughter, 2011); (Welch, 2011). Uraian tersebut menunjukkan bahwa *organizational citizenship behavior* merupakan salah satu elemen vital yang mempengaruhi keberhasilan perusahaan sehingga perlu dikaji faktor-faktor yang dapat mempengaruhi *organizational citizenship behavior* karyawan di perusahaan Nasmoco. Banyak sekali faktor-faktor yang

Commented [a13]: Ini kurang relevan. Lebih baik jelaskan fenomena pegawai di perusahaan dan cara kerjanya nanti dikaitkan ke intra role dan extra role behavior)

Commented [a14]: Ini berbeda konsep dengan OCP. Jelaskan fenomena langsung pada pegawai di perusahaan otomotif ini yang menjelaskan in role dan extra role behavior nya.

Commented [a15]: Jelaskan fenomena dan bagaimana penerapannya pada karyawan perusahaan otomotif.

Commented [a16]: Dipastikan ya, consent nya apakah diijinkan seperti ini

mempengaruhi organizational citizenship behavior salah satunya adalah *subjective well-being* dan *trust in the employer*.

~~Pengaruh *subjective well-being* terhadap *organizational citizenship behavior*.~~

Commented [a17]: Ga ada maknanya dalam paragraph ini

Berikan fenomena mengenai SWB pada pegawai otomotif baru ke teori mengenai pengertiannya. *Subjective well-being* adalah sebuah konstruk tentang abstraksi kebahagiaan tertinggi individu yang melibatkan kepuasan hidup (Yurcu & Akinci, 2017). Konstruk ini awalnya dipopulerkan oleh Diener. Diener (2009) mendefinisikan *subjective well-being* sebagai suatu penilaian diri tentang pentingnya kehidupan individu berdasarkan reaksi emosionalnya dan evaluasi kognitif dari berbagai perspektif. Dalam konteks dunia kerja *subjective well-being* mencerminkan keadaan kesejahteraan karyawan dalam kehidupan kerjanya, dengan demikian karyawan dikatakan memiliki kesejahteraan apabila dirinya merasa puas dengan pekerjaannya, sering mengalami emosi positif seperti kegembiraan dan kebahagiaan, serta jarang mengalami emosi negatif seperti kekecewaan, kesedihan, dan kemarahan (Moore & Diener, 2019). Kesejahteraan merupakan bagian penting dalam kehidupan kerja karyawan, karena berkaitan erat dengan berbagai konsekuensi positif seperti keterlibatan karyawan, *organizational citizenship behavior*, komitmen karyawan, dan tingginya kinerja karyawan (Stone & Mackie, 2013); (Uçan & Esen, 2015); (Yilman & Arslan, 2013). Maka dari itu, penting bagi perusahaan untuk memastikan kesejahteraan karyawannya.

Menurut beberapa ahli karyawan dengan *organizational citizenship behavior* diiringi tingkat kebahagiaannya (Baranik & Eby, 2016); (Dávila & Finkelstein, 2015); (Yurcu, Çolakoğlu, & Atay, 2015). Karyawan yang bahagia dalam kehidupan kerjanya cenderung memiliki *organizational citizenship behavior* yang lebih baik. Mengacu pada teori pertukaran sosial (Konovsky & Pugh, 1994), ketika karyawan merasa puas dan bahagia dengan perlakuan perusahaan, karyawan akan memberi balasan melebihi dari apa yang diharapkan perusahaan terhadap dirinya dan mengabdikan dirinya dengan penuh dedikasi. Karyawan merasa dirinya memiliki ikatan emosional yang kuat dengan perusahaan, sehingga membuatnya bekerja tanpa mengejar penghargaan finansial ataupun kemajuan karirnya, melainkan untuk kepuasan pribadi dan kemajuan perusahaan (Diener, Scollon, & Lucas, 2009); (Palihakkara & Weerakkody, 2019); (Rego, Ribeiro, & Cunha, 2010).

~~Pengaruh *trust in the employer* terhadap *organizational citizenship behavior*.~~ *Trust in the employer* adalah kepercayaan karyawan bahwa atasan atau majikannya akan melakukan tindakan yang bermakna dan tidak akan merugikannya secara sepihak (Yilmaz & Atalay, 2009). Berikan fenomenanya pada karyawan otomotif. Kepercayaan ini

terbentuk dari interaksi sehari-hari karyawan dengan atasan secara langsung yang menghasilkan pengalaman positif, seperti ketika atasan berkomitmen untuk menunjukkan kepeduliannya terhadap kesejahteraan karyawan, menerapkan kebijakan dengan adil dan jujur, serta memberi kepercayaan terhadap setiap karyawan tanpa memandang status jabatan (Searle & Skinner, 2011); (Searle, Weibel, & Hartog, 2011). Dalam penerapannya, *trust in the employer* berfungsi sebagai semacam perekat yang menyatukan hati dan emosi karyawan dengan atasannya. *Trust in the employer* akan membentuk perilaku kooperatif yang dapat mengurangi kemungkinan konflik karyawan dengan atasan. Konflik ini umumnya disebabkan oleh kecemburuan karyawan terhadap rekan kerja karena adanya ketidakadilan dalam sebuah keputusan (Holland, Cooper, Pyman, & Teicher, 2012). Karyawan cenderung lebih terbuka, jujur, dapat dipercaya, dan bertanggung jawab, ketika dirinya memiliki kepercayaan tinggi kepada atasannya. Karyawan akan lebih loyal dan sepenuhnya mendukung gagasan-gagasan yang dimiliki atasan. Dengan demikian karyawan akan termotivasi untuk memperdulikan dan bekerja lebih terhadap hal-hal yang dibutuhkan atasan untuk kemajuan perusahaan (Singh & Srivastava, 2016); (Yildiz, 2019); (Yılmaz & Altinkurt, 2012). Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh *subjective well-being* dan *trust in the employer* terhadap *organizational citizenship behavior* karyawan.

METODE

Partisipan penelitian ini adalah karyawan tetap perusahaan Nasmoco cabang Janti (N = 70), dengan masa kerja minimal satu tahun. Nasmoco merupakan perusahaan yang bergerak dibidang pemasaran mobil Toyota. Pemilihan subjek penelitian dilakukan secara *nonprobability* dengan teknik sampling jenuh.

Penelitian ini menggunakan skala model *Likert* sebagai instrumen utama dalam memperoleh data empirik dari *organizational citizenship behavior*, *subjective well-being*, dan *trust in the employer*. Skala *organizational citizenship behavior* dan skala *subjective well-being* menggunakan skala yang telah disusun dalam penelitian sebelumnya dan skala *trust in the employer* disusun sendiri oleh peneliti. Skala diuji cobakan kepada 40 karyawan tetap perusahaan Nasmoco cabang Janti untuk mendapatkan validitas dan reliabilitas pengukuran.

Peneliti menggunakan skala *organizational citizenship behavior* dari Tentama dan Subardjo (2018) yang penyusunannya mengacu pada aspek *organizational citizenship behavior* dari Organ, Podsakoff, dan MacKenzie (2015), yaitu: *counscientiousness*, *altruism*, *civic virtue*, *sportmanship*, dan *courtesy*. Contoh aitem pada aspek *counscientiousness* adalah

“Saya bersedia menjalankan tugas sesuai standar operasional yang ditetapkan” dan “Saya bersedia bekerja lembur ketika diperlukan”. Contoh aitem pada aspek *altruism* adalah “Saya meluangkan waktu membantu rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaannya” dan “Saya bersedia menggantikan tugas rekan kerja yang berhalangan hadir”. Contoh aitem pada aspek *civic virtue* adalah “Saya bekerjasama dalam kegiatan-kegiatan perusahaan” dan “Saya bekerja demi kepentingan perusahaan”. Contoh aitem pada aspek *sportmanship* adalah “Saya memaklumi minimalnya fasilitas-fasilitas yang diberikan perusahaan” dan “Saya membicarakan hal-hal yang positif mengenai perusahaan”. Contoh aitem pada aspek *courtesy* adalah “Saya menyelesaikan tugas dengan sebaik baiknya agar tidak membebani rekan kerja” dan “Saya memberikan saran kepada rekan kerja yang melakukan kesalahan dalam bekerja”. Berdasarkan analisis hasil uji coba diperoleh 15 aitem valid dan reliabel yang digunakan untuk penelitian dengan koefisien *Cronbach's Alpha* sebesar 0.863 dan indeks daya beda bergerak dari 0,255 sampai dengan 0,792.

Skala *subjective well-being* menggunakan skala dari Saputra dan Tentama (2020), penyusunannya berdasarkan aspek *subjective well-being* dari Diener, Oishi, dan Lucas (2009), yaitu: kepuasan hidup dan afek positif-negatif. Contoh aitem dari aspek kepuasan hidup adalah “Dalam banyak hal hidup saya sesuai dengan cita-cita saya” dan “Sejauh ini saya telah mendapatkan hal-hal penting yang saya inginkan dalam hidup”. Contoh aitem dari aspek afek positif-negatif adalah “Kagum”, “Senang” dan “Kecewa”, “Sedih”. Berdasarkan analisis hasil uji coba diperoleh 33 aitem valid dan reliabel yang digunakan untuk penelitian dengan koefisien *Cronbach's Alpha* sebesar 0.920 dan indeks daya beda bergerak dari 0,256 sampai dengan 0,782.

Skala *trust in the employer* disusun dengan mengacu pada aspek *trust in the employer* menurut Lussier (2016), yaitu: integritas, kompetensi, konsistensi, loyalitas, dan keterbukaan. Contoh aitem dari aspek integritas adalah “Atasan saya lugas mengatakan apa yang dia maksud” dan “Atasan saya sangat menjaga kepercayaan yang diberikan”. Aspek kompetensi direfleksikan oleh aitem “Saya rasa atasan saya berusaha sebaik mungkin dalam menjalankan tugasnya” dan “Atasan saya menggunakan prestasi kerja sebagai pembuktian diri, namun tetap rendah hati dalam bekerja”. Contoh aitem dari aspek konsistensi adalah “Atasan saya tidak memberikan perlakuan istimewa pada pegawai tertentu” dan “Atasan saya bertanggung jawab dalam segala keputusan”. Contoh aitem dari aspek loyalitas adalah “Atasan saya memberikan perlindungan terhadap karyawannya” dan “Atasan saya menjaga rahasia orang lain dengan baik”. Contoh aitem dari aspek keterbukaan adalah “Sebagai karyawan saya merasa diberi kesempatan untuk mengenali pribadi atasan yang sesungguhnya” dan “Atasan saya mampu menerima pendapat orang

lain". Berdasarkan hasil analisis uji coba diperoleh 28 aitem valid dan reliabel yang digunakan untuk penelitian dengan koefisien *Cronbach's Alpha* sebesar 0.958 dan indeks daya beda bergerak dari 0,389 sampai dengan 0,830.

Data empirik dari *organizational citizenship behavior*, *subjective well-being*, dan *trust in the employer* dianalisis menggunakan regresi linear berganda dengan bantuan *SPSS V.21*. Tujuan dari analisis regresi linear berganda adalah untuk menguji pengaruh antara *subjective well-being* dan *trust in the employer* dengan *organizational citizenship behavior* pada karyawan. Teknik regresi linear berganda merupakan salah satu teknik analisis statistik parametrik yang mensyaratkan terpenuhinya uji asumsi (normalitas, linieritas, dan multikolinearitas) sebelum melakukan uji hipotesis.

PAPARAN HASIL

Uji prasarat dalam penelitian ini terdiri dari uji normalitas, linieritas, dan multikolinearitas. Hasil uji normalitas pada *organizational citizenship behavior*, *subjective well-being*, dan *trust in the employer* diperoleh skor residual *Kolmogorov-Smirnov Z* sebesar 0,102 dengan *Asymp. Sig* 0,067. Kaidah yang digunakan adalah $p > 0,05$, berdasarkan kaidah tersebut dapat dikatakan bahwa data *organizational citizenship behavior*, *subjective well-being*, dan *trust in the employer* terdistribusi dengan normal. Artinya tidak ada perbedaan antara sampel penelitian dengan populasi. Hasil analisis uji normalitas dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1 Hasil Analisis Uji Normalitas

Variabel	<i>Kolmogorov-Smirnov Z</i>	<i>Asymp. Sig.</i>	Keterangan
<i>Unstandardized residual</i>	0,102	0,067	Normal

Hasil uji linearitas *subjective well-being* dengan *organizational citizenship behavior* dan *trust in the employer* dengan *organizational citizenship behavior* diperoleh skor *F Linearity* sebesar 45,987 dan 55,334 dengan taraf *Sig* 0,000. Kaidah yang digunakan adalah $p < 0,05$, berdasarkan kaidah tersebut menunjukkan bahwa ada garis linear yang menghubungkan *subjective well-being* dengan *organizational citizenship behavior* dan *trust in the employer* dengan *organizational citizenship behavior*. Hasil uji linearitas dapat dilihat pada Tabel 2.

Tabel 2 Hasil Analisis Uji Linearitas

Variabel	<i>F Linearity</i>	<i>Sig.</i>	Keterangan
<i>Subjective well-organizational dengan being ehaviorp bitizenshic</i>	45,987	0,000	Linear
<i>organizational dengan Trust in the employer ehaviorb itizenshipc</i>	55,334	0,000	Linear

Hasil uji multikolinearitas antara *subjective well-being* dan *trust in the employer* diperoleh skor *tolerance* dan *VIF* adalah sebesar 0,507 dan 1,973. Kaidah yang digunakan pada *tolerance* adalah $> 0,1$ dan pada *VIF* adalah < 10 , berdasarkan kaidah tersebut dapat dikatakan bahwa semua variabel bebas tidak terjadi tumpang tindih atau kesamaan fungsi. Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada Tabel 3. Ketiga uji asumsi yang telah dilakukan menunjukkan bahwa semua persyaratan telah terpenuhi, sehingga dapat dilakukan uji hipotesis.

