

**HUBUNGAN KEPUASAN KERJA DENGAN *ORGANIZATIONAL
CITIZENSHIP BEHAVIOR* DIMODERASI OLEH NILAI *CONSERVATION*
DAN *SELF TRANSCENDENCE***

TESIS

**Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan
Memperoleh Derajat Gelar S-2
Program Studi Magister Psikologi**



Disusun oleh :

**NUR DHINY DEWANTARA
NIM : 202210440211003**

**DIREKTORAT PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MALANG
Februari 2024**

HUBUNGAN KEPUASAN KERJA DENGAN ORGANIZATIONAL
CITIZENSHIP BEHAVIOR DIMODERASI OLEH NILAI CONSERVATION
DAN SELF TRANSCENDENCE

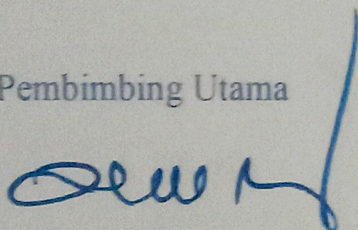
Diajukan oleh :

NUR DHINY DEWANTARA
202210440211003

Telah disetujui

Pada hari/tanggal, **Senin/ 26 Februari 2024**

Pembimbing Utama



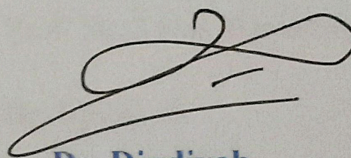
Prof. Dr. Tulus Winarsunu

Direktur
Program Pascasarjana



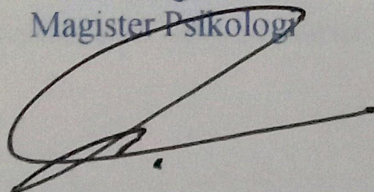
Akhsanul In'am, Ph.D

Pembimbing Pendamping



Dr. Djudiyah

Ketua Program Studi
Magister Psikologi



Prof. Dr. Iswinarti

TESIS

Dipersiapkan dan disusun oleh :

NUR DHINY DEWANTARA
202210440211003

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji
pada hari/tanggal, Senin/ 26 Februari 2024
dan dinyatakan memenuhi syarat sebagai kelengkapan
memperoleh gelar Magister/Profesi di Program Pascasarjana
Universitas Muhammadiyah Malang

SUSUNAN DEWAN PENGUJI

Ketua : Prof. Dr. Tulus Winarsunu
Sekretaris : Dr. Djudiyah
Penguji I : Prof. Dr. Iswinarti
Penguji II : Muhammad Salis Yuniardi, Ph.D.

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini, saya :

Nama : **NUR DHINY DEWANTARA**

NIM : **202210440211003**

Program Studi : **Magister Psikologi**

Dengan ini menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa :

1. TESIS dengan judul : **HUBUNGAN KEPUASAN KERJA DENGAN ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR DIMODERASI OLEH NILAI CONSERVATION DAN SELF TRANSCENDENCE** Adalah karya saya dan dalam naskah Tesis ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu Perguruan Tinggi dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, baik sebagian maupun keseluruhan, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dalam daftar pustaka.
2. Apabila ternyata dalam naskah Tesis ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur **PLAGIASI**, saya bersedia Tesis ini **DIGUGURKAN** dan **GELAR AKADEMIK YANG TELAH SAYA PEROLEH DIBATALKAN**, serta diproses sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku.
3. Tesis ini dapat dijadikan sumber pustaka yang merupakan **HAK BEBAS ROYALTY NON EKSKLUSIF**.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Malang, 06 Maret 2024

Yang menyatakan,



NUR DHINY DEWANTARA

KATA PENGANTAR

Rasa syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT karena atas izinnya sehingga tesis dengan judul, **“Hubungan Kepuasan Kerja Dengan *Organizational Citizenship Behavior* Dimoderasi Oleh Nilai *Conservation* Dan *Self Transcendence*”**, sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Sains Psikologi Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Malang dapat terselesaikan. Selama proses penyusunan tesis ini, ada berbagai pihak yang memberikan dukungan dan bimbingan kepada penulis. Oleh karena itu, dalam kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada yang terhormat:

1. Prof. Dr. Nazaruddin Malik, SE., M.Si selaku rektor Universitas Muhammadiyah Malang.
2. Prof. Akhsanul In'am, Ph. D. selaku direktur program pascasarjana Universitas Muhammadiyah Malang.
3. Bapak Muhamad Salis Yuniardi, M.Psi., Ph.D., Psikolog selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Malang.
4. Ibu Prof. Dr. Iswinarti, M.Si selaku Ketua Program Studi Magister Psikologi Universitas Muhammadiyah Malang.
5. Bapak Prof. Dr. Tulus Winarsunu, M.Si., selaku dosen pembimbing I, saya sampaikan terima kasih atas bimbingan dan saran-sarannya selama penyusunan tesis ini.
6. Ibu Dr. Djudiyah, M. Si., selaku dosen Pembimbing II, terima kasih juga atas bimbingan dan masukan yang diberikan selama penyusunan tesis ini.
7. Seluruh Staf dan dosen Magister Psikologi Sains Universitas Muhammadiyah Malang yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu.
8. Teman-teman di Magister Psikologi Sains, Universitas Muhammadiyah Malang, terima kasih atas semua dukungan dan doanya.
9. Semua pihak yang telah membantu dalam penyelesaian tesis ini yang tidak dapat disebutkan satu per satu.

Penulis menyadari bahwa karya tulis ini masih jauh dari sempurna. Meskipun demikian, penulis berharap karya tulis ini akan dapat memberikan manfaat bagi pembacanya.

Malang, 04 Maret 2024

Penulis

DAFTAR ISI

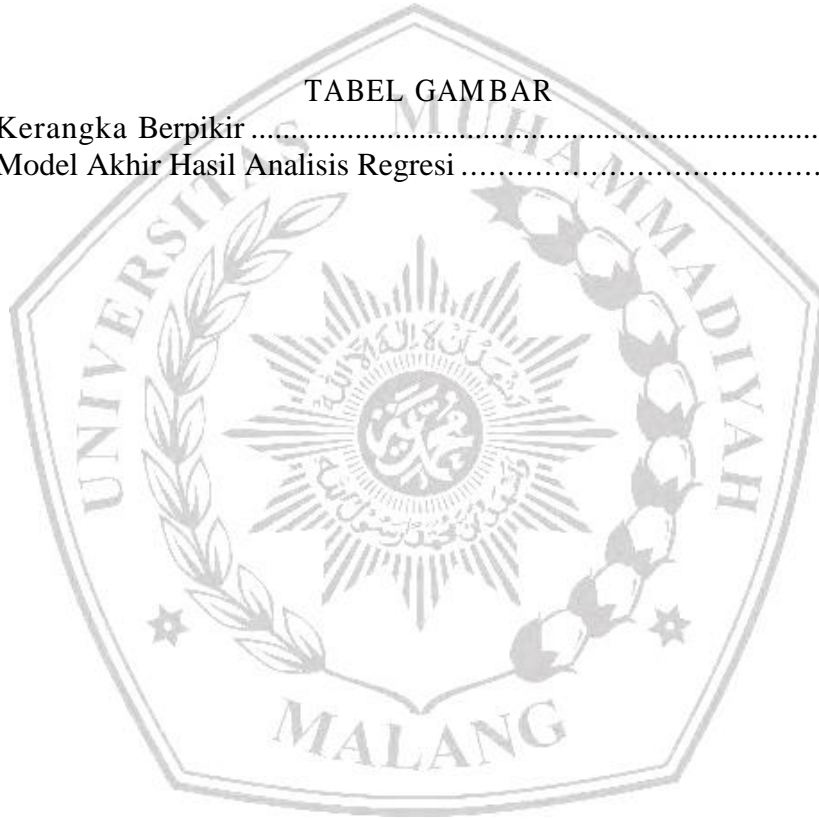
HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PENGESAHAN	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR TABEL	v
DAFTAR GAMBAR	vi
DAFTAR LAMPIRAN	viii
ABSTRAK	viii
PENDAHULUAN	
Latar Belakang	1
Perumusan Masalah	4
Tujuan Penelitian	4
TINJAUAN TEORITIS	
Theory of Planned Behavior (TPB)	5
Organizational Citizenship Behavior (OCB)	6
Job Satisfaction	7
Hubungan antara kepuasan kerja dengan OCB	9
Personal value memoderasi kepuasan kerja dan OCB	10
Kerangka Berpikir	12
Hipotesis.....	12
METODE PENELITIAN	
Desain Penelitian	12
Subjek Penelitian	13
Instrument Penelitian.....	13
Prosedur Penelitian	15
Analisis Data	16
HASIL PENELITIAN DAN DISKUSI	
Hasil Penelitian	16
Diskusi	19
KESIMPULAN DAN IMPLIKASI	
Kesimpulan	21
Implikasi.....	22
DAFTAR PUSTAKA.....	23
LAMPIRAN	27

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Deskripsi Subjek Penelitian	13
Tabel 2. Deskripsi Statistik Variabel Penelitian	16
Tabel 3. Hasil Uji Normalitas Data	17
Tabel 4. Hasil Uji Multikolenieritas	17
Tabel 5. Hasil Uji Heteroskedastisitas	17
Tabel 6. Hasil Uji Regression Models	18

TABEL GAMBAR

Gambar 1. Kerangka Berpikir	12
Gambar 2. Model Akhir Hasil Analisis Regresi	18



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Skala Nilai <i>Conservation & Self Transcendence</i>	26
Lampiran 2 Skala OCB	29
Lampiran 3 Skala Kepuasan Kerja.....	30
Lampiran 4 Hasil Uji Reliabilitas <i>Conservation</i>	32
Lampiran 5 Hasil Uji Reliabilitas <i>Self Transcendence</i>	33
Lampiran 6 Hasil Uji Reliabilitas OCB	35
Lampiran 7 Hasil Uji Reliabilitas Kepuasan Kerja	36
Lampiran 8 Deskripsi Variabel penelitian	37
Lampiran 9 Hasil Regresi.....	38



HUBUNGAN KEPUASAN KERJA DENGAN *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP
BEHAVIOR* DIMODERASI OLEH NILAI *CONSERVATION* DAN *SELF
TRANSCENDENCE*

Nur Dhiny Dewantara

Direktorat Pascasarjana Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Malang

dhinydewantara02@gmail.com

Abstrak

Organizational citizenship behavior (OCB) adalah perilaku sukarela karyawan dalam mengerjakan pekerjaan melebihi tugas yang diberikan dan kompensasi gaji yang diterima. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya dimungkinkan akan lebih dapat memunculkan perilaku OCB. Hubungan tersebut dapat diperkuat oleh nilai *conservation* dan *self transcendence* yang dimiliki oleh karyawan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui peran moderasi dari nilai *conservation* dan *self transcendence* terhadap hubungan kepuasan kerja dengan OCB. Subjek penelitian ini adalah 76 karyawan perusahaan Aster kosmetik Malang. Instrumen penelitian adalah *Organizational Citizenship Behavior Scale* yang dikembangkan oleh Williams dan Anderson (1991) serta telah dilakukan proses adaptasi oleh Grasiawaty, dkk (2016), *job satisfaction survey* yang dikembangkan oleh Paul E. Spector (1994), dan *personal values PVQ-RR* Schwartz (2012). Analisa data menggunakan *moderated regression analysis*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara *job satisfaction* dengan OCB. Akan tetapi nilai *conservation* dan *self transcendence* tidak memoderasi hubungan *job satisfaction* dengan OCB.

Kata Kunci: *job satisfaction, organizational citizenship behavior, personal value, conservation, self transcendence*

RELATIONSHIP WITH JOB SATISFACTION AND ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR MODERATED BY CONSERVATION AND SELF TRANSCENDENCE VALUES

Nur Dhiny Dewantara

Graduate Directorate of Faculty of Psychology of University Muhammadiyah Malang

dhinydewantara02@gmail.com

Abstract

Organizational citizenship behavior (OCB) is the voluntary behavior of employees in doing work beyond the assigned tasks and salary compensation received. Employees who feel satisfied with their jobs may be more able to bring out OCB behavior. The relationship can be strengthened by the value of conservation and self-transcendence owned by employees. The purpose of this study was to determine the moderating role of conservation and self-transcendence values on the relationship between job satisfaction and OCB. The subjects of this study were 76 employees of Aster cosmetic company in Malang. The research instruments were Organizational Citizenship Behavior Scale developed by William and Andersons (1991) and has been adapted by Grasiawaty, et al (2016), job satisfaction survey developed by Paul E. Spector (1994), and personal values PVQ-RR Schwartz (2012). Data analysis used moderated regression analysis. The results showed that there was a positive and significant relationship between job satisfaction and OCB. However, the value of conservation and self-transcendence did not moderate the relationship between job satisfaction and OCB.

Keywords: job satisfaction, organizational citizenship behavior, personal value, conservation, self-transcendence

Latar Belakang Penelitian

Organizational citizenship behavior (OCB) adalah sebuah kontribusi dari individu yang melebihi peran di tempat kerja dari apa yang di tugaskan dan kompensasi gaji yang diterima. Menurut Organ (1988) terdapat lima dimensi yang ada dalam OCB, yaitu *altruism* yang ditunjukkan dengan membantu karyawan lain, *civic virtue* yaitu memberikan dukungan terhadap fungsi-fungsi organisasi, *conscientiousness* yang digambarkan dengan bekerja melebihi tuntutan, *courtesy* meringankan problem orang lain dan *sportmanship* yaitu menghindari isu-isu yang merusak di perusahaan. OCB yang tinggi pada karyawan akan membuat karyawan tersebut tidak hanya menjalankan tugas-tugas pokoknya saja, tetapi juga melakukan tugas lain diluar tuntutan tugas utamanya, seperti membantu rekan kerja, melakukan inovasi, dan mengerjakan tugas melebihi dari standar.

Park et al. (2013) berpendapat bahwa mengembangkan *organizational citizenship behavior* (OCB) harus menjadi titik fokus untuk kesuksesan organisasi, terutama jika organisasi tersebut ingin mencapai tujuan keberlanjutannya. Pendapat tersebut sejalan dengan penelitian yang menemukan bahwa OCB meningkatkan kinerja keberlanjutan perusahaan (Lee S. , 2020). OCB diyakini juga akan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang menunjukkan bahwa OCB terbukti secara parsial memediasi hubungan antara kepuasan kerja dengan *task performance* (Casu et al., 2021). Kepuasan kerja yang dirasakan akan memicu munculnya OCB dan kemudian dapat berpengaruh pada kinerja karyawan. Hasil penelitian yang lain menemukan bahwa OCB memediasi hubungan antara *work-life balance* dan *organizational performance* (Thevanes et al., 2020).

Penelitian lainnya menemukan bahwa OCB dapat meningkatkan efektivitas dan fleksibilitas kinerja organisasi melalui penghargaan terhadap peran karyawan (Lee et al., 2018). Selain itu hasil penelitian menunjukkan bahwa OCB secara signifikan memprediksi kinerja secara keseluruhan, diantaranya kualitas, kreativitas, dan efisiensi kinerja (Yaakobi et al., 2020). OCB juga memotivasi karyawan untuk mengubah tujuan dan arah karir mereka agar selaras dengan tujuan organisasi (Bettencourt, 2004). Disamping itu OCB juga ditemukan berpengaruh kepada tingkat *turn over* karyawan. Karyawan yang menunjukkan OCB tinggi lebih kecil kemungkinannya untuk keluar. Organisasi dapat mencegah *turn over* karyawan dengan menciptakan kondisi yang merangsang OCB, khususnya dalam pekerjaan yang sangat kompleks (Becton et al., 2017).

Perusahaan perlu mengetahui hal apa saja yang dapat membentuk atau mempengaruhi OCB. Penelitian menemukan bahwa gaya kepemimpinan, dukungan organisasi, dan kepuasan kerja secara signifikan mempengaruhi OCB (Astuti et al., 2019). Temuan ini mendukung hasil

penelitian sebelumnya yang menemukan bahwa OCB terbentuk sebagai imbalan atas proses hubungan sosial timbal balik antara atasan dan bawahan atau *Leader Member Exchange*. Adanya hubungan timbal balik yang positif antara atasan dan bawahan, maka akan dapat memicu munculnya OCB (Harris et al., 2014). Disamping itu penelitian lain menemukan bahwa *inclusive leadership* memiliki korelasi positif dengan OCB. Dimana gaya kepemimpinan dengan keterbukaan dan penghargaan atas kontribusi dari orang lain dapat membuat anggotanya memunculkan perilaku OCB (Hanh et al., 2019).

Penelitian yang lain menemukan bahwa budaya organisasi yang baik memiliki hubungan yang signifikan dengan OCB. Ketika karyawan merasa positif dengan budaya organisasi maka ia akan semakin berkomitmen dengan organisasi, dan dengan sendirinya maka karyawan akan lebih mampu menunjukkan perilaku OCB (Rumi et al., 2019). Temuan tersebut diperkuat oleh hasil penelitian yang menunjukkan bahwa komitmen organisasi memiliki hubungan yang positif dengan OCB (Aftab et al., 2020). Disamping itu *psychological capital* yang positif juga terbukti dapat berfungsi sebagai sumber daya tim yang baik yang membawa lingkungan yang mendorong munculnya OCB tingkat tinggi (Bogler et al., 2019). Hasil temuan tersebut sekaligus memperkuat hasil penelitian sebelumnya yang menemukan adanya hubungan yang signifikan antara *Psychological capital* dengan OCB, dan hubungan tersebut dapat diperkuat melalui *work Engagement* (Gupta et al., 2017).

Penelitian Thompson et al, (2020) menemukan bahwa persepsi dukungan organisasi mempunyai hubungan yang signifikan dengan OCB. Dari penelitian tersebut didapati bahwa dukungan organisasi yang dirasakan oleh karyawan akan memunculkan rasa kewajiban yang kemudian pada gilirannya karyawan akan membalasnya dengan perilaku OCB. Disamping itu hasil penelitian menunjukkan bahwa *organizational justice* memiliki hubungan signifikan dengan OCB. Keadilan yang dirasakan karyawan akan meningkatkan *trust* atau kepercayaan dan kemudian pada akhirnya memunculkan perilaku OCB (Choong et al., 2018). Hasil penelitian tersebut memperkuat hasil penelitian sebelumnya yang juga menemukan bahwa *organizational justice* dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan pada OCB (Santika et al., 2017).

Penelitian lainnya menemukan bahwa sosialisasi organisasi memiliki hubungan yang positif dengan OCB. Sosialisasi organisasi dikaitkan dengan pembelajaran di tiga zona organisasi utama yaitu bagaimana hal-hal yang digunakan untuk bekerja dalam organisasi, kelompok kerja, dan pekerjaan spesifik yang ditunjuk untuk dilakukan (Adil et al., 2021). Disamping itu penelitian juga menemukan bahwa motivasi prososial memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap OCB dan komitmen organisasi (Arshad et al, 2021). Penelitian

juga menemukan kualitas kehidupan kerja atau *quality of work life (QWL)* dan *employee engagement* berpengaruh positif pada OCB (Paramitha et al., 2022). Penelitian lain menemukan adanya korelasi negatif *job insecurity* dengan perilaku OCB (Mahmoud et al., 2021).

Diantara variabel prediktor OCB, kepuasan kerja dipercaya sebagai salah satu prediktor kuat terhadap *organizational citizenship behavior (OCB)*. Hal ini sejalan dengan penelitian yang menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dengan OCB. Diantaranya penelitian yang dilakukan oleh Oevi et al, (2022) pada pegawai Perumda Air Minum Tirta Mulia Kabupaten Pematang. Penelitian yang lain juga menemukan hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dengan OCB (Djordjevic et al., 2021). Temuan yang sama juga ditunjukkan oleh penelitian Shrestha et al, (2022) yang meneliti hubungan kepuasan kerja dengan OCB pada guru di Nepal. Penelitian lainnya juga menemukan bahwa kepuasan kerja adalah variabel sangat penting dalam prediktor perilaku OCB (Oparinde et al., 2019). Penelitian Belwalkar et al, (2018) yang dilakukan di India juga menemukan hal yang sama.