Tabel 3 Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>	Keterangan
<i>Subjective well-being</i>	0,507	1,973	ultikolinearitasTidak terjadi m
<i>Trust in the employer</i>	0,507	1,973	ultikolinearitasTidak terjadi m

Uji hipotesis terdiri dari uji korelasi partial dan uji regresi linear berganda. Hasil analisis korelasi partial *subjective well-being* dengan *organizational citizenship behavior* dan *trust in the employer* dengan *organizational citizenship behavior* diperoleh skor *Standardized Coefficients* sebesar 0,328 dan 0,429 dengan taraf *Sig* 0,009 dan 0,001. Kaidah yang digunakan adalah $p < 0,01$, berdasarkan kaidah tersebut menunjukkan bahwa ada pengaruh positif yang sangat signifikan antara masing-masing variabel bebas secara partial dengan variabel tergantung. Hasil analisis korelasi partial dapat dilihat pada Tabel 4.

Tabel 4 Hasil Analisis Korelasi Partial

Variabel	<i>Standardized Coefficients</i>	<i>Sig.</i>	Keterangan
<i>Subjective well-being</i> dengan <i>behaviororganizational citizenship b</i>	0,328	0,009	Sangat ignifikans
dengan <i>Trust in the employer</i> dengan <i>behaviororganizational citizenship b</i>	0,429	0,001	Sangat ignifikans

Hasil analisis regresi linear berganda hubungan antara *subjective well-being* dan *trust in the employer* dengan *organizational citizenship behavior* menunjukkan skor *F* sebesar 32.143 dengan taraf *Sig* 0,000. Kaidah yang digunakan adalah $p < 0,01$, berdasarkan kaidah tersebut menunjukkan bahwa ada pengaruh yang sangat signifikan antara *subjective well-being* dan *trust in the employer* terhadap *organizational citizenship behavior*. Secara simultan kontribusi *subjective well-being* dan *trust in the employer* terhadap *organizational citizenship behavior* adalah sebesar 49 %. Hasil analisis regresi linear berganda dapat dilihat pada Tabel 5.

Tabel 5 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel	<i>F</i>	<i>R Square</i>	<i>Sig.</i>	Keterangan
----------	----------	-----------------	-------------	------------

<i>Subjective well-being</i> dan <i>trust in the employer</i> terhadap <i>organizational citizenship behavior</i>	32,143	0,490	0,000	Sangat Signifikan
---	--------	-------	-------	-------------------

Jelaskan makna dari hasil uji statistik diatas.

PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *subjective well-being* dan *trust in the employer* secara simultan mempengaruhi *organizational citizenship behavior*, artinya karyawan akan menampilkan *organizational citizenship behavior* ketika karyawan merasa bahagia dan sejahtera dengan apa yang dirasakan pada dirinya dan karyawan sepenuhnya meyakini bahwa apa yang diperintahkan atasan adalah demi kebaikan dirinya. Meskipun masih jarang literatur sebelumnya yang mengkaji pengaruh *subjective well-being* terhadap *organizational citizenship behavior*, namun dari beberapa literatur yang ada, beberapa peneliti sebelumnya sependapat dengan temuan yang dihasilkan bahwa ada pengaruh positif antara *subjective well-being* dengan *organizational citizenship behavior* (Filsafati & Ratnaningsih, 2016); (Purwito, Nurtjahjanti, & Ariati, 2010). Karyawan merasa berkewajiban untuk terlibat dalam perilaku yang menguntungkan perusahaan atas dasar perlakuan positif yang telah dirinya dapatkan selama berada di perusahaan. Karyawan yang memiliki *subjective well-being* yang tinggi akan memberikan kontribusi bagi orang lain dan organisasi, perilakunya akan diperkuat karena saat melakukan kebaikan ia akan merasa lebih baik dan senang (Jex & Britt, 2008). Tingginya emosi positif yang dirasakan di lingkungan kerja diasosiasikan berhubungan dengan kinerja yang lebih baik dan *organizational citizenship behavior* yang lebih tinggi (Diener, 2009).

Selain *subjective well-being*, adanya kepercayaan karyawan pada atasan berkaitan dengan sikap tidak ragu-ragu dari seorang karyawan (bawahan) kepada atasannya atas kebijakan yang dilakukan atasan tersebut. Karyawan yang memiliki kepercayaan yang tinggi terhadap atasannya akan cenderung menunjukkan perilaku konstruktif dalam bekerja. Karyawan mau mendengarkan semua arahan atasan, saling membantu dalam melaksanakan pekerjaan, dan menganggap atasan sebagai panutan bagi mereka dalam melaksanakan pekerjaan. Pada akhirnya kepercayaan terhadap atasan mendorong timbulnya *organizational citizenship behavior* di kalangan karyawan.

Pengaruh kepercayaan karyawan ini dapat direpresentasikan dalam berbagai cara, seperti membangun hubungan positif yang berkualitas dengan rekan kerja dan kesediaan untuk melakukan tugas ekstra di luar pekerjaan rutinnnya (Barzoki & Rezaei, 2017); (Liu, Huang, Huang, & Chen, 2013). Menurut teori pembelajaran sosial karyawan berperilaku sesuai dengan kondisi lingkungan kerjanya, dengan demikian ketika karyawan menilai atasannya dapat dipercaya, hal

ini akan menginspirasi karyawan untuk berperilaku serupa atau bahkan membalasnya dengan menunjukkan *organizational citizenship behavior* (Hunter, Neubert, Perry, Witt, Penney, & Weinberger, 2013). Terbukti adanya peningkatan keterlibatan kerja, komitmen karyawan, kinerja yang efektif, dan terbentuknya perilaku prososial ketika atasan memberikan efek positif pada bawahannya (Cem Gucel, 2012); (Dixon, 2013); (Mathur & Negi, 2014).

Implikasi praktis hasil penelitian ini adalah dapat mendukung perusahaan-perusahaan yang memperhatikan kesejahteraan karyawannya dan berusaha membangun hubungan positif atasan dengan bawahan. Sebagai tenaga kerja yang membantu perusahaan mencapai tujuannya, memperhatikan kebahagiaan dan kepuasan karyawan merupakan salah satu cara mendorong karyawan untuk bersedia berpartisipasi dalam berbagai kegiatan yang memiliki kontribusi positif bagi perusahaan. Terlebih dengan adanya hubungan positif antara atasan dan bawahan, karyawan akan semakin termotivasi untuk membalas semua kebaikan yang telah diberikan perusahaan. **Lalu bagaimana implementasi hasil pengujian hipotesis ini pada pegawai otomotif ini? Jadi perusahaan mendapatkan data apa dan dapat dimanfaatkan untuk apa.**

SIMPULAN

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *subjective well-being* dan *trust in the employer* memiliki peran terhadap *organizational citizenship behavior*. Pengaruh masing-masing variabel tersebut adalah positif dan sangat signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*. Secara simultan kontribusi *subjective well-being* dan *trust in the employer* terhadap *organizational citizenship behavior* sebesar 49 %. *Trust in the employer* memberikan kontribusi yang lebih besar (dominan) terhadap *organizational citizenship behavior* dibandingkan dengan *subjective well-being*. **Artinya apa? Jadi bagaimana pemahaman hasil penelitian ini dan temuan yang didapatkan.**

Commented [a18]: Ini melulu hasil statistik. Dari kajiannya sendiri apa hasilnya tidak diterangkan. Lengkapi dan ubah sudut pandangnya, bukan hasil statistic melainkan hasil penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Andrew, O. C., & Sofian, S. (2014). *Engaging People who Drive Execution and Organizational Performance Engaging People who Drive. January 2011*.
- Bamel, U. K., Rangnekar, S., Stokes, P., & Rastogi, R. (2013). Organizational climate and managerial effectiveness: An Indian perspective. *International Journal of Organizational Analysis*, 21(2), 198–218. <https://doi.org/10.1108/IJOA-09-2011-0514>
- Baranik, L. E., & Eby, L. (2016). Organizational citizenship behaviors and employee depressed mood, burnout, and satisfaction with health and life. *Personnel Review*, 45(4), 626–642. <https://doi.org/https://doi.org/10.1108/PR-03-2014-0066>

- Barzoki, A. S., & Rezaei, A. (2017). Relationship between perceived organisational support, organisational citizenship behaviour, organisational trust and turnover intentions: An empirical case study. *International Journal of Productivity and Quality Management*, 21(3), 273–299. <https://doi.org/10.1504/IJPQM.2017.084456>
- Brockner, J., Flynn, F. J., Dolan, R. J., Ostfield, A., Pace, D., & Ziskin, I. V. (2006). Commentary on “radical HRM innovation and competitive advantage: The Moneyball story.” *Human Resource Management*, 45(1), 127–145. <https://doi.org/10.1002/hrm>
- Cem Gucel, S. B. (2012). The effect of the servant leadership on organizational citizenship behavior: Case study of a university. *International Journal of Social Sciences and Humanity Studies*, 4(1), 107–116.
- Christian, M. S., Garza, A. S., & Slaughter, J. E. (2011). Work engagement: A quantitative review and test of its relations with task and contextual performance. *Personnel Psychology*, 64(1), 89–136. <https://doi.org/10.1111/peps.12070>
- Jex, S. M., & Britt, T. W. (2008). *Organizational psychology*. New York: John Wiley & Sons Inc.
- Dávila, M. C., & Finkelstein, M. A. (2015). *Organizational citizenship behavior and well-being : Preliminary results. January 2013*. <https://doi.org/10.5923/j.ijap.20130303.03>
- Diener, E., Napa Scollon, C., & Lucas, R. E. (2009). The evolving concept of subjective well-being: The multifaceted nature of happiness. In *Social Indicators Research Series*. <https://doi.org/10.1007/978-90-481-2354-4>
- Diener, E. (2009). Subjective well-being. In Diener, E. (Eds). *The Science of well-being*. New York: Springer. <https://doi.org/10.1007/978-90-481-2350-6>
- Diener, Ed, Oishi, S., & Lucas, R. E. (2009). Subjective well-being: The science of happiness and life satisfaction. In Snyder, C. R., & Lopez, S. J. (Eds.). In *Oxford handbook of positive psychology*. Oxford: Oxford University Press. <https://doi.org/10.1093/oxfordhb/9780195187243.013.0017>
- Dixon, D. (2013). *Relationships among servant leadership, organizational citizenship behavior, and school climate in Alabama High Schools. (Doctoral Dissertation)*. Tuscaloosa: University of Alabama.
- Filsafati, A., & Ratnaningsih, I. Z. (2016). Hubungan antara *subjective well-being* dengan *organizational citizenship behavior* pada karyawan PT. Jateng Sinar Agung Sentosa Jawa Tengah & DIY. *Jurnal Empati*, 5(4), 757-764.
- Holland, P., Cooper, B. K., Pyman, A., & Teicher, J. (2012). Trust in management: The role of employee voice arrangements and perceived managerial opposition to unions. *Human Resource Management Journal*, 22(4), 377–391. <https://doi.org/10.1111/1748-8583.12002>

- Hunter, E. M., Neubert, M. J., Perry, S. J., Witt, L. A., Penney, L. M., & Weinberger, E. (2013). Servant leaders inspire servant followers: Antecedents and outcomes for employees and the organization. *Leadership Quarterly*, 24(2), 316–331. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2012.12.001>
- Indonesia Investments. (2017). *Indonesia's automotive manufacturing industry [In Indonesia Industri manufaktur otomotif Indonesia]*. <https://www.indonesia-investments.com/id/bisnis/industri-sektor/otomotif/item6047?searchstring=Industri Manufaktur Otomotif Indonesia>
- Karaman, A., & Aylan, S. (2012). Organizational citizenship [In Turkey Örgütsel vatandaşlık]. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2(1), 35–48. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2(1), 35–48. <https://doi.org/10.14527/9786052410196.13>
- Kataria, A., Garg, P., & Rastogi, R. (2012). Employee engagement and organizational effectiveness: The role of organizational citizenship behavior. *International Journal of Business Insights & Transformation*, 6(1), 102–113.
- Konovsky, M. A., & Pugh, S. D. (1994). Citizenship behavior and social exchange. *Academy of Management Journal*. *Academy of Management*, 37(3), 656–669. <https://doi.org/10.2307/256704>
- Liu, C. M., Huang, C. J., Huang, K. P., & Chen, K. J. (2013). Psychological contract breach, organizational trust and organizational citizenship behavior of hotel industry in Taiwan. *Pakistan Journal of Statistics*, 29(5), 635–648.
- Lussier, R. (2016). *Human relation in organization: Applications and skill building*. New York: McGraw-Hill.
- Mathur, G., & Negi, P. (2014). Servant leadership and organizational citizenship behaviour among employees of service sector. *American International Journal of Research in Humanities, Arts and Social Sciences*, 7(2), 191–196.
- Moore, S., & Diener, E. (2019). Types of subjective well-being and their associations with relationship outcomes. *Journal of Positive Psychology and Wellbeing*, 3(2), 112–118.
- Ocampo, L., Acedillo, V., Bacunador, A. M., Balo, C. C., Joreen, Y., & Tupa, N. S. (2018). A historical review of the development of organizational citizenship behavior (OCB) and its implications for the twenty-first century. *Personnel Review*, 47(4), 821–862. <https://doi.org/10.1108/PR-04-2017-0136>
- Organ, D. W., Podsakoff, P. M., & MacKenzie, S. B. (2015). Organizational citizenship behavior: Its nature, antecedents, and consequences. *California: Sage Publications*.
- Organ, D. (1988). Organizational citizenship behavior: The good soldier syndrome. *New*

York: Lexington Books.