Berbeda dengan hasil penelitian yang sudah dijelaskan di atas, penelitian lain justru menunjukkan hasil bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh tidak signifikan pada OCB. Hasil dari penelitian ini menunjukkan ada pengaruh tidak signifikan antara kepuasan kerja dengan OCB (Ramdhani, 2021). Penelitian lain menemukan bahwa komitmen organisasi dan budaya organisasi memiliki korelasi signifikan dengan OCB sedangkan kepuasan kerja tidak (Azmy, 2021). Disamping itu penelitian yang dilakukan pada perawat di rumah sakit menemukan jika kepuasan kerja tidak memiliki pengaruh signifikan pada OCB (Arifiani et al., 2020). Penelitian lain menemukan jika hubungan kepuasan kerja dan OCB tidak signifikan setelah variabel kontrol dimasukkan. Temuan ini menunjukkan bahwa hubungan kepuasan kerja dengan OCB setidaknya sebagian adalah palsu (King et al., 2021).

Dari paparan di atas ditemukan adanya perbedaan hasil penelitian tentang hubungan antara kepuasan kerja dengan OCB. Sehingga yang menjadi pertanyaan adalah kapan dan atau kondisi seperti apa yang kemudian akan meningkatkan, menurunkan atau bahkan membalikkan hubungan antara kedua variabel tersebut. Sehingga dimunculkan variabel moderasi, yang dalam hal ini peneliti menempatkan *personal value* sebagai variabel moderator terlebih pada nilai *conservation* dan *self transcendence*. Pertimbangan pemilihan tersebut dilandasi pada teori *functional approach*, dimana melihat individu melakukan suatu perilaku karena memang adanya motif dan intensi dan tidak semata-mata karena respon atas stimulus dari lingkungan saja. Dalam kata lain perilaku individu dipengaruhi oleh faktor eksternal dan internal, salah satu diantaranya adalah nilai yang dimiliki.

Penelitian menunjukkan bagaimana nilai menjadi salah satu prediktor penting bagi perilaku di berbagai tingkatan organisasi. Dari membentuk pilihan dan perilaku individu dalam lingkungan kerja, kemudian nilai menentukan dalam pilihan pekerjaan yang diambil, dan nilai pimpinan akan mempengaruhi organisasi dan anggotanya (Arieli et al., 2018). Schwartz (2012) dalam studi panjangnya mengemukakan adanya sepuluh tipe nilai yang diklaim cukup konsisten dalam berbagai budaya. Kesepuluh tipe nilai tersebut dapat direpresentasikan dalam dua buah dimensi yang memiliki ujung saling bertarikan, yaitu *self enhancement* dengan *self transcendence* serta *conservation* dengan *openness to change*. Dimensi yang pertama menunjukkan sejauh mana seseorang menekankan peningkatan dirinya sendiri ataukah berfokus pada kesejahteraan orang lain. Sementara dimensi yang kedua, menunjukkan sejauh mana fokus seseorang dalam mencari tantangan ataupun pengalaman baru ataupun mencari keamanan dan kenyamanan (Schwartz S. , 2012).

Dalam penelitian ini, peneliti lebih memfokuskan nilai-nilai yang berorientasi pada sosial dibandingkan dengan nilai yang berorientasi pada peningkatan personal sebagai variabel moderator. Pemilihan tersebut didasarkan pada hasil penelitian terdahulu yang menemukan bahwa nilai *self transcendence* secara signifikan terkait dengan perilaku prososial. Sedangkan perilaku antisosial berhubungan positif dengan nilai-nilai *self enhancement* dan *openness to change*, tetapi tidak berhubungan dengan nilai-nilai yang berkaitan dengan *self transcendence* dan *conservation* (Danion et al., 2019). Dalam hal kaitannya dengan perilaku OCB, maka nilai *self transcendence* dan *conservation* yang dimiliki oleh karyawan diyakini memiliki peran yang menentukan akan munculnya perilaku OCB. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan pada guru di sekolah yang menemukan hubungan yang signifikan pada OCB di tiga nilai yaitu nilai *self enhancement*, *self transcendence* dan *conservation* (Cohen et al., 2018).

Disamping itu pertimbangan lain dilakukannya penelitian ini berkaitan dengan kebaruan penelitian. Berdasarkan *literature review* yang peneliti lakukan menemukan bahwa penelitian mengenai nilai *self transcendence* dan *conservation* sebagai moderator pada hubungan antara kepuasan kerja dan OCB belum pernah dilakukan sebelumnya. Penelitian yang pernah dilakukan berkaitan dengan nilai sebagai moderator hubungan antara kepuasan kerja dan OCB adalah penelitian Alkhader et al, (2020) yang lebih menekankan pada nilai kolektif dan individual. Dari penelitian tersebut didapatkan hasil bahwa nilai kolektif dan individual menjadi salah satu variabel yang bisa menjadi moderator untuk OCB. Lebih lanjut dari penelitian tersebut didapati bahwa nilai kolektif terbukti dapat meningkatkan hubungan antara kepuasan kerja dengan OCB.

Berdasarkan paparan di atas dapat disimpulkan bahwa nilai *self transcendence* dan *conservation* diperkirakan mampu memperkuat atau memperlemah hubungan antara kepuasan kerja dengan OCB. Dengan demikian tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui peran nilai *self transcendence* dan *conservation* dalam memoderasi hubungan antara kepuasan kerja dengan OCB karyawan di Perusahaan Aster Kosmetik Malang. Manfaat teoritis penelitian ini adalah untuk pengembangan teori Psikologi Industri dan Organisasi. Secara praktis hasil penelitian ini juga dapat digunakan oleh HRD sebagai bahan pertimbangan dalam pengelolaan dan pengembangan SDM.

TINJAUAN TEORITIS

Theory of Planned Behavior (TPB)

Teori ini adalah suatu pengembangan dari *Theory of Reasoned Action (TRA)* yang dicetuskan pertama kali oleh Ajzen tahun (1980). *Theory of Reasoned Action* mempunyai kesimpulan bahwa niat untuk melakukan sesuatu disebabkan oleh 2 faktor, yaitu norma subjektif dan sikap terhadap perilaku (Fishbein et al., 1975). Pada perkembangannya kemudian menambahkan 1 faktor persepsi kontrol perilaku (*perceived behavioral control*), sehingga mengubah *Theory of Reasoned Action* menjadi *Theory Planned Behavior*. Teori TPB memiliki dasar bahwa perilaku spesifik seseorang dipengaruhi oleh perspektif kepercayaan yang dimiliki. Berbagai karakteristik, kualitas dan atribut atas informasi akan membentuk perspektif kepercayaan yang pada akhirnya menentukan tingkah laku. Teori TPB menerangkan jika sikap terhadap perilaku merupakan hal penting yang bisa memperkirakan suatu perbuatan. Namun hal tersebut tetap perlu mempertimbangkan terkait norma subjektif dan persepsi kontrol perilaku yang ada pada orang tersebut (Ajzen et al., 2020).

Tinggi dan rendahnya niat seseorang untuk berperilaku ditentukan oleh beberapa hal. Diantaranya jika terdapat sikap yang positif, tidak adanya hambatan dalam memunculkan perilaku tersebut atau adanya persepsi kemudahan dalam melakukan, serta adanya dukungan dari orang sekitar (Ajzen, 1991). Dari pemaparan di atas maka dapat disimpulkan bahwa teori TPB merupakan teori yang beranggapan bahwa niat individu dalam melakukan suatu tindakan dipengaruhi oleh sikap, norma subjektif dan persepsi seseorang. Teori ini memiliki tiga variabel independen, diantaranya adalah sikap terhadap perilaku, faktor sosial, dan kontrol perilaku. Sikap terhadap perilaku adalah penilaian seseorang atas keuntungan dan kerugian dari perilaku yang dilakukan. Sedangkan faktor sosial sendiri adalah tekanan sosial yang dirasakan ketika melakukan tindakan tersebut. Adapun kontrol perilaku sendiri adalah persepsi atau

penilaian individu mengenai kemudahan atau kesulitan dalam melakukan perilaku yang akan dilakukan (Ajzen, 1991).

Kaitannya dengan penelitian ini teori TPB dapat menjelaskan bagaimana perilaku OCB akan dimunculkan oleh individu ditentukan oleh norma subjektif dan persepsi individu. OCB tidak hanya muncul dikarenakan adanya perasaan puas akan pekerjaan tetapi juga ditentukan oleh seberapa individu merasa perlu untuk melakukan perilaku tersebut. Sebagaimana dijelaskan dalam teori TPB bahwa niat dalam melakukan perilaku akan semakin kuat ketika adanya keyakinan atas konsekuensi dari perilaku, keyakinan tentang sejalanannya perilaku dengan norma sosial serta keyakinan akan kemungkinan perilaku itu dilakukan (Bosnjak et al., 2020). Lebih jauh dijelaskan bahwa perilaku manusia dipandu oleh tiga jenis pertimbangan, diantaranya keyakinan tentang konsekuensi yang mungkin terjadi dari perilaku tersebut (*behavioral beliefs*), keyakinan tentang harapan normatif orang lain (*normative beliefs*), dan keyakinan tentang adanya faktor-faktor yang dapat memfasilitasi atau menghambat kinerja perilaku (*control beliefs*) (Borges et al., 2020).

Organizational Citizenship Behavior (OCB)

OCB secara konseptual didefinisikan oleh Organ, (1988) sebagai perilaku individu yang melakukan hal - hal lebih di luar dari apa yang sudah ditugaskan sehingga dapat membuat perusahaan menjadi lebih efektif dalam menjalankan operasionalnya serta tidak tergantung pada sistem penghargaan resmi perusahaan (Saxena, Tomar, & Tomar, 2019). Menurut Aldag et al, (1997) *OCB is one form of prosocial behaviors*. Artinya, OCB merupakan salah satu bentuk perilaku prososial. Sedangkan Schnake sebagaimana dikutip Alotaibi, mengartikan OCB sebagai “*functional, extra-role, prosocial behavior, directed at individuals, group, and/or an organization.*” Hal ini menunjukkan bahwa OCB sebagai fungsional, ekstra peran, perilaku prososial, mengarahkan individu, kelompok atau organisasi (Alotaibi, 2001).

Berbeda dengan tugas pekerjaan inti, OCB menekankan pada perilaku yang terdiri dari kontribusi yang tidak didorong oleh deskripsi pekerjaan atau imbalan kontrak (Organ et al., 2005). OCB pada awalnya merupakan ide yang diusulkan oleh Organ selama upaya awalnya untuk memahami perilaku yang tidak disebutkan namanya yang menggambarkan kinerja. Organ lebih lanjut mengembangkan teori Katz tentang perilaku *extra role* yang tidak termasuk dalam sistem penghargaan organisasi dan dampaknya yang memiliki hasil positif atau negatif, yang juga dapat menentukan persepsi terhadap efektivitas organisasi (Organ et al., 2005). Dengan demikian, OCB dianggap sebagai kontribusi karyawan kepada organisasi mereka di

luar tugas dan tanggung jawab pekerjaan dan mendorong fungsi organisasi yang efektif melalui perilaku sukarela. Organ et al, (2005) menambahkan bahwa OCB tidak mungkin dibatasi oleh desain pekerjaan, kompetensi teknologi (yang menggerakkan proses kerja), kemampuan pekerja, atau perintah atau komando manajemen.

Organizational citizenship behavior (OCB) adalah sebuah kontribusi dari individu yang melebihi peran di tempat kerja dari apa yang di tugaskan & direwardkan. Menurut Organ (1988) terdapat lima dimensi yang ada dalam OCB, yaitu *altruism*, *conscientiousness*, *sportsmanship*, *courtesy*, dan *civic virtue*. Altruisme (*altruism*) adalah bentuk sifat peduli pada kepentingan orang lain. Sifat ini digambarkan dengan perilaku seperti membantu rekan kerja yang baru, menggantikan rekan kerja yang tidak masuk, dan menyediakan waktu untuk mendengarkan keluhan orang lain. Akan tetapi perilaku tersebut didasarkan pada peningkatan kinerja secara individual. Kesadaran (*conscientiousness*) merupakan gambaran sifat kehati-hatian. Contoh perilaku terkait *conscientiousness* misalnya seperti disiplin dalam menggunakan waktu, tingkat kehadiran kerja tinggi, dan perilaku tersebut berkontribusi terhadap efisiensi baik itu secara individu maupun kelompok.

Sportivitas (*sportsmanship*), ini adalah sifat sportif dan positif yang ditampilkan oleh individu. Bentuk perilaku yang menggambarkan *sportsmanship* misalnya adalah mempergunakan waktu untuk hal-hal yang konstruktif dalam organisasi dan menghindarkan dari perilaku yang sifatnya destruktif. Seperti halnya menghindari gosip dan fitnah yang dapat memberikan dampak negatif bagi perusahaan. Kesopanan (*courtesy*) merupakan sifat sopan dan taat yang ditunjukkan oleh individu. Contoh perilaku yang menggambarkan *courtesy* misalnya seperti meneruskan informasi yang diperoleh dengan tepat sehingga mencegah timbulnya masalah dalam organisasi. Kebajikan (*civic virtue*), yakni sifat yang menggambarkan kebijaksanaan atau keanggotaan yang baik. Adapun perilaku yang menggambarkan *civic virtue* misalnya seperti membantu atasan, melakukan hal-hal baik yang memberikan kesan baik bagi perusahaan, serta melakukan hal-hal yang diperlukan bagi kepentingan organisasi (Tschannen-Moran, 2003).

Job Satisfaction

Menurut Robbins, (2003) Kepuasan kerja merujuk pada sikap umum individu terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan kepuasan kerja yang tinggi akan cenderung memiliki sikap yang positif terhadap pekerjaannya sementara seseorang yang memiliki ketidakpuasan terhadap pekerjaannya akan cenderung memiliki sikap yang negatif terhadap pekerjaannya. Sedangkan menurut Locke, (1969) kepuasan kerja terdiri dari tiga aspek, yaitu afektif, kognitif

dan perilaku. Secara afektif kepuasan kerja adalah ungkapan seseorang atas isi hatinya dalam menilai sesuatu yang dilakukan baik itu secara individu maupun kelompok. Aspek kognitif menggambarkan bahwa pada dasarnya kepuasan kerja adalah sebuah ungkapan atas apa yang dirasakan, dipersepsikan dan dipikirkan. Definisi tentang kepuasan kerja berdasarkan pendefinisian yang ada dari berbagai literatur hampir kesemuanya berkaitan dengan persepsi, sikap, perasaan, dan kesenangan atas suatu hasil kerja. Dengan kata lain definisi tentang kepuasan kerja dari berbagai literatur memiliki kesamaan maksud dan hanya ada perbedaan pada redaksi dan penekanan saja (Sunarta, 2019).

Terdapat beberapa teori oleh para ahli yang membahas tentang kepuasan kerja dengan berbagai pendekatan ilmu yang ada. Beberapa teori kepuasan kerja diantaranya seperti *Goal Setting Theory* Locke (1969), *Vroom's Expectancy Theory* Eerde (1996), *Equity Theory* Adams (1963), dan *Two Factor Theory* Herzberg (2003). Teori *Goal Setting* Locke (1969) lebih menekankan bahwa kepuasan kerja ditentukan oleh kesenjangan antara apa yang diharapkan dengan apa yang dimilikinya dalam pekerjaannya saat ini. Sedangkan pendekatan *Vroom's Expectancy Theory* Eerde et al, (1996) mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah *gap* antara apa yang seharusnya diinginkan dengan kenyataan yang ada di tempat kerja. Perasaan puas dan tidak puas dalam bekerja muncul karena adanya kemampuan dan kebutuhan. Kebutuhan berkaitan dengan hal-hal yang diharapkan didapatkan oleh individu dalam bekerja baik itu dalam bentuk materi maupun non materi. Misalnya gaji atau upah, kenaikan jabatan, kesempatan pengembangan diri, aspek sosial dan spiritual yang mendukung. Kebutuhan tersebut dipenuhi dengan memaksimalkan penggunaan kemampuan yang dimiliki dalam bekerja sehingga dapat memberikan manfaat baik secara individu maupun organisasi. Individu memiliki harapan bahwa kebutuhannya akan dapat terpenuhi di tempat kerja. Ketidakpuasan sendiri muncul ketika terjadi kesenjangan antara harapan individu terhadap organisasi terhadap kebutuhannya dengan apa yang ia terima saat bekerja.

Berdasarkan pendekatan *Equity Theory* Adams (1963), kepuasan kerja individu akan sangat ditentukan oleh perasaan adil yang didapatkan dari proses membandingkan input dan outcome dari dirinya dengan orang lain baik dalam organisasi yang sama maupun organisasi yang berbeda. Dalam hal ini input diartikan sebagai sesuatu yang bernilai atau berharga yang dirasakan atas pekerjaan yang dilakukan. Sedangkan outcome dimaknai sebagai sesuatu bernilai atau berharga yang dirasakan atas hasil dari pekerjaannya. Oleh karenanya menurut teori ini perasaan puas akan pekerjaan ditentukan dari hasil perbandingan atas input dan outcome yang dirasa cukup adil. Semakin kecil adanya kesenjangan atas hasil perbandingan yang dilakukan maka semakin dimungkinkan individu merasa puas atas pekerjaannya.

Keadilan sendiri mengacu pada beberapa jenis keadilan yang terdapat dalam ruang lingkup pekerjaan, diantaranya keadilan prosedural dan keadilan distributif. Keadilan prosedural berkaitan dengan mekanisme insentif yang diberlakukan ketika individu berperilaku tertentu. Sedangkan keadilan distributif lebih berkaitan dengan pertukaran sumberdaya perusahaan sebagai perbandingan antar individu di perusahaan. Aspek keadilan dengan berbagai bentuknya memiliki peran penting dalam meningkatkan kepuasan kerja (Tjahjono, 2011).

Teori *two faktor* Herzberg (2003) menjelaskan bahwa terdapat dua faktor yang menentukan kepuasan kerja, yaitu faktor higien dan faktor motivator. Faktor *hygien* lebih bersifat ekstrinsik atau berasal dari luar diri individu yang menyebabkan munculnya ketidakpuasan dalam bekerja. Sebaliknya faktor motivator lebih bersifat intrinsik yang mendorong munculnya perasaan puas. Faktor *hygien* lebih berkaitan dengan hal-hal yang bersifat materi sedangkan faktor motivator lebih bersifat non materi seperti pujian, pengakuan, dan prestasi. Lebih jauh faktor motivator meliputi dorongan untuk berprestasi, kesempatan berkembang, dan tanggung jawab. Sedangkan faktor *hygien* yang bersifat ekstrinsik dan materi mengarah pada masalah penggajian atau pengupahan, kebijakan, keamanan kerja, pengawasan, administrasi, kondisi kerja, dan status pegawai. Herzberg (2003) menyimpulkan bahwa kepuasan kerja berkaitan dengan *job content* atau isi jenis pekerjaan, sedangkan ketidakpuasan kerja lebih disebabkan pada *job context* aspek-aspek disekitar yang berkaitan dengan pekerjaan.

Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan OCB

Locke (1976) mengartikan kepuasan kerja sebagai emosi positif yang muncul atas pengakuan dari keberhasilan pekerjaan. Kepuasan kerja merupakan variabel yang cukup sering diteliti dan dianggap sebagai hal penting dalam menjelaskan perilaku individu di dalam organisasi (Culibrk et al. 2018). Dengan adanya kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan, maka akan menstimulasi perilaku-perilaku positif dalam konteks pekerjaan, salah satunya adalah OCB. OCB seperti yang telah dijelaskan sebelumnya merupakan perilaku prososial dimana orang akan melakukan pekerjaan melebihi dari apa yang sudah ditugaskan. Perilaku tersebut dapat tercermin dengan kesediaan membantu rekan kerja, berusaha memberikan kinerja melebihi dari yang diharapkan, serta aktif mengikuti apa yang menjadi agenda dari perusahaan. Penilaian atas kepuasan kerja dapat dilakukan baik itu secara umum atau secara spesifik. Penilaian secara umum atau global dapat dilakukan dengan menilai kondisi kerja secara umum. Disamping itu penilaian kepuasan kerja juga dapat dilakukan secara spesifik yaitu pada level individu, yang meliputi apresiasi kerja, komunikasi, kondisi kerja

kesempatan untuk promosi jabatan, pengakuan kerja, dan supervisi dari atasan (Baporikar, 2017).

***Personal Value* Memoderasi Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan OCB**

Personal value diartikan sebagai suatu kepercayaan yang apabila sudah terinternalisasi dalam diri individu, secara sadar maupun tidak, nilai tersebut akan menjadi standar atau kriteria untuk mengarahkan suatu tindakan, untuk mengembangkan dan menjaga sikap terhadap objek yang berkaitan dan situasi, guna membenarkan tindakannya maupun tindakan individu lain, sebagai penilaian secara moral untuk diri sendiri dan individu lain, juga untuk membandingkan dirinya sendiri dengan individu lain (Crandall et al., 2004). Dalam hal ini, maka nilai yang dimiliki oleh seorang karyawan akan menjadi variabel penting dalam menentukan apakah karyawan tersebut akan memunculkan perilaku OCB atau tidak. Oleh karenanya peneliti meyakini bahwa *personal value* terlebih pada nilai *conservation* dan *self transcendence* yang dimiliki oleh individu akan menjadi variabel *moderating* yang akan melemahkan atau menguatkan hubungan antara kepuasan kerja dengan perilaku OCB.