- Palihakkara, N., & Weerakkody, W. A. S. (2019). The impact of employee happiness on organizational citizenship behavior: A study of executive level employees in selected mobile telecommunication companies. *Kelaniya Journal of Management*, 8(1), 57. <https://doi.org/10.4038/kjm.v8i1.7549>.
- Purwito, S., Nurtjahjanti, H., & Ariat, J. (2010). Hubungan antara subjective well-being dan organizational citizenship behavior pada petugas customer service di Plasa Telkom Regional Division IV. *Jurnal Psikologi Undip*, 11(2), 12. <https://doi.org/10.14710/jpu.11.2.12>.
- Rego, A., Ribeiro, N., & Cunha, M. (2010). Perceptions of organizational virtuousness and happiness as predictors of organizational citizenship behaviors. *Journal of Business Ethics*, 93(2), 215–235. <https://doi.org/10.1007/s10551-009-0197-7>
- Saputra, A., & Tentama, F. (2020). Construction of the subjective well-being scale. *International Journal of Scientific and Technology Research*, 9(2), 38–42.
- Searle, R., & Skinner, D. (2011). *Trust and human resource management*. Cheltenham: Edward Elgar Publishing.
- Searle, R., Weibel, A., & Hartog, D. N. Den. (2011). Employee trust in organizational contexts. In Hodgkinson, G. P., & Ford, J. K. (Eds.),. In *International review of industrial and organizational psychology*. Wiley-Blackwell.
- Singh, U., & Srivastava, K. B. L. (2016). Organizational trust and organizational citizenship behaviour. *Global Business Review*, 17(3), 594–609. <https://doi.org/10.1177/0972150916630804>
- Stone, A. A., & Mackie, C. E. (2013). Subjective well-being: Measuring happiness, suffering, and other dimensions of experience. *Washington: National Academies Press*.
- Tentama, F., & Subardjo. (2018). Pengujian validitas dan reliabilitas konstruk pada organizational citizenship behavior. *Humanitas: Jurnal Psikologi Indonesia*, 15(1), 62. <https://doi.org/10.26555/humanitas.v15i1.5282>
- Uçan, A. A., & Esen, B. B. (2015). Investigating subjective well-being of adolescents according to risk taking variable related to social position [In Turkey Ergenlerin öznel iyi oluşlarının toplumsal konum ile ilgili risk alma değişkenine göre incelenmesi]. *Journal of the Faculty of Education Mersin University*, 11(2), 288–299. <https://doi.org/10.5350/dajpn2011240106>
- Welch, M. (2011). The evolution of the employee engagement concept: Communication implications. *Corporate Communications: An International Journal*, 16(4), 328–346. <https://doi.org/10.1108/13563281111186968>

- Yildiz, H. (2019). The interactive effect of positive psychological capital and organizational trust on organizational citizenship behavior. *SAGE Open*, 9(3), 1–15. <https://doi.org/10.1177/2158244019862661>
- Yilman, H., & Arslan, C. (2013). Subjective well-being: Positive and negative affect in Turkish students. *The Online Journal of Journal of Counseling and Education*, 2(2), 1–8.
- Yilmaz, A., & Atalay, C. G. (2009). A theoretical analysis on the concept of trust in organizational life. *European Journal of Social Sciences*, 8(2), 341–352.
- Yilmaz, K., & Altinkurt, Y. (2012). The relationship between organizational justice, organizational trust and organizational citizenship behaviors in secondary schools in Turkey. In Duyar, I., & Normore, A. (Eds.), *Discretionary behavior and performance in educational organizations: The missing link in educational leadership and management. Emerald*. <https://doi.org/10.14812/10>
- Yurcu, G., & Akinci, Z. (2017). Influence of organizational citizenship behavior on hotel employees' job satisfaction and subjective well-being. *Advances in Hospitality and Tourism Research*, 5(1), 57–83.
- Yurcu, G., Çolakoğlu, Ü., & Atay, H. (2015). The effect of organizational citizenship behavior on subjective well-being. *International Journal of Business and Social Science*, 68(1), 120–130.

ARTIKEL HASIL REVISI

PERAN SUBJECTIVE WELL-BEING DAN TRUST IN THE EMPLOYER TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) KARYAWAN

Abstract

Organizational citizenship behavior is one of the behaviors that can affect the success of the company so it is necessary to study the factors that can influence it. This study aims to examine the effect of subjective well-being and trust in the employer on employee organizational citizenship behavior. The population in this study were 110 permanent employees at an automotive company in Yogyakarta. The research sample were 70 employees with the characteristics of working in an automotive company, a minimum of one year of service, status as a permanent employee, did not work in the workshop and were male and female. Sampel selection with nonprobability through purposive sampling technique. The research instrument used consisted of organizational citizenship behavior, subjective well-being, and trust in the employer scales. Hypothesis testing using multiple linear regression analysis with SPSS V.21 program. Simultaneous analysis results show that there is a very significant effect of subjective well-being and trust in the employer on employee organizational citizenship behavior. The results of the partial analysis show that there is a very significant positive effect of subjective well-being on organizational citizenship behavior and trust in the employer on organizational citizenship behavior. Subjective well-being and trust in the employer contributed 49% to organizational citizenship behavior. The amount of contribution given by subjective well-being is 20.66% and trust in the employer is 28.31%, thus trust in the employer provides a more dominant contribution to organizational citizenship behavior.

Keywords: *organizational citizenship behavior, subjective well-being, trust in the employer*

Abstrak

Organizational citizenship behavior merupakan salah satu perilaku vital yang dapat mempengaruhi keberhasilan perusahaan sehingga perlu dikaji faktor-faktor yang dapat mempengaruhinya. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh subjective well-being dan trust in the employer terhadap organizational citizenship behavior karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah 110 karyawan karyawan tetap di salah satu perusahaan otomotif di Yogyakarta. Sampel penelitian adalah 70 karyawan dengan karakteristik bekerja di perusahaan otomotif, masa kerja minimal satu tahun, berstatus sebagai karyawan tetap, tidak bekerja di bagian bengkel dan berjenis kelamin laki-laki dan perempuan. Pemilihan sampel dengan nonprobability melalui teknik purposive sampling. Instrumen penelitian yang digunakan terdiri dari skala organizational citizenship behavior, subjective well-being, dan trust in the employer. Pengujian hipotesis menggunakan analisis regresi linear berganda dengan program SPSS V.21. Hasil analisis secara simultan menunjukkan ada pengaruh yang sangat signifikan subjective well-being dan trust in the employer terhadap organizational citizenship behavior karyawan. Hasil analisis secara parsial menunjukkan bahwa ada pengaruh positif yang sangat signifikan subjective well-being terhadap organizational citizenship behavior dan trust in the employer terhadap organizational citizenship behavior. Subjective well-being dan trust in the employer memberikan kontribusi terhadap organizational citizenship behavior sebesar 49%. Besarnya kontribusi yang diberikan subjective well-being sebesar 20,66% dan trust in the employer sebesar 28,31%, dengan demikian trust in the employer memberikan kontribusi yang lebih dominan terhadap organizational citizenship behavior.

Kata Kunci: *organizational citizenship behavior, subjective well-being, trust in the employer*

PENDAHULUAN

Pertumbuhan industri otomotif di Indonesia sangatlah pesat dengan tingkat persaingan yang begitu tinggi. Fenomena yang terjadi di salah satu perusahaan otomotif di Yogyakarta menunjukkan bahwa banyak ditemui perilaku karyawan yang bekerja seadanya, pelanggaran terhadap aturan-aturan kerja, datang ke kantor terlambat, mengeluh dan tidak mau mentoleransi terhadap keadaan kerjanya, sulit terlibat aktif dalam tim kerja dan lebih suka bekerja individual. Perusahaan membutuhkan strategi untuk mengatasi permasalahan tersebut dan membutuhkan karyawan-karyawan yang mampu bekerja maksimal dan bahkan bekerja extra melebihi standar yang ditentukan. Perusahaan mendambakan karyawan dapat bekerja lebih extra dengan lebih taat dan patuh pada aturan kerja yang ditentukan, dapat bekerja maksimal dalam tim, saling membantu tugas rekan kerja yang membutuhkan, dapat datang ke kantor lebih awal, tidak membuang-buang waktu dalam bekerja, tidak terlalu banyak mengeluh dengan keadaan perusahaan saat ini ataupun membesar-besarkan masalah yang dapat menjelekkan nama perusahaan.

Dalam dunia kerja, istilah yang digunakan untuk menggambarkan kesediaan tersebut dikenal dengan *organizational citizenship behavior*. *Organizational citizenship behavior* telah menjadi salah satu tema yang paling banyak diteliti dalam kajian psikologi industri dan literatur manajemen sumber daya manusia (Brockner, Flynn, Dolan, Ostfield, Pace, & Ziskin, 2006); (Ocampo, Acedillo, Bacunador, Balo, Joreen, & Tupa, 2018). Konsep ini pertama kali didefinisikan oleh Organ (1988) sebagai sekumpulan perilaku individu yang secara sukarela berkontribusi pada berfungsinya perusahaan, terlepas dari sistem penghargaan formal.

Kesukarelaan merupakan esensi dari *organizational citizenship behavior* sehingga meskipun tidak direncanakan dalam sistem penghargaan perusahaan, karyawan bersedia berkontribusi lebih terhadap efektivitas kinerja perusahaan seperti melibatkan dirinya dalam beberapa penugasan tidak resmi yang diberikan perusahaan (Bamel, Rangnekar, Stokes, & Rastogi, 2013); (Kataria, Garg & Rastogi, 2012). Ketika karyawan suatu perusahaan memiliki dan menunjukkan *organizational citizenship behavior*, akan terbentuk iklim organisasi yang positif yang akan berimplikasi pada meningkatnya kesejahteraan karyawan dan rendahnya *turnover intentions*. Lingkungan seperti ini memungkinkan perusahaan memperoleh kesuksesan dengan kualifikasi karyawan yang tidak memandang tinggi nilai-nilai material sebagai motivasi utamanya dalam bekerja (Karaman & Aylan, 2012). Karyawan akan lebih fokus mengarahkan energinya untuk

mencapai tujuan perusahaan, bersedia membantu kesulitan rekan kerja, memiliki keterikatan yang lebih baik dengan perusahaan, dan sepenuhnya menikmati peran dalam pekerjaannya (Andrew & Sofian, 2014); (Christian, Garza, & Slaughter, 2011); (Welch, 2011). Uraian tersebut menunjukkan bahwa *organizational citizenship behavior* merupakan salah satu elemen vital yang mempengaruhi keberhasilan perusahaan sehingga perlu dikaji faktor-faktor yang dapat mempengaruhi *organizational citizenship behavior* karyawan di perusahaan otomotif di Yogyakarta. Banyak sekali faktor-faktor yang mempengaruhi *organizational citizenship behavior* salah satunya adalah *subjective well-being* dan *trust in the employer*.

Hasil wawancara pada karyawan perusahaan otomotif menunjukkan bahwa karyawan-karyawan selama bekerja di perusahaan ini merasakan emosi positif dan emosi negatif seperti karyawan bangga dan senang bekerja di perusahaan karena merupakan perusahaan yang cukup besar. Karyawan percaya bahwa perusahaan ini dapat memberikan kepuasan hidup sesuai harapan masing-masing karyawan. Namun dalam prosesnya ketika karyawan telah bekerja selama bertahun-tahun juga muncul banyak permasalahan yang menimbulkan rasa kecewa karena perlakuan perusahaan yang dirasa kurang adil, saling menyalahkan karena adanya konflik antar karyawan, dan merasakan kondisi-kondisi kerja yang kurang diharapkan karyawan. *Subjective well-being* adalah sebuah konstruk tentang abstraksi kebahagiaan tertinggi individu yang melibatkan kepuasan hidup (Yurcu & Akinci, 2017). Konstruk ini awalnya dipopulerkan oleh Diener, Diener (2009) mendefinisikan *subjective well-being* sebagai suatu penilaian diri tentang pentingnya kehidupan individu berdasarkan reaksi emosionalnya dan evaluasi kognitif dari berbagai perspektif. Dalam konteks dunia kerja *subjective well-being* mencerminkan keadaan kesejahteraan karyawan dalam kehidupan kerjanya, dengan demikian karyawan dikatakan memiliki kesejahteraan apabila dirinya merasa puas dengan pekerjaannya, sering mengalami emosi positif seperti kegembiraan dan kebahagiaan, serta jarang mengalami emosi negatif seperti kekecewaan, kesedihan, dan kemarahan (Moore & Diener, 2019). Kesejahteraan merupakan bagian penting dalam kehidupan kerja karyawan, karena berkaitan erat dengan berbagai konsekuensi positif seperti keterlibatan karyawan, *organizational citizenship behavior*, komitmen karyawan, dan tingginya kinerja karyawan (Stone & Mackie, 2013); (Uçan & Esen, 2015); (Yilman & Arslan, 2013). Maka dari itu, penting bagi perusahaan untuk memastikan kesejahteraan karyawannya.