Schwartz (2012) mendefinisikan nilai sebagai tujuan transsituasi, dengan tingkat kepentingan yang berbeda-beda, yang berfungsi sebagai prinsip panduan dalam kehidupan seseorang atau entitas sosial lainnya. Dia menguraikan definisi ini dengan menetapkan tujuh karakteristik nilai yang secara eksplisit atau implisit ditemukan di sebagian besar model nilai psikologis (Schwartz et al., 2022). Diantara tujuh karakteristik nilai tersebut adalah yang pertama nilai adalah keyakinan tentang pentingnya apa yang diinginkan. Kedua ketika diaktifkan, nilai-nilai akan menimbulkan emosi. Ketiga, nilai adalah tujuan dasar yang berlaku dalam situasi tertentu. Keempat, nilai secara sadar atau tidak sadar memotivasi perilaku, persepsi, dan sikap. Kelima, pengaruh nilai terjadi melalui proses berbaur diantara nilai-nilai yang relevan. Keenam, nilai berfungsi sebagai standar untuk mengevaluasi tindakan, orang, dan peristiwa. Ketujuh, nilai diurutkan berdasarkan kepentingannya dalam sistem hirarki yang relatif bertahan lama (Schwartz et al., 2022).

Teori nilai mengajukan tiga sumbu utama, yaitu nilai adalah representasi kognitif dari motif atau tujuan yang diperlukan untuk mengatasi tiga persyaratan universal untuk kelangsungan hidup manusia. Tiga persyaratan tersebut adalah kebutuhan biologis organisme, kebutuhan interaktif untuk koordinasi antar pribadi dan kelompok, serta kebutuhan akan kesejahteraan dan kelangsungan (Schwartz S., 2021). Nilai-nilai membentuk suatu struktur yang koheren berdasarkan tingkat kesesuaian atau konflik antara tujuan-tujuan yang

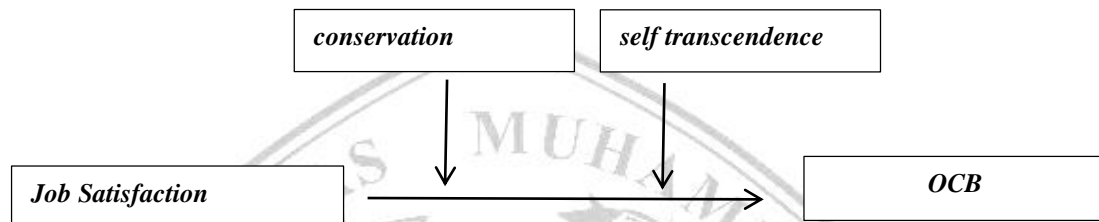
diungkapkan oleh nilai-nilai tersebut. Hal ini menyiratkan bahwa nilai-nilai membentuk struktur melingkar yang mana semakin kompatibel dua nilai, semakin dekat lingkaran tersebut, dan semakin bertentangan, semakin jauh jaraknya. Nilai-nilai yang kompatibel memandu persepsi, preferensi, dan perilaku yang serupa, sehingga seseorang dapat mencapai tujuannya dengan sukses dalam tindakan yang sama. Nilai-nilai yang bertentangan memandu persepsi, preferensi, dan perilaku yang berlawanan, sehingga mengejar satu nilai menghalangi atau menghambat mengejar yang lain (Schwartz S. , 2021).

Dimensi nilai Schwartz (2012) terdiri atas keterbukaan (*openness to change*) yang berlawanan dengan konservatif (*conservation*) dan dimensi transendensi diri (*self-transcendence*) yang berlawanan dengan peningkatan diri (*self-enhancement*). Aspek keterbukaan terhadap perubahan (*openness to change*) yang mengedepankan independensi baik dalam pemikiran maupun tindakan. Sedangkan aspek *conservation* lebih mengutamakan pembatasan terhadap tingkah laku, kepatuhan terhadap aturan, tradisi dan penjagaan stabilitas. Dimensi kedua adalah aspek transendensi diri (*self-transcendence*) yang menekankan sisi kemanusiaan dengan pandangan kesetaraan dan berorientasi untuk memperjuangkan kesejahteraan sesama manusia memiliki posisi yang berlawanan dengan aspek pengembangan diri (*self-enhancement*) yang mengedepankan pemerolehan keberhasilan individual dan dominasi terhadap orang lain (Hanel et al., 2018).

Kaitannya dengan dinamika nilai *self transcendence* dan *conservation* sebagai moderator hubungan antara kepuasan kerja dan OCB dapat dijelaskan bahwa kepuasan kerja yang dirasakan karyawan akan dapat memunculkan perilaku OCB, namun tinggi rendahnya hubungan tersebut ditentukan oleh nilai *self transcendence* dan *conservation* yang dimiliki. Ketika karyawan merasa puas dengan pekerjaannya serta ia memiliki nilai yang tinggi terhadap kepedulian pada orang lain, maka hal tersebut akan membuat karyawan menunjukkan perilaku OCB yang tinggi. Disamping itu nilai untuk mengutamakan kepatuhan pada aturan dan stabilitas yang disertai dengan perasaan puas terhadap pekerjaan juga akan memunculkan perilaku OCB yang tinggi. Nilai kepatuhan yang dimiliki akan membuat karyawan menjadi pribadi yang disiplin dan memiliki tingkat kehadiran yang tinggi. Hal tersebut adalah gambaran perilaku terkait *conscientiousness* yang merupakan salah satu aspek dari perilaku OCB.

Kerangka Berpikir

Berdasarkan latar belakang dan tinjauan teoritis di atas maka kerangka pemikiran dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja yang dirasakan karyawan dapat menimbulkan perilaku OCB karyawan ditentukan oleh nilai *self transcendence* dan *conservation* yang dimiliki oleh karyawan tersebut.



Gambar 1. Kerangka Berpikir

HIPOTESIS

Adapun Hipotesis pada penelitian ini adalah:

Hipotesis 1 : Ada hubungan positif antara *job satisfaction* dengan *OCB*.

Hipotesis 2 : Nilai *conservation* memperkuat hubungan antara *job satisfaction* dengan *OCB*.

Hipotesis 3 : Nilai *self transcendence* memperkuat hubungan antara *job satisfaction* dengan *OCB*.

METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Secara operasional, desain penelitian merupakan sekumpulan langkah-langkah logis yang dipilih peneliti untuk menjawab pertanyaan penelitian (Brink, 2009). Sehingga desain penelitian merupakan penjabaran dari hipotesis penelitian atau tujuan penelitian atau pertanyaan penelitian. Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian non eksperimen dimana subjek tidak mendapatkan intervensi atau perlakuan. Penelitian ini dilakukan dengan pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif adalah proses penelitian yang dilakukan dengan mengumpulkan, menganalisis, menafsirkan dan melaporkan hasil penelitian dalam bentuk angka (Creswell, 2010).

Subjek Penelitian

Subjek pada penelitian ini adalah seluruh karyawan di Perusahaan Aster Kosmetik Malang sejumlah 76 orang. Subjek yang berjumlah 76 orang ini terdiri dari karyawan pada semua divisi dan juga pada semua level. Baik itu pada level pimpinan, staff, sampai dengan level operasional. Deskripsi subjek di bawah sebagai gambaran mengenai subjek penelitian yang terlibat dalam penelitian ini.

Tabel 1. Deskripsi Subjek Penelitian

No.	Keterangan	Kategori	Jumlah	Persentase
1.	Jenis Kelamin	Laki-laki	25 orang	32,9 %
		Perempuan	51 orang	67,1 %
2.	Lama Kerja	Di bawah 1 tahun	27 orang	35,5 %
		2-4 tahun	34 orang	44,7 %
		3-5 tahun	1 orang	1,3 %
		Di atas 5 tahun	14 orang	18,4 %
3.	Usia	19 – 25 tahun	41 orang	53,9 %
		26 – 30 tahun	16 orang	21,1 %
		31 – 35 tahun	8 orang	10,5 %
		Di atas 35 tahun	11 orang	14,5 %

Variabel Dan Instrumen Penelitian

OCB diukur dengan menggunakan alat ukur adaptasi terhadap alat ukur OCB yang dikembangkan oleh William dan Andersons (1991) serta telah dilakukan proses adaptasi oleh Grasiawaty et al, (2016). Alat ukur ini membedakan OCB menjadi dua kategori, yaitu OCB-I dan OCB-O. Alat ukur ini bersifat *supervisor rating*, yaitu penilaian dilakukan oleh supervisor dari partisipan yang sedang diukur OCBnya. Terdapat dua dimensi utama dari alat ukur OCB yang disusun oleh William dan Anderson ini, yaitu OCB-I dan OCB-O. *Organization Citizenship Behavior towards Individu (OCB-I)* adalah bentuk perilaku OCB yang ditujukan untuk individu dalam organisasi baik itu kepada rekan kerja maupun pimpinannya. Contoh perilakunya adalah membantu rekan kerja yang sedang membutuhkan bantuan atau membantu pekerjaan atasan. Sedangkan *Organization Citizenship Behavior towards Organization (OCB-O)* merupakan perilaku OCB yang ditujukan kepada organisasi secara keseluruhan. Contoh dari perilakunya adalah ikut menjaga aset perusahaan, mengikuti aturan yang berlaku diperusahaan, dan perilaku yang ditujukan kepada organisasi lainnya.

Terdapat beberapa alasan kenapa peneliti menggunakan alat ukur OCB ini. Diantaranya adalah adanya *social desirability* tinggi jika menggunakan teknik *self report* untuk mengukur konstruk OCB. Alat ukur yang digunakan ini menggunakan *supervisor report* sehingga dapat mengurangi bias atau kemungkinan menjawab sesuai dengan norma yang berlaku. Dengan dapat diidentifikasinya OCB-O dan OCB-I juga dimungkinkan akan memberikan informasi yang berharga untuk perusahaan. Dengan begitu maka perusahaan dapat mengetahui dengan lebih spesifik aspek mana yang sekiranya perlu diberikan intervensi sehingga diharapkan dapat meningkat. Instrumen ini terdiri atas 14 item pernyataan dalam skala 1 hingga 5. Dimana 1 berarti sangat tidak pernah hingga 5 yang berarti selalu. Cara skoringnya sendiri untuk item *favorable* dengan memberikan skor 1 pada jawaban sangat tidak pernah, 2 jarang, 3 kadang-kadang, 4 sering dan 5 untuk jawaban selalu. Sedangkan untuk item *unfavorable* maka cara skoringnya dibalik. Berikut adalah contoh pernyataan dalam instrumen ini: *Bersedia bersusah payah untuk membantu karyawan baru.*

Job Satisfaction Survey, JSS adalah salah satu skala yang dapat digunakan untuk mengukur kepuasan kerja. Skala ini disusun oleh Paul E. Spector di tahun 1994. Skala ini terdiri dari 36 item, sembilan skala aspek untuk menilai sikap karyawan tentang pekerjaan dan aspek-aspek pekerjaan. Setiap aspek dinilai dengan empat item, dan skor total dihitung dari semua item. Format skala penilaian yang dijumlahkan digunakan, dengan enam pilihan per item mulai dari "sangat tidak setuju" hingga "sangat setuju". Item-item ditulis dalam dua arah, jadi sekitar setengahnya harus dinilai terbalik. Diantara item yang harus dinilai terbalik adalah 2, 4, 6, 8, 10, 12, 14, 16, 18, 19, 21, 23, 24, 26, 29, 31, 32, 34, 36. Kesembilan aspek tersebut adalah Gaji, Promosi, Pengawasan, Tunjangan Tambahan, Imbalan Kontinjensi (imbalan berdasarkan kinerja), Prosedur Operasi (aturan dan prosedur yang diperlukan), Rekan Kerja, Sifat Pekerjaan, dan Komunikasi. Meskipun JSS pada awalnya dikembangkan untuk digunakan dalam organisasi pelayanan manusia, namun JSS dapat diterapkan untuk semua organisasi. Berikut adalah contoh item pada instrumen JSS :*Saya merasa diri saya dibayar dengan jumlah yang sesuai dengan pekerjaan yang saya kerjakan.*

Personal value akan diukur dengan menggunakan *Personal values* PVQ-RR dari Schwartz (2012) yang terdiri dari 57 item. Kuesioner *Personal values* PVQ telah beberapa kali mengalami revisi. Ada beberapa versi PVQ, yang berbeda dalam jumlah item yang disertakan dan jumlah nilai yang dirancang untuk diukur. Semua versi tersebut mengukur nilai secara tidak langsung dengan menanyakan kepada responden seberapa miripnya mereka dengan orang-orang berbeda yang dijelaskan di dalamnya. Metode PVQ mengukur nilai secara tidak langsung, tanpa menyebutkan kata nilai. Metode tidak langsung ini sesuai dengan

asumsi bahwa orang mungkin tidak mempunyai nilai-nilai yang diartikulasikan. Caranya cukup mudah bagi responden karena perbandingan sosial merupakan hal yang wajar dan sering terjadi dalam kehidupan sehari-hari. Perhatikan bahwa responden diminta untuk membandingkan orang yang dideskripsikan dengan dirinya sendiri, bukan dirinya dengan orang lain. PVQ-RR adalah kuesioner PVQ akhir yang dirancang untuk mengukur nilai-nilai yang dibedakan dalam model yang telah disempurnakan (Schwartz et al., 2022).

Dalam penelitian ini menggunakan item-item yang mengukur nilai *self transcendence* dan *conservation*. Nilai *self transcendence* terdiri dari 15 item dan *conservation* 15 item. Setiap item menggunakan skala 1 hingga 6, 1 adalah untuk jawaban sama sekali tidak mirip dengan saya, 2 untuk jawaban tidak mirip dengan saya, 3 sedikit mirip dengan saya, 4 agak mirip dengan saya, 5 mirip dengan saya, dan 6 adalah untuk jawaban sangat mirip dengan saya. Berikut adalah contoh item pada instrumen yang mengukur nilai *self transcendence*: *Penting baginya untuk mengikuti aturan bahkan ketika tidak ada yang mengawasi*. Sedangkan berikut adalah contoh item untuk instrumen yang mengukur nilai *conservation*: *Penting baginya untuk mempertahankan nilai-nilai dan cara berpikir tradisional*.

Prosedur Penelitian

Pelaksanaan penelitian ini dilakukan dengan beberapa tahap, yaitu tahap persiapan, tahap pelaksanaan dan tahap pelaporan. Tahap persiapan adalah tahap awal dalam melakukan penelitian. Langkah yang dilakukan dalam tahap ini adalah menyusun rancangan penelitian yang berisikan masalah, tujuan dan manfaat penelitian. Dalam tahap ini juga peneliti mempersiapkan alat ukur yang digunakan dalam penelitian serta mengurus perizinan yang dibutuhkan. Setelah segala sesuatu yang dibutuhkan dalam penelitian disiapkan, maka berikutnya adalah tahap pelaksanaan.

Tahap pelaksanaan adalah tahap penggalan data dari responden. Tahap ini dilakukan dengan memberikan skala yang sebelumnya sudah disiapkan untuk kemudian diisi oleh subjek penelitian, yaitu karyawan dari perusahaan retail kosmetik di Malang. Proses pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan google form. Setelah data didapatkan, maka tahap berikutnya adalah melakukan proses rekapitulasi dan analisa data. Setelah semua data yang dibutuhkan terkumpul dan selesai dilakukan analisa maka berikutnya adalah tahap pelaporan. Pada tahap pelaporan ini peneliti akan menyusun hasil penelitian menjadi sebuah laporan penelitian secara sistematis sesuai dengan prosedur pelaporan yang ada.

Analisis Data

Penelitian ini menggunakan metode statistik untuk melakukan analisis data yang diperoleh dalam proses penelitian (Winarsunu, 2015). Teknik analisis *Moderated Regression Analysis (MRA)* digunakan untuk menganalisa data yang diperoleh dari responden. Analisis ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui peran nilai *selftranscendence* dan *conservation* dalam memoderasi hubungan antara kepuasan kerja dengan *organizational citizenship behavior*.

HASIL PENELITIAN

Deskripsi variabel penelitian

Berdasarkan hasil analisis data dapat diperoleh nilai mean dan standar deviasi pada semua variabel penelitian. Hasil uji statistik menunjukkan nilai mean dan standar deviasi pada masing-masing variabel seperti yang digambarkan pada tabel di bawah. Dimana variabel kepuasan kerja memiliki nilai rata-rata ($M = 4.03$; $SD = 0.60$), OCB ($M = 4.93$; $SD = 0.55$), *conservation* ($M = 3.88$; $SD = 0.61$) dan *selftansendence* ($M = 5.73$; $SD = 0.57$). Disamping itu hasil uji korelasi antar variabel menunjukkan bahwa masing-masing variabel memiliki hubungan yang signifikan.

Tabel 2. Descriptive Statistics

Variabel	N	Mean	SD	1	2	3	4
Kepuasan Kerja	76	2.53	5.36	1			
<i>Conservation</i>	76	2.07	4.93	0.91*	1		
<i>Self Transendence</i>	76	2.53	5.27	0.84*	0.80*	1	
OCB	76	3.13	5.73	0.89*	0.78*	0.80*	1

Keterangan: * $P < 0.05$

Uji Normalitas Data

Berdasarkan uji normalitas data maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel telah memenuhi uji normalitas. Dengan kata lain maka dapat dikatakan bahwa semua data terdistribusi secara normal. Hal tersebut berdasarkan uji normalitas dengan menggunakan Kolmogorov smirnov test, dimana semua data memiliki nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 ($p > 0,05$). Selengkapnya dapat dilihat pada tabel di bawah.

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas Data

No.	Variabel	Kolmogorov smirnov Test (p)	Ketentuan	Keterangan
1.	Kepuasan Kerja	0,074	$p > 0,05$	Normal
2.	<i>Organizational Citizenship Behavior</i>	0,200	$p > 0,05$	Normal
3.	<i>Conservation</i>	0,200	$p > 0,05$	Normal
4.	<i>Self Transcendence</i>	0,200	$p > 0,05$	Normal

Uji Multikolinearitas

Berdasarkan uji multikolinearitas yang dilakukan maka dapat dikatakan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas pada semua variable. Hal tersebut merujuk pada nilai tolerance dari semua variabel lebih besar dari 0.100 ($>0,100$) dan nilai VIF lebih kecil dari 10.00 ($<10,00$). Dengan begitu maka dapat ditarik kesimpulan bahwa tidak terjadi gejala multikolonearitas atau dalam kata lain asumsi uji multikolonieritas terpenuhi. Selengkapnya dapat dilihat pada table dibawah.

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF
Kepuasan Kerja	0.115	8.662
Conservation	0.142	7.034
Self Transcendence	0.280	3.572

Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan uji Heteroskedastisitas yang dilakukan didapati bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas. Hal tersebut merujuk pada nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 ($>0,05$) pada semua variabel saat dilakukan uji heteroskedastisitas. Lebih lengkapnya dapat dilihat di table berikut:

Tabel 5. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	t	Sig.
Kepuasan Kerja	-.086	0.932
Conservation	-.649	0.519
Self Transcendence	.676	0.501

UJI Hipotesis

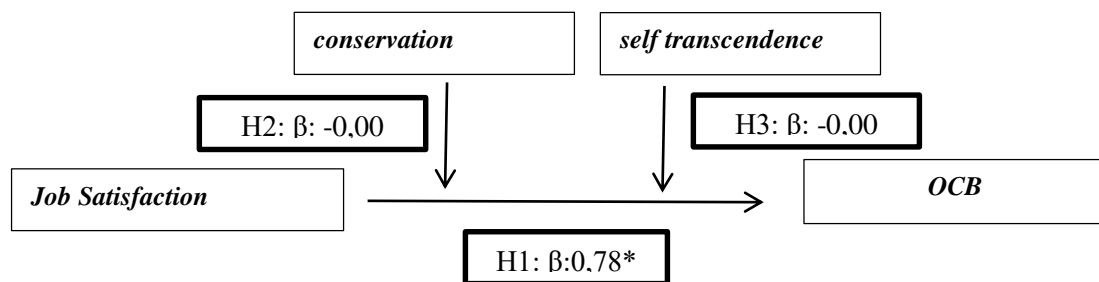
Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan PROCESS for SPSS dari Hayes (2018). Pada penelitian ini, model 2 digunakan untuk melihat peran moderasi nilai *conservation* dan *self transcendence* pada hubungan kepuasan kerja dengan OCB. Adapun hasil dari pengujian yang dilakukan dapat dilihat pada tabel di bawah.