Menurut beberapa ahli karyawan dengan *organizational citizenship behavior* diiringi tingkat kebahagiaannya (Baranik & Eby, 2016); (Dávila & Finkelstein, 2015);

(Yurcu, Çolakoglu, & Atay, 2015). Karyawan yang bahagia dalam kehidupan kerjanya cenderung memiliki *organizational citizenship behavior* yang lebih baik. Mengacu pada teori pertukaran sosial (Konovsky & Pugh, 1994), ketika karyawan merasa puas dan bahagia dengan perlakuan perusahaan, karyawan akan memberi balasan melebihi dari apa yang diharapkan perusahaan terhadap dirinya dan mengabdikan dirinya dengan penuh dedikasi. Karyawan merasa dirinya memiliki ikatan emosional yang kuat dengan perusahaan, sehingga membuatnya bekerja tanpa mengejar penghargaan finansial ataupun kemajuan karirnya, melainkan untuk kepuasan pribadi dan kemajuan perusahaan (Diener, Scollon, & Lucas, 2009); (Palihakkara & Weerakkody, 2019); (Rego, Ribeiro, & Cunha, 2010).

Trust in the employer adalah kepercayaan karyawan bahwa atasan akan melakukan tindakan yang bermakna dan tidak akan merugikannya secara sepihak (Yilmaz & Atalay, 2009). Hasil wawancara menunjukkan bahwa karyawan-karyawan memiliki kepercayaan terhadap atasan dengan intensitas yang berbeda-beda. Karyawan menilai atasannya dari integritasnya, kompetensinya, konsistensinya, dan keterbukaannya terhadap karyawan. Ada pengalaman positif dan negatif yang dialami karyawan terhadap atasannya yang mempengaruhi tingkat kepercayaan karyawan terhadap atasannya. Kepercayaan ini terbentuk dari interaksi sehari-hari karyawan dengan atasan secara langsung yang menghasilkan pengalaman positif, seperti ketika atasan berkomitmen untuk menunjukkan kepeduliannya terhadap kesejahteraan karyawan, menerapkan kebijakan dengan adil dan jujur, serta memberi kepercayaan terhadap setiap karyawan tanpa memandang status jabatan (Searle & Skinner, 2011); (Searle, Weibel, & Hartog, 2011). Dalam penerapannya, *trust in the employer* berfungsi sebagai semacam perekat yang menyatukan hati dan emosi karyawan dengan atasannya. *Trust in the employer* akan membentuk perilaku kooperatif yang dapat mengurangi kemungkinan konflik karyawan dengan atasan. Konflik ini umumnya disebabkan oleh kecemburuan karyawan terhadap rekan kerja karena adanya ketidakadilan dalam sebuah keputusan (Holland, Cooper, Pyman, & Teicher, 2012). Karyawan cenderung lebih terbuka, jujur, dapat dipercaya, dan bertanggung jawab, ketika dirinya memiliki kepercayaan tinggi kepada atasannya. Karyawan akan lebih loyal dan sepenuhnya mendukung gagasan-gagasan yang dimiliki atasan. Dengan demikian karyawan akan termotivasi untuk memperdulikan dan bekerja lebih terhadap hal-hal yang dibutuhkan atasan untuk kemajuan perusahaan (Singh & Srivastava, 2016); (Yildiz, 2019); (Yilmaz & Altinkurt, 2012). Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh *subjective well-being* dan *trust in the employer* terhadap *organizational citizenship behavior* karyawan.

METODE

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan tetap di salah satu perusahaan otomotif di Yogyakarta yang berjumlah 110 karyawan. Sampel penelitian ini adalah 70 karyawan dengan karakteristik bekerja di perusahaan otomotif, masa kerja minimal satu tahun, berstatus sebagai karyawan tetap, tidak bekerja di bagian bengkel dan berjenis kelamin laki-laki dan perempuan. Pemilihan subjek penelitian dilakukan secara *nonprobability* dengan teknik *purposive sampling* karena berdasarkan karakteristik yang telah ditentukan oleh peneliti.

Metode Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan skala model *Likert* sebagai instrumen utama dalam memperoleh data empirik dari *organizational citizenship behavior*, *subjective well-being*, dan *trust in the employer*. Skala *organizational citizenship behavior* dan skala *subjective well-being* menggunakan skala yang telah disusun dalam penelitian sebelumnya dan skala *trust in the employer* disusun sendiri oleh peneliti. Skala diuji cobakan kepada 40 karyawan tetap perusahaan otomotif di Yogyakarta untuk mendapatkan validitas dan reliabilitas pengukuran.

Peneliti menggunakan skala *organizational citizenship behavior* dari Tentama dan Subardjo (2018) yang penyusunannya mengacu pada aspek *organizational citizenship behavior* dari Organ, Podsakoff, dan MacKenzie (2015), yaitu: *conscientiousness*, *altruism*, *civic virtue*, *sportmanship*, dan *courtesy*. Contoh aitem pada aspek *conscientiousness* adalah “Saya bersedia menjalankan tugas sesuai standar operasional yang ditetapkan” dan “Saya bersedia bekerja lembur ketika diperlukan”. Contoh aitem pada aspek *altruism* adalah “Saya meluangkan waktu membantu rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaannya” dan “Saya bersedia menggantikan tugas rekan kerja yang berhalangan hadir”. Contoh aitem pada aspek *civic virtue* adalah “Saya bekerjasama dalam kegiatan-kegiatan perusahaan” dan “Saya bekerja demi kepentingan perusahaan”. Contoh aitem pada aspek *sportmanship* adalah “Saya memaklumi minimalnya fasilitas-fasilitas yang diberikan perusahaan” dan “Saya membicarakan hal-hal yang positif mengenai perusahaan”. Contoh aitem pada aspek *courtesy* adalah “Saya menyelesaikan tugas dengan sebaik baiknya agar tidak membebani rekan kerja” dan “Saya memberikan saran kepada rekan kerja yang melakukan kesalahan dalam bekerja”. Berdasarkan analisis hasil uji coba diperoleh 15 aitem valid dan reliabel yang digunakan untuk penelitian dengan koefisien *Cronbach's Alpha* sebesar 0,863 dan

indeks daya beda bergerak dari 0,255 sampai dengan 0,792.

Skala *subjective well-being* menggunakan skala dari Saputra dan Tentama (2020), penyusunannya berdasarkan aspek *subjective well-being* dari Diener, Oishi, dan Lucas (2009), yaitu: kepuasan hidup dan afek positif-negatif. Contoh aitem dari aspek kepuasan hidup adalah “Dalam banyak hal hidup saya sesuai dengan cita-cita saya” dan “Sejauh ini saya telah mendapatkan hal-hal penting yang saya inginkan dalam hidup”. Contoh aitem dari aspek afek positif-negatif adalah “Kagum”, “Senang” dan “Kecewa”, “Sedih”. Berdasarkan analisis hasil uji coba diperoleh 33 aitem valid dan reliabel yang digunakan untuk penelitian dengan koefisien *Cronbach's Alpha* sebesar 0,920 dan indeks daya beda bergerak dari 0,256 sampai dengan 0,782.

Skala *trust in the employer* disusun dengan mengacu pada aspek *trust in the employer* menurut Lussier (2016), yaitu: integritas, kompetensi, konsistensi, loyalitas, dan keterbukaan. Contoh aitem dari aspek integritas adalah “Atasan saya lugas mengatakan apa yang dia maksud” dan “Atasan saya sangat menjaga kepercayaan yang diberikan”. Aspek kompetensi direfleksikan oleh aitem “Saya rasa atasan saya berusaha sebaik mungkin dalam menjalankan tugasnya” dan “Atasan saya menggunakan prestasi kerja sebagai pembuktian diri, namun tetap rendah hati dalam bekerja”. Contoh aitem dari aspek konsistensi adalah “Atasan saya tidak memberikan perlakuan istimewa pada pegawai tertentu” dan “Atasan saya bertanggung jawab dalam segala keputusan”. Contoh aitem dari aspek loyalitas adalah “Atasan saya memberikan perlindungan terhadap karyawannya” dan “Atasan saya menjaga rahasia orang lain dengan baik”. Contoh aitem dari aspek keterbukaan adalah “Sebagai karyawan saya merasa diberi kesempatan untuk mengenali pribadi atasan yang sesungguhnya” dan “Atasan saya mampu menerima pendapat orang lain”. Berdasarkan hasil analisis uji coba diperoleh 28 aitem valid dan reliabel yang digunakan untuk penelitian dengan koefisien *Cronbach's Alpha* sebesar 0,958 dan indeks daya beda bergerak dari 0,389 sampai dengan 0,830.

Analisis Data

Data empirik dari *organizational citizenship behavior*, *subjective well-being*, dan *trust in the employer* dianalisis menggunakan regresi linear berganda dengan bantuan SPSS V.21. Tujuan dari analisis regresi linear berganda adalah untuk menguji pengaruh antara *subjective well-being* dan *trust in the employer* dengan *organizational citizenship behavior* pada karyawan. Teknik regresi linear berganda merupakan salah satu teknik analisis statistik parametrik yang mensyaratkan terpenuhinya uji asumsi yaitu uji normalitas, uji linieritas, dan uji multikolinieritas sebelum melakukan uji hipotesis.

HASIL

Uji prasarat dalam penelitian ini terdiri dari uji normalitas, linearitas, dan multikolinearitas. Hasil uji normalitas pada *organizational citizenship behavior*, *subjective well-being*, dan *trust in the employer* diperoleh skor residual *Kolmogorov-Smirnov Z* sebesar 0,102 dengan *Asymp. Sig* 0,067. Kaidah yang digunakan adalah $p > 0,05$, berdasarkan kaidah tersebut menunjukkan bahwa data *organizational citizenship behavior*, *subjective well-being*, dan *trust in the employer* terdistribusi dengan normal. Artinya tidak ada perbedaan antara sampel penelitian dengan populasi. Hasil analisis uji normalitas dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1 Hasil Analisis Uji Normalitas

Variabel	<i>Kolmogorov-Smirnov Z</i>	<i>Asymp. Sig.</i>	Keterangan
<i>Unstandardized residual</i>	0,102	0,067	Normal

Hasil uji linearitas *subjective well-being* dengan *organizational citizenship behavior* dan *trust in the employer* dengan *organizational citizenship behavior* diperoleh skor *F Linearity* sebesar 45,987 dan 55,334 dengan taraf *Sig* 0,000. Kaidah yang digunakan adalah $p < 0,05$, berdasarkan kaidah tersebut menunjukkan bahwa ada garis linear yang menghubungkan *subjective well-being* dengan *organizational citizenship behavior* dan *trust in the employer* dengan *organizational citizenship behavior*. Hasil uji linearitas dapat dilihat pada Tabel 2.

Tabel 2 Hasil Analisis Uji Linearitas

Variabel	<i>F Linearity</i>	<i>Sig.</i>	Keterangan
<i>Subjective well-being</i> dengan <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	45,987	0,000	Linear
<i>Trust in the employer</i> dengan <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	55,334	0,000	Linear

Hasil uji multikolinearitas antara *subjective well-being* dan *trust in the employer* diperoleh skor *tolerance* dan *VIF* adalah sebesar 0,507 dan 1,973. Kaidah yang digunakan pada *tolerance* adalah $> 0,1$ dan pada *VIF* adalah < 10 , berdasarkan kaidah tersebut dapat dikatakan bahwa semua variabel bebas tidak terjadi tumpang tindih atau kesamaan fungsi. Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada Tabel 3. Ketiga uji asumsi yang telah dilakukan menunjukkan bahwa semua persyaratan telah terpenuhi, sehingga dapat dilakukan uji hipotesis.

Tabel 3 Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>	Keterangan
<i>Subjective well-being</i>	0,507	1,973	Tidak Terjadi Multikolinearitas
<i>Trust in the employer</i>	0,507	1,973	Tidak Terjadi Multikolinearitas

Uji hipotesis menggunakan uji regresi linear berganda. Hasil analisis secara parsial antara *subjective well-being* dengan *organizational citizenship behavior* dan *trust in the employer* dengan *organizational citizenship behavior* diperoleh skor *Standardized Coefficients* sebesar 0,328 dan 0,429 dengan taraf signifikansi 0,009 dan 0,001. Kaidah yang digunakan adalah $p < 0,01$, berdasarkan kaidah tersebut menunjukkan bahwa ada pengaruh positif yang sangat signifikan antara *subjective well-being* dengan *organizational citizenship behavior* dan *trust in the employer* dengan *organizational citizenship behavior*. Hasil analisis korelasi partial dapat dilihat pada Tabel 4.

Tabel 4 Hasil Analisis Korelasi Partial

Variabel	<i>Standardized Coefficients</i>	<i>Sig.</i>	Keterangan
<i>Subjective well-being</i> dengan <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	0,328	0,009	Sangat Signifikan
<i>Trust in the employer</i> dengan <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	0,429	0,001	Sangat Signifikan

Hasil analisis regresi linear berganda menunjukkan skor *F* sebesar 32,143 dengan taraf signifikansi 0,000. Kaidah yang digunakan adalah $p < 0,01$, berdasarkan kaidah tersebut menunjukkan bahwa ada pengaruh positif yang sangat signifikan antara *subjective well-being* dan *trust in the employer* terhadap *organizational citizenship behavior* karyawan. Hasil analisis regresi linear berganda dapat dilihat pada Tabel 5.