Tabel 6. Uji Regression models

Variabel	B	SE	T	P
Kepuasan Kerja	0.78	0.13	5.70	0.00
<i>Conservation</i>	-0.03	0.51	-0.06	0.94
Kepuasan kerja x <i>Conservation</i>	-0.00	0.00	-0.47	0.63
<i>Self Transcendence</i>	0.74	0.58	1.27	0.20
Kepuasan kerja x <i>Self Transcendence</i>	-0.00	0.00	-1.03	0.30

Keterangan: *P<0,05

Hasil pada Tabel menunjukkan bahwa kepuasan kerja secara signifikan mampu memprediksi perilaku OCB ($\beta=0,78$, $t(100)=5,70$, $p < 0,05$). Dengan kata lain, tingkat kepuasan kerja yang dimiliki karyawan berperan terhadap munculnya OCB, sehingga Hipotesis 1 diterima. Hasil analisis lainnya menunjukkan bahwa tidak terdapat efek interaksi yang signifikan dari kepuasan kerja dan nilai *conservation* dalam memprediksi perilaku OCB ($\beta=-0,00$, $t(100)=-0,47$, $p>0,05$). Temuan ini menunjukkan tidak adanya peran moderasi nilai *conservation* pada hubungan kepuasan kerja dan OCB, sehingga Hipotesis 2 ditolak. Disamping itu Analisis dari penelitian menunjukkan bahwa juga tidak terdapat efek interaksi yang signifikan dari kepuasan kerja dan nilai *self transcendence* dalam memprediksi perilaku OCB ($\beta=-0,00$, $t(100)=-1,03$, $p>0,05$). Dengan demikian, tidak terdapat peran moderasi nilai *self transcendence* pada hubungan kepuasan kerja dengan OCB, sehingga Hipotesis 3 ditolak.



Keterangan: * : P < 0.05

Gambar 2. Model Akhir Diagram Hasil Analisis Regresi

Diskusi

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki hubungan positif dan signifikan dengan perilaku OCB. Dalam kata lain semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan karyawan maka kemungkinan akan munculnya perilaku OCB juga menjadi semakin tinggi. Temuan ini sekaligus memperkuat hasil temuan penelitian sebelumnya yang juga menunjukkan adanya hubungan positif dan signifikan antara kepuasan kerja dan OCB. Diantaranya adalah penelitian yang dilakukan pada tenaga pengajar di Indragiri menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku OCB (Fitrio et al., 2019). Penelitian lain juga menemukan bahwa kepuasan kerja berkorelasi positif pada OCB, terlebih pada negara Kuwait & Cina dibanding Amerika (Alkhadher et al., 2020). Penelitian lain yang dilakukan pada tenaga medis di Malaysia mendapati bahwa kepuasan kerja memiliki korelasi positif dan signifikan pada OCB (Lee Peng et al., 2021).

Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti serta diperkuat dengan beberapa hasil penelitian lainnya, dapat menjadi masukan bagi perusahaan Aster kosmetik untuk memperhatikan kepuasan kerja karyawan, karena hal tersebut dapat memicu munculnya perilaku OCB yang dimana dari hasil penelitian lain menunjukkan adanya hubungan erat dengan kinerja karyawan dan organisasi. Penelitian Yaakobi et al, (2020) misalnya mendapati bahwa OCB menjadi predictor akan kreativitas dan efisiensi kinerja yang di moderasi oleh *collective efficacy*. Artinya ketika kepercayaan dengan pimpinan meningkat maka hal tersebut akan semakin meningkatkan hubungan antara OCB dan kinerja, terutama pada aspek kreativitas dan efisiensi kinerja (Yaakobi et al., 2020). Penelitian lain yang dilakukan juga mendapati bahwa OCB dapat memediasi secara parsial hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja (Casu et al., 2021). Oleh karenanya penting bagi perusahaan untuk lebih memperhatikan faktor-faktor yang akan menentukan kepuasan kerja karyawan, misalnya tingkat benefit, fasilitas yang didapatkan, lingkungan yang mendukung serta pimpinan yang supportif. Hal tersebut guna meningkatkan Kepuasan kerja dan diharapkan akan dapat memicu munculnya OCB pada karyawan.

Locke (1969) mengartikan kepuasan kerja sebagai emosi positif yang dirasakan atas pengakuan dari pekerjaan yang dikerjakan. Kepuasan kerja merupakan aspek penting dalam menggambarkan perilaku seseorang di dalam perusahaan. Kepuasan kerja juga merupakan salah satu aspek yang sering diteliti dalam kaitannya perilaku dan pengembangan sumber daya manusia. Dengan adanya kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan, maka akan menstimulasi perilaku-perilaku positif dalam konteks pekerjaan, salah satunya adalah OCB. Dimana OCB sendiri seperti yang telah dijelaskan sebelumnya merupakan perilaku prososial

dimana orang akan melakukan pekerjaan melebihi dari apa yang sudah ditugaskan. Perilaku tersebut dapat tercermin dengan kesediaan membantu rekan kerja, berusaha memberikan kinerja melebihi dari yang diharapkan, serta aktif mengikuti apa yang menjadi agenda dari perusahaan. Terdapat dua cara dalam menilai kepuasan kerja, yaitu penilaian secara umum atau secara spesifik. Penilaian kepuasan kerja secara umum dinilai berdasarkan kondisi kerja secara umum yang ada di perusahaan. Sedangkan penilaian secara spesifik adalah penilaian berdasarkan aspek pekerjaan individu itu sendiri, seperti halnya komunikasi, kesempatan promosi jabatan, pengakuan kerja, supervisi dan sebagainya.

Hasil lain dari penelitian ini menunjukkan nilai *conservation* dan *self transcendence* tidak memoderasi hubungan antara kepuasan kerja dengan OCB. Dengan kata lain maka hipotesis kedua dan ketiga dalam penelitian ini di tolak. Landasan pemilihan variabel nilai *conservation* dan *self transcendence* sebagai variabel moderator sendiri berangkat dari asumsi bahwa nilai yang dimiliki oleh seseorang akan menjadi salah satu variabel penentu dalam munculnya OCB. Nilai yang dimiliki oleh individu, secara sadar ataupun tidak sadar akan menjadi suatu kriteria atau standar individu tersebut dalam mengarahkan tindakannya (Crandall et al., 2004). Disamping itu penelitian menemukan bahwa nilai-nilai 'human' menentukan hubungan komitmen afektif organisasi dengan persepsi praktik organisasi yang berfokus pada dukungan pribadi dan dukungan untuk pengembangan karir (Pohl, 2002). Dari penjelasan tersebut, maka peneliti berasumsi bahwa tinggi atau rendahnya nilai *conservation* dan *self transcendence* seseorang akan menentukan hubungan antara kepuasan kerja dengan OCB, terlebih pada hubungan yang positif. Namun yang ditemukan dalam penelitian ini justru tidak demikian.

Analisa peneliti terkait temuan ini adalah dikarenakan hubungan kepuasan kerja dan OCB sudah memiliki hubungan dengan signifikansi yang kuat. Hal tersebut berakibat pada fungsi variabel yang ditempatkan sebagai variabel moderator yang diharapkan dapat meningkatkan hubungan tersebut justru tidak terbukti. Disisi lain peneliti juga menyadari bahwa kemungkinan adanya faktor eksternal yang dapat mempengaruhi hubungan kepuasan kerja dengan OCB, misal saja terkait dengan budaya organisasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi dan budaya organisasi memiliki hubungan yang signifikan dengan OCB (Sahyoni et al., 2020). Dalam kaitannya dengan penelitian ini dimungkinkan budaya organisasi yang ada di perusahaan cukup kuat sehingga lebih memiliki pengaruh yang besar terhadap hubungan kepuasan kerja dengan OCB dibandingkan dengan nilai personal. Budaya organisasi yang ada di perusahaan Aster Kosmetik Malang sendiri adalah Integritas, Kerjasama, Inisiatif, Loyalitas dan Optimis yang disingkat dengan IKILO.

Analisa lain terkait hasil penelitian dimana nilai *conservation* dan *self transcendence* tidak memoderasi hubungan antara kepuasan kerja dengan OCB adalah berkaitan dengan faktor usia karyawan. Dimana lima puluh persen lebih karyawan Aster Kosmetik Malang merupakan generasi Z. Generasi Z sendiri adalah generasi yang lahir dalam rentang tahun kelahiran 1995 sampai 2010 yang tumbuh dengan teknologi, internet, dan media sosial. Karakteristik dari generasi Z sendiri adalah mencari lingkungan kerja yang menyenangkan dengan jadwal yang fleksibel dan upah lembur yang tinggi (Nurqamar et al., 2021). Keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi atau dikenal dengan *work life balance* menjadi hal penting menurut generasi Z. Mengingat karakteristik tersebut, maka dimungkinkan *work life balance* menjadi variabel yang lebih menentukan terhadap munculnya perilaku OCB pada karyawan generasi Z. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya, dimana terbukti *work life balance* memiliki hubungan yang signifikan dengan OCB (Thevanes et al., 2020).

Kesimpulan

Berdasarkan temuan dan penjelasan di atas maka dapat disimpulkan hasil dari penelitian ini adalah ditemukan adanya hubungan positif dan signifikan antara kepuasan kerja dengan perilaku OCB pada karyawan perusahaan Aster Kosmetik Malang. Sehingga dapat dikatakan semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan maka semakin tinggi kemungkinan karyawan tersebut akan memunculkan perilaku OCB. Adapun hasil penelitian yang kedua didapati bahwa tidak adanya efek moderasi dari nilai *conservation* dan *self transcendence* pada hubungan kepuasan kerja dengan OCB. Sehingga dapat dikatakan bahwa nilai *conservation* dan *self transcendence* yang dimiliki karyawan tidak dapat meningkatkan hubungan antara kepuasan kerja dengan OCB. Peneliti berasumsi bahwa hal tersebut terjadi dikarenakan hubungan antara kepuasan kerja dan OCB sudah sangat kuat dan signifikan. Disamping itu dari penelitian-penelitian sebelumnya juga ditemukan bahwa terdapat faktor eksternal yang lebih dimungkinkan berpengaruh terhadap hubungan kepuasan kerja dengan OCB, salah satunya adalah faktor budaya organisasi. Disamping itu karakteristik subjek yang mayoritas adalah generasi Z memunculkan kemungkinan bahwa *work life balance* menjadi variabel yang juga dimungkinkan akan lebih berpengaruh pada hubungan kepuasan kerja dengan OCB.