Tabel 5 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel	<i>F</i>	<i>R Square</i>	<i>Sig.</i>	Keterangan
<i>Subjective well-being</i> dan <i>Trust in the employer</i> terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	32,143	0,490	0,000	Sangat Signifikan

Secara simultan kontribusi *subjective well-being* dan *trust in the employer* terhadap *organizational citizenship behavior* sebesar 49%. Besarnya kontribusi yang diberikan *subjective well-being* sebesar 20,66% dan besar kontribusi yang diberikan *trust in the employer* sebesar 28,31% sehingga dapat disimpulkan bahwa *trust in the employer* memberikan kontribusi yang lebih besar terhadap *organizational citizenship behavior*.

PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukan bahwa *subjective well-being* dan *trust in the employer* secara simultan mempengaruhi *organizational citizenship behavior*, artinya karyawan akan menampilkan *organizational citizenship behavior* ketika karyawan merasa bahagia dan sejahtera dengan apa yang dirasakan pada dirinya dan karyawan

sepenuhnya meyakini bahwa apa yang diperintahkan atasan adalah demi kebaikan dirinya. Meskipun masih jarang literatur sebelumnya yang mengkaji pengaruh *subjective well-being* terhadap *organizational citizenship behavior*, namun dari beberapa literatur yang ada, beberapa peneliti sebelumnya sependapat dengan temuan yang dihasilkan bahwa ada pengaruh positif antara *subjective well-being* dengan *organizational citizenship behavior* (Filsafati & Ratnaningsih, 2016); (Purwito, Nurtjahjanti, & Ariati, 2010). Karyawan merasa berkewajiban untuk terlibat dalam perilaku yang menguntungkan perusahaan atas dasar perlakuan positif yang telah dirinya dapatkan selama berada di perusahaan. Karyawan yang memiliki *subjective well-being* yang tinggi akan memberikan kontribusi bagi orang lain dan organisasi, perilakunya akan diperkuat karena saat melakukan kebaikan ia akan merasa lebih baik dan senang (Jex & Britt, 2008). Tingginya emosi positif yang dirasakan di lingkungan kerja diasosiasikan berhubungan dengan kinerja yang lebih baik dan *organizational citizenship behavior* yang lebih tinggi (Diener, 2009).

Selain *subjective well-being*, adanya kepercayaan karyawan pada atasan berkaitan dengan sikap tidak ragu-ragu dari seorang karyawan (bawahan) kepada atasannya atas kebijakan yang dilakukan atasan tersebut. Karyawan yang memiliki kepercayaan yang tinggi terhadap atasannya akan cenderung menunjukkan perilaku konstruktif dalam bekerja. Karyawan mau mendengarkan semua arahan atasan, saling membantu dalam melaksanakan pekerjaan, dan menganggap atasan sebagai panutan bagi mereka dalam melaksanakan pekerjaan. Pada akhirnya kepercayaan terhadap atasan mendorong timbulnya *organizational citizenship behavior* di kalangan karyawan.

Pengaruh kepercayaan karyawan ini dapat direpresentasikan dalam berbagai cara, seperti membangun hubungan positif yang berkualitas dengan rekan kerja dan kesediaan untuk melakukan tugas ekstra di luar pekerjaan rutinnnya (Barzoki & Rezaei, 2017); (Liu, Huang, Huang, & Chen, 2013). Menurut teori pembelajaran sosial karyawan berperilaku sesuai dengan kondisi lingkungan kerjanya, dengan demikian ketika karyawan menilai atasannya dapat dipercaya, hal ini akan menginspirasi karyawan untuk berperilaku serupa atau bahkan membalasnya dengan menunjukkan *organizational citizenship behavior* (Hunter, Neubert, Perry, Witt, Penney, & Weinberger, 2013). Terbukti adanya peningkatan keterlibatan kerja, komitmen karyawan, kinerja yang efektif, dan terbentuknya perilaku prososial ketika atasan memberikan efek positif pada bawahannya (Cem Gucl, 2012); (Dixon, 2013); (Mathur & Negi, 2014).

Implikasi praktis hasil penelitian ini adalah perusahaan otomotif menyadari pentingnya menciptakan *subjective well-being* dan membangun kepercayaan karyawan pada atasannya dalam bekerja. Memperhatikan kebahagiaan dan kepuasan karyawan dalam bekerja merupakan salah satu cara mendorong karyawan untuk bersedia berpartisipasi ekstra dalam berbagai kegiatan yang memiliki kontribusi positif bagi perusahaan. Terlebih dengan adanya hubungan

positif dan kepercayaan antara karyawan dan atasan, maka karyawan akan semakin termotivasi untuk bekerja ekstra (lebih) untuk membalas semua kepercayaan yang telah diberikan perusahaan. Dengan demikian *subjective well-being* dan *trust in the employer* dapat bahan pertimbangan bagi perusahaan-perusahaan otomotif sebagai faktor psikologis yang harus diperhatikan dan ditumbuhkan pada karyawan dalam menjalankan aktivitas pekerjaannya karena akan berdampak pada meningkatkan *organizational citizenship behavior* karyawan. Implikasi teoritis penelitian ini yaitu dapat menjadi sumber referensi penelitian yang berkaitan dengan *organizational citizenship behavior* karyawan dan juga hasil penelitian ini mendukung dan relevan dengan hasil-hasil penelitian sebelumnya.

SIMPULAN

Subjective well-being dan *trust in the employer* memiliki kontribusi terhadap *organizational citizenship behavior* karyawan. Pentingnya perusahaan otomotif untuk berupaya memperhatikan dan menciptakan *subjective well-being* dan *trust in the employer* akan menumbuhkan perilaku bekerja ekstra pada karyawan yang sangat mendukung perusahaan dalam meningkatkan produktifitasnya. Perusahaan otomotif dapat mengutamakan faktor *trust in the employer* karena memberikan kontribusi yang lebih besar (dominan) dalam mempengaruhi *organizational citizenship behavior*.

DAFTAR PUSTAKA

- Andrew, O. C., & Sofian, S. (2014). *Engaging People who Drive Execution and Organizational Performance Engaging People who Drive. January 2011.*
- Bamel, U. K., Rangnekar, S., Stokes, P., & Rastogi, R. (2013). Organizational climate and managerial effectiveness: An Indian perspective. *International Journal of Organizational Analysis*, 21(2), 198–218. <https://doi.org/10.1108/IJOA-09-2011-0514>
- Baranik, L. E., & Eby, L. (2016). Organizational citizenship behaviors and employee depressed mood, burnout, and satisfaction with health and life. *Personnel Review*, 45(4), 626–642. <https://doi.org/https://doi.org/10.1108/PR-03-2014-0066>
- Barzoki, A. S., & Rezaei, A. (2017). Relationship between perceived organisational support, organisational citizenship behaviour, organisational trust and turnover intentions: An empirical case study. *International Journal of Productivity and Quality Management*, 21(3), 273–299. <https://doi.org/10.1504/IJPQM.2017.084456>
- Brockner, J., Flynn, F. J., Dolan, R. J., Ostfield, A., Pace, D., & Ziskin, I. V. (2006). Commentary on “radical HRM innovation and competitive advantage: The Moneyball story.” *Human*

- Resource Management*, 45(1), 127–145. <https://doi.org/10.1002/hrm>
- Cem Gucel, S. B. (2012). The effect of the servant leadership on organizational citizenship behavior: Case study of a university. *International Journal of Social Sciences and Humanity Studies*, 4(1), 107–116.
- Christian, M. S., Garza, A. S., & Slaughter, J. E. (2011). Work engagement: A quantitative review and test of its relations with task and contextual performance. *Personnel Psychology*, 64(1), 89–136. <https://doi.org/10.1111/peps.12070>
- Jex, S. M., & Britt, T. W. (2008). *Organizational psychology*. New York: John Wiley & Sons Inc.
- Dávila, M. C., & Finkelstein, M. A. (2015). *Organizational citizenship behavior and well-being : Preliminary results. January 2013*. <https://doi.org/10.5923/j.ijap.20130303.03>
- Diener, E., Napa Scollon, C., & Lucas, R. E. (2009). The evolving concept of subjective well-being: The multifaceted nature of happiness. In *Social Indicators Research Series*. <https://doi.org/10.1007/978-90-481-2354-4>
- Diener, E. (2009). Subjective well-being. In Diener, E. (Eds). *The Science of well-being*. New York: Springer. <https://doi.org/10.1007/978-90-481-2350-6>
- Diener, Ed, Oishi, S., & Lucas, R. E. (2009). Subjective well-being: The science of happiness and life satisfaction. In Snyder, C. R., & Lopez, S. J. (Eds.). In *Oxford handbook of positive psychology*. Oxford: Oxford University Press. <https://doi.org/10.1093/oxfordhb/9780195187243.013.0017>
- Dixon, D. (2013). *Relationships among servant leadership, organizational citizenship behavior, and school climate in Alabama High Schools. (Doctoral Dissertation)*. Tuscaloosa: University of Alabama.
- Filsafati, A., & Ratnaningsih, I. Z. (2016). Hubungan antara *subjective well-being* dengan *organizational citizenship behavior* pada karyawan PT. Jateng Sinar Agung Sentosa Jawa Tengah & DIY. *Jurnal Empati*, 5(4), 757-764.
- Holland, P., Cooper, B. K., Pyman, A., & Teicher, J. (2012). Trust in management: The role of employee voice arrangements and perceived managerial opposition to unions. *Human Resource Management Journal*, 22(4), 377–391. <https://doi.org/10.1111/1748-8583.12002>
- Hunter, E. M., Neubert, M. J., Perry, S. J., Witt, L. A., Penney, L. M., & Weinberger, E. (2013). Servant leaders inspire servant followers: Antecedents and outcomes for employees and the organization. *Leadership Quarterly*, 24(2), 316–331. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2012.12.001>
- Karaman, A., & Aylan, S. (2012). Organizational citizenship [In Turkey Örgütsel vatandaşlık]. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*,

- 2(1), 35-48. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2(1), 35–48. <https://doi.org/10.14527/9786052410196.13>
- Kataria, A., Garg, P., & Rastogi, R. (2012). Employee engagement and organizational effectiveness: The role of organizational citizenship behavior. *International Journal of Business Insights & Transformation*, 6(1), 102–113.
- Konovsky, M. A., & Pugh, S. D. (1994). Citizenship behavior and social exchange. *Academy of Management Journal*. *Academy of Management*, 37(3), 656–669. <https://doi.org/10.2307/256704>
- Liu, C. M., Huang, C. J., Huang, K. P., & Chen, K. J. (2013). Psychological contract breach, organizational trust and organizational citizenship behavior of hotel industry in Taiwan. *Pakistan Journal of Statistics*, 29(5), 635–648.
- Lussier, R. (2016). *Human relation in organization: Applications and skill building*. New York: McGraw-Hill.
- Mathur, G., & Negi, P. (2014). Servant leadership and organizational citizenship behaviour among employees of service sector. *American International Journal of Research in Humanities, Arts and Social Sciences*, 7(2), 191–196.
- Moore, S., & Diener, E. (2019). Types of subjective well-being and their associations with relationship outcomes. *Journal of Positive Psychology and Wellbeing*, 3(2), 112–118.
- Ocampo, L., Acedillo, V., Bacunador, A. M., Balo, C. C., Joreen, Y., & Tupa, N. S. (2018). A historical review of the development of organizational citizenship behavior (OCB) and its implications for the twenty-first century. *Personnel Review*, 47(4), 821–862. <https://doi.org/10.1108/PR-04-2017-0136>
- Organ, D. W., Podsakoff, P. M., & MacKenzie, S. B. (2015). Organizational citizenship behavior: Its nature, antecedents, and consequences. *California: Sage Publications*.
- Organ, D. (1988). Organizational citizenship behavior: The good soldier syndrome. *New York: Lexington Books*.
- Palihakkara, N., & Weerakkody, W. A. S. (2019). The impact of employee happiness on organizational citizenship behavior: A study of executive level employees in selected mobile telecommunication companies. *Kelaniya Journal of Management*, 8(1), 57. <https://doi.org/10.4038/kjm.v8i1.7549>.
- Purwito, S., Nurtjahjanti, H., & Ariat, J. (2010). Hubungan antara subjective well-being dan organisatonal citizenship behavior pada petugas customer service di Plasa Telkom Regional Division IV. *Jurnal Psikologi Undip*, 11(2), 12. <https://doi.org/10.14710/jpu.11.2.12>.
- Rego, A., Ribeiro, N., & Cunha, M. (2010). Perceptions of organizational virtuousness and

- happiness as predictors of organizational citizenship behaviors. *Journal of Business Ethics*, 93(2), 215–235. <https://doi.org/10.1007/s10551-009-0197-7>
- Saputra, A., & Tentama, F. (2020). Construction of the subjective well-being scale. *International Journal of Scientific and Technology Research*, 9(2), 38–42.
- Searle, R., & Skinner, D. (2011). *Trust and human resource management*. Cheltenham: Edward Elgar Publishing.
- Searle, R., Weibel, A., & Hartog, D. N. Den. (2011). Employee trust in organizational contexts. In Hodgkinson, G. P., & Ford, J. K. (Eds.),. In *International review of industrial and organizational psychology*. Wiley-Blackwell.
- Singh, U., & Srivastava, K. B. L. (2016). Organizational trust and organizational citizenship behaviour. *Global Business Review*, 17(3), 594–609. <https://doi.org/10.1177/0972150916630804>
- Stone, A. A., & Mackie, C. E. (2013). Subjective well-being: Measuring happiness, suffering, and other dimensions of experience. *Washington: National Academies Press*.
- Tentama, F., & Subardjo. (2018). Pengujian validitas dan reliabilitas konstruk pada organizational citizenship behavior. *Humanitas: Jurnal Psikologi Indonesia*, 15(1), 62. <https://doi.org/10.26555/humanitas.v15i1.5282>
- Uçan, A. A., & Esen, B. B. (2015). Investigating subjective well-being of adolescents according to risk taking variable related to social position [In Turkey Ergenlerin öznel iyi oluşlarının toplumsal konum ile ilgili risk alma değişkenine göre incelenmesi]. *Journal of the Faculty of Education Mersin University*, 11(2), 288–299. <https://doi.org/10.5350/dajpn2011240106>
- Welch, M. (2011). The evolution of the employee engagement concept: Communication implications. *Corporate Communications: An International Journal*, 16(4), 328–346. <https://doi.org/10.1108/13563281111186968>
- Yildiz, H. (2019). The interactive effect of positive psychological capital and organizational trust on organizational citizenship behavior. *SAGE Open*, 9(3), 1–15. <https://doi.org/10.1177/2158244019862661>
- Yilman, H., & Arslan, C. (2013). Subjective well-being: Positive and negative affect in Turkish students. *The Online Journal of Journal of Counseling and Education*, 2(2), 1–8.
- Yilmaz, A., & Atalay, C. G. (2009). A theoretical analysis on the concept of trust in organizational life. *European Journal of Social Sciences*, 8(2), 341–352.
- Yılmaz, K., & Altinkurt, Y. (2012). The relationship between organizational justice, organizational trust and organizational citizenship behaviors in secondary schools in Turkey. In Duyer, I., & Normore, A. (Eds.),. *Discretionary behavior and performance in*

educational organizations: The missing link in educational leadership and management. Emerald. <https://doi.org/10.14812/10>

Yurcu, G., & Akinci, Z. (2017). Influence of organizational citizenship behavior on hotel employees' job satisfaction and subjective well-being. *Advances in Hospitality and Tourism Research*, 5(1), 57–83.

Yurcu, G., Çolakoğlu, Ü., & Atay, H. (2015). The effect of organizational citizenship behavior on subjective well-being. *International Journal of Business and Social Science*, 68(1), 120–130.

ARTIKEL HASIL EDITING SIAP DITERBITKAN

Peran *Subjective Well-Being* dan *Trust in The Employer* terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* Karyawan

Fatwa Tentama^{1*}, Cita Yuliantin²

Universitas Ahmad Dahlan Yogyakarta

fatwa.tentama@psy.uad.ac.id, citayuliantin@gmail.com

*Correspondence

Article Information:

Received 17 November 2020

Revised 04 October 2021

Accepted 05 October 2021

Keywords:

organizational citizenship behavior; subjective well-being; trust in the employer

Kata Kunci:

organizational citizenship behavior; subjective well-being; trust in the employer

Abstract

Organizational citizenship behaviour is one of the behaviours that can affect the company's success, so it is necessary to study the factors that can influence it. This study examines the effect of subjective well-being and trust in the employer on employee organizational citizenship behaviour. *The population in this study were 110 permanent employees at an automotive company in Yogyakarta.* The research sample was 70 employees with the characteristics of working in an automotive company, a minimum of one year of service, a permanent employee who did not work in the workshop. The sample selection was male and female with a nonprobability purposive sampling technique. The research instrument used was organizational citizenship behaviour, subjective well-being, and trust in the employer scales. Hypothesis testing using multiple linear regression analysis with SPSS V.21 program. Simultaneous analysis results show a significant effect of subjective well-being and trust on employee organizational citizenship behaviour. The partial analysis shows a very significant positive effect of subjective well-being on organizational citizenship behaviour and trust in the employer on organizational citizenship behaviour. Subjective well-being and trust in the employer contributed 49% to organizational citizenship behaviour. The amount of contribution given by subjective well-being contribution is 20.66%, and trust in the employer is 28.31%. Thus trust in the employer provides a more dominant contribution to organizational citizenship behaviour.

Abstrak

Organizational citizenship behavior merupakan salah satu perilaku vital yang dapat mempengaruhi keberhasilan perusahaan sehingga perlu dikaji faktor-faktor yang dapat mempengaruhinya. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh *subjective well-being* dan *trust in the employer* terhadap *organizational citizenship behavior* karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah 110 karyawan tetap di salah satu perusahaan otomotif di Yogyakarta. Sampel penelitian adalah 70 karyawan dengan karakteristik bekerja di perusahaan otomotif, masa kerja minimal satu tahun, berstatus sebagai karyawan tetap, tidak bekerja di bagian bengkel dan berjenis kelamin laki-laki dan perempuan. Pemilihan sampel dengan *nonprobability* melalui teknik *purposive sampling*. Instrumen penelitian yang digunakan terdiri dari skala *organizational citizenship behavior*, *subjective well-being*, dan *trust in the*

employer. Pengujian hipotesis menggunakan analisis regresi linear berganda dengan program SPSS V.21. Hasil analisis secara simultan menunjukkan ada pengaruh yang sangat signifikan *subjective well-being* dan *trust in the employer* terhadap *organizational citizenship behavior* karyawan. Hasil analisis secara parsial menunjukkan bahwa ada pengaruh positif yang sangat signifikan *subjective well-being* terhadap *organizational citizenship behavior* dan *trust in the employer* terhadap *organizational citizenship behavior*. *Subjective well-being* dan *trust in the employer* memberikan kontribusi terhadap *organizational citizenship behavior* sebesar 49%. Besarnya kontribusi yang diberikan *subjective well-being* sebesar 20,66% dan *trust in the employer* sebesar 28,31%, dengan demikian *trust in the employer* memberikan kontribusi yang lebih dominan terhadap *organizational citizenship behavior*.

PENDAHULUAN

Pertumbuhan industri otomotif di Indonesia sangatlah pesat dengan tingkat persaingan yang begitu tinggi. Fenomena yang terjadi di salah satu perusahaan otomotif di Yogyakarta menunjukkan bahwa banyak ditemui perilaku karyawan yang bekerja seadanya, pelanggaran terhadap aturan-aturan kerja, datang ke kantor terlambat, mengeluh dan tidak mau mentoleransi terhadap keadaan kerjanya, sulit terlibat aktif dalam tim kerja dan lebih suka bekerja individual. Perusahaan membutuhkan strategi untuk mengatasi permasalahan tersebut dan membutuhkan karyawan-karyawan yang mampu bekerja maksimal dan bahkan bekerja extra melebihi standar yang ditentukan. Perusahaan mendambakan karyawan dapat bekerja lebih extra dengan lebih taat dan patuh pada aturan kerja yang ditentukan, dapat bekerja maksimal dalam tim, saling membantu tugas rekan kerja yang membutuhkan, dapat datang ke kantor lebih awal, tidak membuang-buang waktu dalam bekerja, tidak terlalu banyak mengeluh dengan keadaan perusahaan saat ini ataupun membesar-besarkan masalah yang dapat menjelekkan nama perusahaan.

Dalam dunia kerja, istilah yang digunakan untuk menggambarkan kesediaan tersebut dikenal dengan *organizational citizenship behavior*. *Organizational citizenship behavior* telah menjadi salah satu tema yang paling banyak diteliti dalam kajian psikologi industri dan literatur manajemen sumber daya manusia (Brockner, Flynn, Dolan, Ostfield, Pace, & Ziskin, 2006); (Ocampo, Acedillo, Bacunador, Balo, Joreen, & Tupa, 2018). Konsep ini pertama kali didefinisikan oleh Organ (1988) sebagai sekumpulan perilaku individu yang secara sukarela berkontribusi pada berfungsinya perusahaan, terlepas dari sistem penghargaan formal.

Kesukarelaan merupakan esensi dari *organizational citizenship behavior* sehingga meskipun tidak direncanakan dalam sistem penghargaan perusahaan, karyawan bersedia berkontribusi lebih terhadap efektivitas kinerja perusahaan seperti melibatkan dirinya dalam beberapa penugasan tidak resmi yang diberikan perusahaan (Bamel, Rangnekar, Stokes, & Rastogi, 2013); (Kataria, Garg & Rastogi, 2012). Ketika

karyawan suatu perusahaan memiliki dan menunjukkan *organizational citizenship behavior*, akan membentuk iklim organisasi yang positif yang akan berimplikasi pada meningkatnya kesejahteraan karyawan dan rendahnya *turnover intentions*. Lingkungan seperti ini memungkinkan perusahaan memperoleh kesuksesan dengan kualifikasi karyawan yang tidak memandang tinggi nilai-nilai material sebagai motivasi utamanya dalam bekerja (Karaman & Aylan, 2012). Karyawan akan lebih fokus mengarahkan energinya untuk mencapai tujuan perusahaan, bersedia membantu kesulitan rekan kerja, memiliki keterikatan yang lebih baik dengan perusahaan, dan sepenuhnya menikmati peran dalam pekerjaannya (Andrew & Sofian, 2014); (Christian, Garza, & Slaughter, 2011); (Welch, 2011). Uraian tersebut menunjukkan bahwa *organizational citizenship behavior* merupakan salah satu elemen vital yang mempengaruhi keberhasilan perusahaan sehingga perlu dikaji faktor-faktor yang dapat mempengaruhi *organizational citizenship behavior* karyawan di perusahaan otomotif di Yogyakarta. Banyak sekali faktor-faktor yang mempengaruhi *organizational citizenship behavior* salah satunya adalah *subjective well-being* dan *trust in the employer*.

Hasil wawancara pada karyawan perusahaan otomotif menunjukkan bahwa karyawan-karyawan selama bekerja di perusahaan ini merasakan emosi positif dan emosi negatif seperti karyawan bangga dan senang bekerja di perusahaan karena merupakan perusahaan yang cukup besar. Karyawan percaya bahwa perusahaan ini dapat memberikan kepuasan hidup sesuai harapan masing-masing karyawan. Namun dalam prosesnya ketika karyawan telah bekerja selama bertahun-tahun juga muncul banyak permasalahan yang menimbulkan rasa kecewa karena perlakuan perusahaan yang dirasa kurang adil, saling menyalahkan karena adanya konflik antar karyawan, dan merasakan kondisi-kondisi kerja yang kurang diharapkan karyawan. *Subjective well-being* adalah sebuah konstruk tentang abstraksi kebahagiaan tertinggi individu yang melibatkan kepuasan hidup (Yurcu & Akinci, 2017). Konstruk ini awalnya dipopulerkan oleh Diener, Diener (2009) mendefinisikan *subjective well-being* sebagai suatu penilaian diri tentang pentingnya kehidupan individu berdasarkan reaksi emosionalnya dan evaluasi kognitif dari berbagai perspektif. Dalam konteks dunia kerja *subjective well-being* mencerminkan keadaan kesejahteraan karyawan dalam kehidupan kerjanya, dengan demikian karyawan dikatakan memiliki kesejahteraan apabila dirinya merasa puas dengan pekerjaannya, sering mengalami emosi positif seperti kegembiraan dan kebahagiaan, serta jarang mengalami emosi negatif seperti kekecewaan, kesedihan, dan kemarahan (Moore & Diener, 2019). Kesejahteraan merupakan bagian penting dalam kehidupan kerja karyawan, karena berkaitan erat dengan berbagai konsekuensi positif seperti keterlibatan karyawan, *organizational citizenship behavior*, komitmen karyawan, dan tingginya kinerja karyawan (Stone & Mackie, 2013); (Uçan & Esen, 2015); (Yilman & Arslan, 2013). Maka dari itu, penting bagi perusahaan untuk memastikan kesejahteraan karyawannya.

Menurut beberapa ahli karyawan dengan *organizational citizenship behavior*

diiringi tingkat kebahagiaannya (Baranik & Eby, 2016); (Dávila & Finkelstein, 2015); (Yurcu, Çolakoğlu, & Atay, 2015). Karyawan yang bahagia dalam kehidupan kerjanya cenderung memiliki *organizational citizenship behavior* yang lebih baik. Mengacu pada teori pertukaran sosial (Konovsky & Pugh, 1994), ketika karyawan merasa puas dan bahagia dengan perlakuan perusahaan, karyawan akan memberi balasan melebihi dari apa yang diharapkan perusahaan terhadap dirinya dan mengabdikan dirinya dengan penuh dedikasi. Karyawan merasa dirinya memiliki ikatan emosional yang kuat dengan perusahaan, sehingga membuatnya bekerja tanpa mengejar penghargaan finansial ataupun kemajuan karirnya, melainkan untuk kepuasan pribadi dan kemajuan perusahaan (Diener, Scollon, & Lucas, 2009); (Palihakkara & Weerakkody, 2019); (Rego, Ribeiro, & Cunha, 2010).

Trust in the employer adalah kepercayaan karyawan bahwa atasan akan melakukan tindakan yang bermakna dan tidak akan merugikannya secara sepihak (Yilmaz & Atalay, 2009). Hasil wawancara menunjukkan bahwa karyawan-karyawan memiliki kepercayaan terhadap atasan dengan intensitas yang berbeda-beda. Karyawan menilai atasannya dari integritasnya, kompetensinya, konsistensinya, dan keterbukaannya terhadap karyawan. Ada pengalaman positif dan negatif yang dialami karyawan terhadap atasannya yang mempengaruhi tingkat kepercayaan karyawan terhadap atasannya. Kepercayaan ini terbentuk dari interaksi sehari-hari karyawan dengan atasan secara langsung yang menghasilkan pengalaman positif, seperti ketika atasan berkomitmen untuk menunjukkan kepeduliannya terhadap kesejahteraan karyawan, menerapkan kebijakan dengan adil dan jujur, serta memberi kepercayaan terhadap setiap karyawan tanpa memandang status jabatan (Searle & Skinner, 2011); (Searle, Weibel, & Hartog, 2011). Dalam penerapannya, *trust in the employer* berfungsi sebagai semacam perekat yang menyatukan hati dan emosi karyawan dengan atasannya.

Trust in the employer akan membentuk perilaku kooperatif yang dapat mengurangi kemungkinan konflik karyawan dengan atasan. Konflik ini umumnya disebabkan oleh kecemburuan karyawan terhadap rekan kerja karena adanya ketidakadilan dalam sebuah keputusan (Holland, Cooper, Pyman, & Teicher, 2012). Karyawan cenderung lebih terbuka, jujur, dapat dipercaya, dan bertanggung jawab, ketika dirinya memiliki kepercayaan tinggi kepada atasannya. Karyawan akan lebih loyal dan sepenuhnya mendukung gagasan-gagasan yang dimiliki atasan. Dengan demikian karyawan akan termotivasi untuk memperdulikan dan bekerja lebih terhadap hal-hal yang dibutuhkan atasan untuk kemajuan perusahaan (Singh & Srivastava, 2016); (Yildiz, 2019); (Yilmaz & Altinkurt, 2012). Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh *subjective well-being* dan *trust in the employer* terhadap *organizational citizenship behavior* karyawan.

METODE

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan tetap di salah satu perusahaan otomotif di Yogyakarta yang berjumlah 110 karyawan. Sampel penelitian ini adalah 70 karyawan dengan karakteristik bekerja di perusahaan otomotif, masa kerja minimal satu tahun, berstatus sebagai karyawan tetap, tidak bekerja di bagian bengkel dan berjenis kelamin laki-laki dan perempuan. Pemilihan subjek penelitian dilakukan secara *nonprobability* dengan teknik *purposive sampling* karena berdasarkan karakteristik yang telah ditentukan oleh peneliti.

Penelitian ini menggunakan skala model *Likert* sebagai instrumen utama dalam memperoleh data empirik dari *organizational citizenship behavior*, *subjective well-being*, dan *trust in the employer*. Skala *organizational citizenship behavior* dan skala *subjective well-being* menggunakan skala yang telah disusun dalam penelitian sebelumnya dan skala *trust in the employer* disusun sendiri oleh peneliti. Skala diuji cobakan kepada 40 karyawan tetap perusahaan otomotif di Yogyakarta untuk mendapatkan validitas dan reliabilitas pengukuran.

Peneliti menggunakan skala *organizational citizenship behavior* dari Tentama dan Subardjo (2018) yang penyusunannya mengacu pada aspek *organizational citizenship behavior* dari Organ, Podsakoff, dan MacKenzie (2015), yaitu: *counscientiousness*, *altruism*, *civic virtue*, *sportmanship*, dan *courtesy*. Contoh aitem pada aspek *counscientiousness* adalah “Saya bersedia menjalankan tugas sesuai standar operasional yang ditetapkan” dan “Saya bersedia bekerja lembur ketika diperlukan”. Contoh aitem pada aspek *altruism* adalah “Saya meluangkan waktu membantu rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaannya” dan “Saya bersedia menggantikan tugas rekan kerja yang berhalangan hadir”. Contoh aitem pada aspek *civic virtue* adalah “Saya bekerjasama dalam kegiatan-kegiatan perusahaan” dan “Saya bekerja demi kepentingan perusahaan”. Contoh aitem pada aspek *sportmanship* adalah “Saya memaklumi minimalnya fasilitas-fasilitas yang diberikan perusahaan” dan “Saya membicarakan hal-hal yang positif mengenai perusahaan”. Contoh aitem pada aspek *courtesy* adalah “Saya menyelesaikan tugas dengan sebaik baiknya agar tidak membebani rekan kerja” dan “Saya memberikan saran kepada rekan kerja yang melakukan kesalahan dalam bekerja”. Berdasarkan analisis hasil uji coba diperoleh 15 aitem valid dan reliabel yang digunakan untuk penelitian dengan koefisien *Cronbach's Alpha* sebesar 0,863 dan indeks daya beda bergerak dari 0,255 sampai dengan 0,792.

Skala *subjective well-being* menggunakan skala dari Saputra dan Tentama (2020), penyusunannya berdasarkan aspek *subjective well-being* dari Diener, Oishi, dan Lucas (2009), yaitu: kepuasan hidup dan afek positif-negatif. Contoh aitem dari aspek kepuasan hidup adalah “Dalam banyak hal hidup saya sesuai dengan cita-cita saya” dan “Sejauh ini saya telah mendapatkan hal-hal penting yang saya inginkan dalam hidup”. Contoh aitem dari aspek afek positif-negatif adalah “Kagum”, “Senang” dan “Kecewa”, “Sedih”. Berdasarkan analisis hasil uji coba diperoleh 33 aitem valid dan reliabel yang digunakan

untuk penelitian dengan koefisien *Cronbach's Alpha* sebesar 0,920 dan indeks daya beda bergerak dari 0,256 sampai dengan 0,782.

Skala *trust in the employer* disusun dengan mengacu pada aspek *trust in the employer* menurut Lussier (2016), yaitu: integritas, kompetensi, konsistensi, loyalitas, dan keterbukaan. Contoh aitem dari aspek integritas adalah “Atasan saya lugas mengatakan apa yang dia maksud” dan “Atasan saya sangat menjaga kepercayaan yang diberikan”. Aspek kompetensi direfleksikan oleh aitem “Saya rasa atasan saya berusaha sebaik mungkin dalam menjalankan tugasnya” dan “Atasan saya menggunakan prestasi kerja sebagai pembuktian diri, namun tetap rendah hati dalam bekerja”. Contoh aitem dari aspek konsistensi adalah “Atasan saya tidak memberikan perlakuan istimewa pada pegawai tertentu” dan “Atasan saya bertanggung jawab dalam segala keputusan”. Contoh aitem dari aspek loyalitas adalah “Atasan saya memberikan perlindungan terhadap karyawannya” dan “Atasan saya menjaga rahasia orang lain dengan baik”. Contoh aitem dari aspek keterbukaan adalah “Sebagai karyawan saya merasa diberi kesempatan untuk mengenali pribadi atasan yang sesungguhnya” dan “Atasan saya mampu menerima pendapat orang lain”. Berdasarkan hasil analisis uji coba diperoleh 28 aitem valid dan reliabel yang digunakan untuk penelitian dengan koefisien *Cronbach's Alpha* sebesar 0,958 dan indeks daya beda bergerak dari 0,389 sampai dengan 0,830.

Data empirik dari *organizational citizenship behavior*, *subjective well-being*, dan *trust in the employer* dianalisis menggunakan regresi linear berganda dengan bantuan *SPSS V.21*. Tujuan dari analisis regresi linear berganda adalah untuk menguji pengaruh antara *subjective well-being* dan *trust in the employer* dengan *organizational citizenship behavior* pada karyawan. Teknik regresi linear berganda merupakan salah satu teknik analisis statistik parametrik yang mensyaratkan terpenuhinya uji asumsi yaitu uji normalitas, uji linieritas, dan uji multikolinearitas sebelum melakukan uji hipotesis.

PAPARAN HASIL

Uji prasarat dalam penelitian ini terdiri dari uji normalitas, linieritas, dan multikolinearitas. Hasil uji normalitas pada *organizational citizenship behavior*, *subjective well-being*, dan *trust in the employer* diperoleh skor residual *Kolmogorov-Smirnov Z* sebesar 0,102 dengan *Asymp. Sig* 0,067. Kaidah yang digunakan adalah $p > 0,05$, berdasarkan kaidah tersebut menunjukkan bahwa data *organizational citizenship behavior*, *subjective well-being*, dan *trust in the employer* terdistribusi dengan normal. Artinya tidak ada perbedaan antara sampel penelitian dengan populasi. Hasil analisis uji normalitas dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1 Hasil Analisis Uji Normalitas

Variabel	<i>Kolmogorov-Smirnov Z</i>	<i>Asymp. Sig.</i>	Keterangan
<i>Unstandardized residual</i>	0,102	0,067	Normal

Hasil uji linearitas *subjective well-being* dengan *organizational citizenship behavior* dan *trust in the employer* dengan *organizational citizenship behavior* diperoleh skor *F Linearity* sebesar 45,987 dan 55,334 dengan taraf *Sig* 0,000. Kaidah yang digunakan adalah $p < 0,05$, berdasarkan kaidah tersebut menunjukkan bahwa ada garis linear yang menghubungkan *subjective well-being* dengan *organizational citizenship behavior* dan *trust in the employer* dengan *organizational citizenship behavior*. Hasil uji linearitas dapat dilihat pada Tabel 2.

Tabel 2 Hasil Analisis Uji Linearitas

Variabel	<i>F Linearity</i>	<i>Sig.</i>	Keterangan
<i>Subjective well-being</i> dengan <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	45,987	0,000	Linear
<i>Trust in the employer</i> dengan <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	55,334	0,000	Linear

Hasil uji multikolinearitas antara *subjective well-being* dan *trust in the employer* diperoleh skor *tolerance* dan *VIF* adalah sebesar 0,507 dan 1,973. Kaidah yang digunakan pada *tolerance* adalah $> 0,1$ dan pada *VIF* adalah < 10 , berdasarkan kaidah tersebut dapat dikatakan bahwa semua variabel bebas tidak terjadi tumpang tindih atau kesamaan fungsi. Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada Tabel 3. Ketiga uji asumsi yang telah dilakukan menunjukkan bahwa semua persyaratan telah terpenuhi, sehingga dapat dilakukan uji hipotesis.

Tabel 3 Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>	Keterangan
<i>Subjective well-being</i>	0,507	1,973	Tidak Terjadi Multikolinearitas
<i>Trust in the employer</i>	0,507	1,973	Tidak Terjadi Multikolinearitas

Uji hipotesis menggunakan uji regresi linear berganda. Hasil analisis secara parsial antara *subjective well-being* dengan *organizational citizenship behavior* dan *trust in the employer* dengan *organizational citizenship behavior* diperoleh skor *Standardized Coefficients* sebesar 0,328 dan 0,429 dengan taraf signifikansi 0,009 dan 0,001. Kaidah yang digunakan adalah $p < 0,01$, berdasarkan kaidah tersebut menunjukkan bahwa ada pengaruh positif yang sangat signifikan antara *subjective well-being* dengan *organizational citizenship behavior* dan *trust in the employer* dengan *organizational citizenship behavior*. Hasil analisis korelasi partial dapat dilihat pada Tabel 4.

Tabel 4 Hasil Analisis Korelasi Partial

Variabel	<i>Standardized Coefficients</i>	<i>Sig.</i>	Keterangan
<i>Subjective well-being</i> dengan <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	0,328	0,009	Sangat Signifikan
<i>Trust in the employer</i> dengan <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	0,429	0,001	Sangat Signifikan

Hasil analisis regresi linear berganda menunjukkan skor F sebesar 32,143 dengan taraf signifikansi 0,000. Kaidah yang digunakan adalah $p < 0,01$, berdasarkan kaidah tersebut menunjukkan bahwa ada pengaruh positif yang sangat signifikan antara *subjective well-being* dan *trust in the employer* terhadap *organizational citizenship behavior* karyawan. Hasil analisis regresi linear berganda dapat dilihat pada Tabel 5.

Tabel 5 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel	F	R Square	Sig.	Keterangan
<i>Subjective well-being</i> dan <i>Trust in the employer</i> terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	32,143	0,490	0,000	Sangat Signifikan

Secara simultan kontribusi *subjective well-being* dan *trust in the employer* terhadap *organizational citizenship behavior* sebesar 49%. Besarnya kontribusi yang diberikan *subjective well-being* sebesar 20,66% dan besar kontribusi yang diberikan *trust in the employer* sebesar 28,31% sehingga dapat disimpulkan bahwa *trust in the employer* memberikan kontribusi yang lebih besar terhadap *organizational citizenship behavior*.

PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *subjective well-being* dan *trust in the employer* secara simultan mempengaruhi *organizational citizenship behavior*, artinya karyawan akan menampilkan *organizational citizenship behavior* ketika karyawan merasa bahagia dan sejahtera dengan apa yang dirasakan pada dirinya dan karyawan sepenuhnya meyakini bahwa apa yang diperintahkan atasan adalah demi kebaikan dirinya. Meskipun masih jarang literatur sebelumnya yang mengkaji pengaruh *subjective well-being* terhadap *organizational citizenship behavior*, namun dari beberapa literatur yang ada, beberapa peneliti sebelumnya sependapat dengan temuan yang dihasilkan bahwa ada pengaruh positif antara *subjective well-being* dengan *organizational citizenship behavior* (Filsafati & Ratnaningsih, 2016); (Purwito, Nurtjahjanti, & Ariati, 2010). Karyawan merasa berkewajiban untuk terlibat dalam perilaku yang menguntungkan perusahaan atas dasar perlakuan positif yang telah dirinya dapatkan selama berada di perusahaan. Karyawan yang memiliki *subjective well-being* yang tinggi akan memberikan kontribusi bagi orang lain dan organisasi, perilakunya akan diperkuat karena saat melakukan kebaikan ia akan merasa lebih baik dan senang (Jex & Britt, 2008). Tingginya emosi positif yang dirasakan di lingkungan kerja diasosiasikan berhubungan dengan kinerja yang lebih baik dan *organizational citizenship behavior* yang lebih tinggi (Diener, 2009).

Selain *subjective well-being*, adanya kepercayaan karyawan pada atasan berkaitan dengan sikap tidak ragu-ragu dari seorang karyawan (bawahan) kepada atasannya atas kebijakan yang dilakukan atasan tersebut. Karyawan yang memiliki kepercayaan yang tinggi terhadap atasannya akan cenderung menunjukkan perilaku konstruktif dalam bekerja. Karyawan mau mendengarkan semua arahan atasan, saling membantu dalam melaksanakan pekerjaan, dan menganggap atasan sebagai panutan bagi mereka dalam melaksanakan

pekerjaan. Pada akhirnya kepercayaan terhadap atasan mendorong timbulnya *organizational citizenship behavior* di kalangan karyawan.

Pengaruh kepercayaan karyawan ini dapat direpresentasikan dalam berbagai cara, seperti membangun hubungan positif yang berkualitas dengan rekan kerja dan kesediaan untuk melakukan tugas ekstra di luar pekerjaan rutinnnya (Barzoki & Rezaei, 2017); (Liu, Huang, Huang, & Chen, 2013). Menurut teori pembelajaran sosial karyawan berperilaku sesuai dengan kondisi lingkungan kerjanya, dengan demikian ketika karyawan menilai atasannya dapat dipercaya, hal ini akan menginspirasi karyawan untuk berperilaku serupa atau bahkan membalasnya dengan menunjukkan *organizational citizenship behavior* (Hunter, Neubert, Perry, Witt, Penney, & Weinberger, 2013). Terbukti adanya peningkatan keterlibatan kerja, komitmen karyawan, kinerja yang efektif, dan terbentuknya perilaku prososial ketika atasan memberikan efek positif pada bawahannya (Cem Gucl, 2012); (Dixon, 2013); (Mathur & Negi, 2014).

Implikasi praktis hasil penelitian ini adalah perusahaan otomotif menyadari pentingnya menciptakan *subjective well-being* dan membangun kepercayaan karyawan pada atasannya dalam bekerja. Memperhatikan kebahagiaan dan kepuasan karyawan dalam bekerja merupakan salah satu cara mendorong karyawan untuk bersedia berpartisipasi ekstra dalam berbagai kegiatan yang memiliki kontribusi positif bagi perusahaan. Terlebih dengan adanya hubungan positif dan kepercayaan antara karyawan dan atasan, maka karyawan akan semakin termotivasi untuk bekerja ekstra (lebih) untuk membalas semua kepercayaan yang telah diberikan perusahaan. Dengan demikian *subjective well-being* dan *trust in the employer* dapat bahan pertimbangan bagi perusahaan-perusahaan otomotif sebagai faktor psikologis yang harus diperhatikan dan ditumbuhkan pada karyawan dalam menjalankan aktivitas pekerjaannya karena akan berdampak pada meningkatkan *organizational citizenship behavior* karyawan. Implikasi teoritis penelitian ini yaitu dapat menjadi sumber referensi penelitian yang berkaitan dengan *organizational citizenship behavior* karyawan dan juga hasil penelitian ini mendukung dan relevan dengan hasil-hasil penelitian sebelumnya.

SIMPULAN

Subjective well-being dan *trust in the employer* memiliki kontribusi terhadap *organizational citizenship behavior* karyawan. Pentingnya perusahaan otomotif untuk berupaya memperhatikan dan menciptakan *subjective well-being* dan *trust in the employer* akan menumbuhkan perilaku bekerja ekstra pada karyawan yang sangat mendukung perusahaan dalam meningkatkan produktifitasnya. Perusahaan otomotif dapat mengutamakan faktor *trust in the employer* karena memberikan kontribusi yang lebih besar (dominan) dalam mempengaruhi *organizational citizenship behavior*.

DAFTAR PUSTAKA

- Andrew, O. C., & Sofian, S. (2014). *Engaging People who Drive Execution and Organizational Performance Engaging People who Drive*. January 2011.
- Bamel, U. K., Rangnekar, S., Stokes, P., & Rastogi, R. (2013). Organizational climate and managerial effectiveness: An Indian perspective. *International Journal of Organizational Analysis*, 21(2), 198–218. <https://doi.org/10.1108/IJOA-09-2011-0514>
- Baranik, L. E., & Eby, L. (2016). Organizational citizenship behaviors and employee depressed mood, burnout, and satisfaction with health and life. *Personnel Review*, 45(4), 626–642. <https://doi.org/https://doi.org/10.1108/PR-03-2014-0066>
- Barzoki, A. S., & Rezaei, A. (2017). Relationship between perceived organisational support, organisational citizenship behaviour, organisational trust and turnover intentions: An empirical case study. *International Journal of Productivity and Quality Management*, 21(3), 273–299. <https://doi.org/10.1504/IJPQM.2017.084456>
- Brockner, J., Flynn, F. J., Dolan, R. J., Ostfield, A., Pace, D., & Ziskin, I. V. (2006). Commentary on “radical HRM innovation and competitive advantage: The Moneyball story.” *Human Resource Management*, 45(1), 127–145. <https://doi.org/10.1002/hrm>
- Cem Gucl, S. B. (2012). The effect of the servant leadership on organizational citizenship behavior: Case study of a university. *International Journal of Social Sciences and Humanity Studies*, 4(1), 107–116.
- Christian, M. S., Garza, A. S., & Slaughter, J. E. (2011). Work engagement: A quantitative review and test of its relations with task and contextual performance. *Personnel Psychology*, 64(1), 89–136. <https://doi.org/10.1111/peps.12070>
- Jex, S. M., & Britt, T. W. (2008). *Organizational psychology*. New York: John Wiley & Sons Inc.
- Dávila, M. C., & Finkelstein, M. A. (2015). *Organizational citizenship behavior and well-being : Preliminary results*. January 2013. <https://doi.org/10.5923/j.ijap.20130303.03>
- Diener, E., Napa Scollon, C., & Lucas, R. E. (2009). The evolving concept of subjective well-being: The multifaceted nature of happiness. In *Social Indicators Research Series*. <https://doi.org/10.1007/978-90-481-2354-4>
- Diener, E. (2009). Subjective well-being. In Diener, E. (Eds). *The Science of well-being*. New York: Springer. <https://doi.org/10.1007/978-90-481-2350-6>
- Diener, Ed, Oishi, S., & Lucas, R. E. (2009). Subjective well-being: The science of happiness and life satisfaction. In Snyder, C. R., & Lopez, S. J. (Eds.). In *Oxford handbook of positive psychology*. Oxford: Oxford University Press.

<https://doi.org/10.1093/oxfordhb/9780195187243.013.0017>

- Dixon, D. (2013). *Relationships among servant leadership, organizational citizenship behavior, and school climate in Alabama High Schools. (Doctoral Dissertation)*. Tuscaloosa: University of Alabama.
- Filsafati, A., & Ratnaningsih, I. Z. (2016). Hubungan antara *subjective well-being* dengan *organizational citizenship behavior* pada karyawan PT. Jateng Sinar Agung Sentosa Jawa Tengah & DIY. *Jurnal Empati*, 5(4), 757-764.
- Holland, P., Cooper, B. K., Pyman, A., & Teicher, J. (2012). Trust in management: The role of employee voice arrangements and perceived managerial opposition to unions. *Human Resource Management Journal*, 22(4), 377–391. <https://doi.org/10.1111/1748-8583.12002>
- Hunter, E. M., Neubert, M. J., Perry, S. J., Witt, L. A., Penney, L. M., & Weinberger, E. (2013). Servant leaders inspire servant followers: Antecedents and outcomes for employees and the organization. *Leadership Quarterly*, 24(2), 316–331. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2012.12.001>
- Karaman, A., & Aylan, S. (2012). Organizational citizenship [In Turkey Örgütsel vatandaşlık]. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2(1), 35-48. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2(1), 35–48. <https://doi.org/10.14527/9786052410196.13>
- Kataria, A., Garg, P., & Rastogi, R. (2012). Employee engagement and organizational effectiveness: The role of organizational citizenship behavior. *International Journal of Business Insights & Transformation*, 6(1), 102–113.
- Konovsky, M. A., & Pugh, S. D. (1994). Citizenship behavior and social exchange. *Academy of Management Journal*. *Academy of Management*, 37(3), 656–669. <https://doi.org/10.2307/256704>
- Liu, C. M., Huang, C. J., Huang, K. P., & Chen, K. J. (2013). Psychological contract breach, organizational trust and organizational citizenship behavior of hotel industry in Taiwan. *Pakistan Journal of Statistics*, 29(5), 635–648.
- Lussier, R. (2016). *Human relation in organization: Applications and skill building*. New York: McGraw-Hill.
- Mathur, G., & Negi, P. (2014). Servant leadership and organizational citizenship behaviour among employees of service sector. *American International Journal of Research in Humanities , Arts and Social Sciences*, 7(2), 191–196.
- Moore, S., & Diener, E. (2019). Types of subjective well-being and their associations with relationship outcomes. *Journal of Positive Psychology and Wellbeing*, 3(2), 112–118.
- Ocampo, L., Acedillo, V., Bacunador, A. M., Balo, C. C., Joreen, Y., & Tupa, N. S. (2018). A historical review of the development of organizational citizenship

- behavior (OCB) and its implications for the twenty-first century. *Personnel Review*, 47(4), 821–862. <https://doi.org/10.1108/PR-04-2017-0136>
- Organ, D. W., Podsakoff, P. M., & MacKenzie, S. B. (2015). Organizational citizenship behavior: Its nature, antecedents, and consequences. *California: Sage Publications*.
- Organ, D. (1988). Organizational citizenship behavior: The good soldier syndrome. *New York: Lexington Books*.
- Palihakkara, N., & Weerakkody, W. A. S. (2019). The impact of employee happiness on organizational citizenship behavior: A study of executive level employees in selected mobile telecommunication companies. *Kelaniya Journal of Management*, 8(1), 57. <https://doi.org/10.4038/kjm.v8i1.7549>.
- Purwito, S., Nurtjahjanti, H., & Ariat, J. (2010). Hubungan antara subjective well-being dan organizational citizenship behavior pada petugas customer service di Plasa Telkom Regional Division IV. *Jurnal Psikologi Undip*, 11(2), 12. <https://doi.org/10.14710/jpu.11.2.12>.
- Rego, A., Ribeiro, N., & Cunha, M. (2010). Perceptions of organizational virtuousness and happiness as predictors of organizational citizenship behaviors. *Journal of Business Ethics*, 93(2), 215–235. <https://doi.org/10.1007/s10551-009-0197-7>
- Saputra, A., & Tentama, F. (2020). Construction of the subjective well-being scale. *International Journal of Scientific and Technology Research*, 9(2), 38–42.
- Searle, R., & Skinner, D. (2011). *Trust and human resource management*. Cheltenham: Edward Elgar Publishing.
- Searle, R., Weibel, A., & Hartog, D. N. Den. (2011). Employee trust in organizational contexts. In Hodgkinson, G. P., & Ford, J. K. (Eds.),. In *International review of industrial and organizational psychology*. Wiley-Blackwell.
- Singh, U., & Srivastava, K. B. L. (2016). Organizational trust and organizational citizenship behaviour. *Global Business Review*, 17(3), 594–609. <https://doi.org/10.1177/0972150916630804>
- Stone, A. A., & Mackie, C. E. (2013). Subjective well-being: Measuring happiness, suffering, and other dimensions of experience. *Washington: National Academies Press*.
- Tentama, F., & Subardjo. (2018). Pengujian validitas dan reliabilitas konstruk pada organizational citizenship behavior. *Humanitas: Jurnal Psikologi Indonesia*, 15(1), 62. <https://doi.org/10.26555/humanitas.v15i1.5282>
- Uçan, A. A., & Esen, B. B. (2015). Investigating subjective well-being of adolescents according to risk taking variable related to social position [In Turkey Ergenlerin öznel iyi oluşlarının toplumsal konum ile ilgili risk alma değişkenine göre incelenmesi]. *Journal of the Faculty of Education Mersin University*, 11(2), 288–299. <https://doi.org/10.5350/dajpn2011240106>

- Welch, M. (2011). The evolution of the employee engagement concept: Communication implications. *Corporate Communications: An International Journal*, 16(4), 328–346. <https://doi.org/10.1108/13563281111186968>
- Yildiz, H. (2019). The interactive effect of positive psychological capital and organizational trust on organizational citizenship behavior. *SAGE Open*, 9(3), 1–15. <https://doi.org/10.1177/2158244019862661>
- Yilman, H., & Arslan, C. (2013). Subjective well-being: Positive and negative affect in Turkish students. *The Online Journal of Journal of Counseling and Education*, 2(2), 1–8.
- Yilmaz, A., & Atalay, C. G. (2009). A theoretical analysis on the concept of trust in organizational life. *European Journal of Social Sciences*, 8(2), 341–352.
- Yılmaz, K., & Altinkurt, Y. (2012). The relationship between organizational justice, organizational trust and organizational citizenship behaviors in secondary schools in Turkey. In Duyar, I., & Normore, A. (Eds.). *Discretionary behavior and performance in educational organizations: The missing link in educational leadership and management*. Emerald. <https://doi.org/10.14812/10>
- Yurcu, G., & Akinci, Z. (2017). Influence of organizational citizenship behavior on hotel employees' job satisfaction and subjective well-being. *Advances in Hospitality and Tourism Research*, 5(1), 57–83.
- Yurcu, G., Çolakoğlu, Ü., & Atay, H. (2015). The effect of organizational citizenship behavior on subjective well-being. *International Journal of Business and Social Science*, 68(1), 120–130.