Implikasi dan Keterbatasan Penelitian

1. Penelitian ini mencatat keterbatasan-keterbatasan tertentu, seperti generalisasi hasil hanya pada populasi tertentu. Sehingga ini juga menjadi saran bagi peneliti berikutnya untuk dapat melakukan penelitian serupa dengan ruang lingkup yang lebih besar.
2. Selain itu, jumlah subjek yang kecil yaitu 76 orang dimungkinkan menjadi kurang representatif untuk dapat menggambarkan dinamika dari variabel-variabel yang diteliti, sehingga ini sekaligus menjadi saran untuk peneliti berikutnya untuk dapat melakukan penelitian serupa dengan jumlah subjek yang lebih banyak.
3. Penelitian ini dapat memberikan arahan untuk penelitian selanjutnya, misalnya, melibatkan variabel tambahan atau menggali lebih dalam mekanisme psikologis di balik hubungan yang diamati.
4. Hasil penelitian dapat memiliki implikasi praktis bagi manajemen sumber daya manusia dan kepemimpinan organisasi terlebih pada perusahaan tempat penelitian dilakukan. Dimana dari hasil penelitian ditemukan bahwa kepuasan kerja memiliki hubungan positif dan signifikan dengan perilaku *organizational citizenship behavior* atau OCB. Organisasi dapat menggunakan informasi ini untuk merancang kebijakan atau program manajemen yang lebih efektif terlebih yang terkait dengan faktor-faktor yang akan menentukan tingkat kepuasan kerja karyawan.

Daftar Pustaka

- Adams, J. (1963). Towards an understanding of inequity. *The Journal of Abnormal and Social Psychology*, 422-436.
- Adil, A., Kausar, S., Ameer, S., Ghayas, S., & Shujja, S. (2021). Impact of organizational socialization on organizational citizenship behavior: mediating role of knowledge sharing and role clarity. *Current Psychology*, 5685–5693.
- Aftab, N., Shah, A. A., & Khan, Z. (2020). The moderating effect of gender on the relationship between organizational commitment and organizational citizenship behavior in Pakistani university teachers. *Cogent Psychology*.
- Ajzen, I. (1991). The theory of planned behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 179-211.
- Ajzen, I. (2020). The theory of planned behavior: frequently asked questions. *Human Behavior & Emerging Technologies*, 314-424.
- Aldag, R., & Reschke, W. (1997). Employee value added: measuring discretionary effort and its value to the organization. *Center for Organization Effectiveness*, 1-8.
- Alkhadher, O., Beehr, T., & Li, M. (2020). Individualism-collectivism and nation as moderators of the job satisfaction-organizational citizenship behavior relationship in the U.S., China, and Kuwait. *Asian Journal of Social Psychology*, 23, 469–482.
- Alotaibi, A. (2001). Antecedents of OCB: a study of public personnel in Kuwait. *Public Personnel Management*, 4.
- Arieli, S., Sagiv, L., & Roccas, S. (2018). Values at work: the impact of personal values in organisations. *Applied Psychology*, 230-275.
- Arifiani, R. S., Sudiro, A., & Indrawati, N. K. (2020). The role of organizational culture and job satisfaction in mediating the effect of transformational leadership on organizational citizenship behavior. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 555-562.
- Arshad, M., Abid, G., Contreras, F., Elahi, N. S., & Athar, M. A. (2021). Impact of prosocial motivation on organizational citizenship behavior and organizational commitment: the mediating role of managerial support. *European Journal of Investigation in Health Psychology and Education*, 436-449.
- Astuti, P., Sari, E. Y., & Widiana, H. S. (2019). Organizational citizenship behaviour (ocb) pada paramedis. *jurnal psikologi integratif*, 7, 31-41.
- Azmy, A. (2021). Implications of job satisfaction, organizational commitment, and organizational culture on organizational citizenship behavior in electrical professional organizations in Indonesia. *International Journal Of Applied Business Research*, 151–168.
- Baporikar, N. (2017). Organization communication effect on job satisfaction and commitment in Namibia. *International Journal of Service Science, Management, Engineering, and Technology*, 19-41.
- Becton, J., Carr, J., & Mossholder, K. (2017). Differential effects of task performance, organizational citizenship behavior, and job complexity on voluntary turnover. *Business and Psychology*, 495–508.
- Belwalkar, S., Vohra, V., & Pandey, A. (2018). The relationship between workplace spirituality, job satisfaction and organizational citizenship behaviors - an empirical study. *Social Responsibility Journal*, 410-430.
- Bettencourt, L. (2004). Change-oriented organizational citizenship behaviors: The direct and moderating influence of . *Journal of Retailing*, 165-180.
- Bogler, R., & Somech, A. (2019). Psychological capital, team resources and organizational citizenship behavior. *The Journal of Psychology*, 784-802.
- Borges, J. R., Schmidt, P., & Ajzen, I. (2020). Farmer behaviour as reasoned action: a critical review of research with the theory of planned behaviour. *American Journal of Agricultural Economics*, 388-412.
- Bosnjak, M., Ajzen, I., & Schmidt, P. (2020). The theory of planned behavior: selected recent advances and applications. *Europe's Journal of Psychology*, 352–356.

- Brink, H. (2009). *Fundamental of Research Methodology for Health Care Professionals*. Juta Press.
- Casu, G., Mariani, M. G., Chiesa, R., Guglielmi, D., & Gregmigni, P. (2021). The role of organizational citizenship behavior and gender between job satisfaction and task performance. *Int. J. Environ. Res. Public Health*.
- Choong, Y. O., Yunus, J. N., Yusof, H. b., Moorthy, K., & Ai Na, S. (2018). The mediating effect of trust on the dimensionality of organisational justice and organisational citizenship behaviour amongst teachers in Malaysia. *Educational Psychology*.
- Cohen, A., & Liani, E. (2018). Individual values and work/non-work conflict in their relationship to ocb. *International Journal of Human Resource Studies*.
- Crandall, C. S., & Schaller, M. (2004). Values and prejudice. *Social Psychology of*, 191-216.
- Creswell, J. (2010). *Research design: pendekatan kualitatif, kuantitatif, dan mixed*. Yogyakarta: PT Pustaka Pelajar.
- Danion, F., & Barni, D. (2019). The relations between adolescents' personal values and prosocial and antisocial behaviours in team sports. *International Journal of Sport and Exercise Psychology*, 459-476.
- Djordjevic, B., Đukić, M., Lepojević, V., & Milanović, S. (2021). Job satisfaction and organizational citizenship behaviour of employees in companies in the Republic of Serbia. *Strategic Management*, 061-071.
- Eerde, W. V., & Thierry, H. (1996). Vroom's expectancy models and work-related criteria: A Meta-Analysis. *Journal of Applied Psychology*, 575-586.
- Fishbein, M., & Ajzen, I. (1975). Belief, attitude, intention, and behavior: An introduction to theory and research. *Reading, MA: Addison-Wesley*.
- Fitrio, T., Apriansyah, R., Utami, S., & Yaspita, H. (2019). The effect of job satisfaction to organizational citizenship behavior (ocb) mediated by organizational commitment. *International Journal of Scientific Research and Management (IJSRM)*, 7.
- Grasiaswaty, N., Juwita, F. R., & Setyasih, N. (2016). Adaptasi alat ukur organizational citizenship behavior (ocb) dengan peer review di indonesia. *Seminar asean 2nd psychology & humanity* (pp. 317-325). Malang: Psychology Forum UMM.
- Gupta, M., Shaheen, M., & Pratap, P. K. (2017). Impact of psychological capital on organizational citizenship behavior: mediation by work engagement. *Journal of Management Development*, 973-983.
- Hanel, P., Litzellachner, L., & Maio, G. (2018). An Empirical Comparison of Human Value Models. *Front. Psychol*, 1643.
- Hanh Tran, T., & Choi, S. (2019). Effects of inclusive leadership on organizational citizenship behavior: the mediating roles of organizational justice and learning culture. *Journal of Pacific Rim Psychology*.
- Harris, T., Li, N., & Kirkman, B. (2014). Leader-member exchange (LMX) in context: How LMX differentiation and LMX relational separation attenuate LMX's influence on OCB and turnover intention. *The Leadership Quarterly*, 314-328.
- Herzberg, F. (2003). One more time : how do you motivate employees?, *Harvard Business*, 1-11.
- King, M., Bowling, N., & Eschleman, K. (2021). The degree of spuriousness within the job satisfaction-organizational citizenship behavior relationship. *Journal of Theoretical Psychology*, 162-182.
- Lee, S. (2020). Achieving corporate sustainability performance: The influence of corporate ethical value, and leader-member exchange on employee behaviors and organizational performance. *Fashion and Textile*.
- Lee, S., & Ha-Brookshire, J. (2018). The effect of ethical climate and employees' organizational citizenship behavior on US fashion retail organizations' sustainability performance. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 939-947.
- Locke, E. (1969). What is job satisfaction? *Organizational Behavior and Human Performance*, 309-336.
- Mahmoud, A., Reisel, W., Fuxman, L., & Mohr, I. (2021). A Motivational Stand point of Job Insecurity Effects on Organisational Citizenship Behaviours: A Generational Study. *Scandinavian Journal of Psychology*, 267-275.
- Ng, L.-p., Choong, Y.-o., Kuar, L.-s., Tan, C.-e., & Teoh, S.-y. (2021). Job satisfaction and

- organizational citizenship behaviour amongst health professionals: The mediating role of work engagement. *International Journal of Healthcare Management*, 14(3), 797-804.
- Nurqamar IF, Asty A, Nurhadi M, Daniella. OCB, Job Engagement, And Organizational Commitment: A Study Of Z Generation. *Psychology and Education*. 2021; Vol 2
- Ocvi, N., & Palupiningdyah. (2022). Factors affecting organizational citizenship behavior. *Manajemen Analisis Jurnal*, vol.11.
- Oparinde, F., Oparinde, O., & Abdulsalam, A. (2019). The Influence of Job Satisfaction on Organisational Citizenship Behaviour in Osun State-Owned Tertiary Institutions. *African Journal of Inter/Multidisciplinary Studies*, 49–60.
- Organ, D. (1988). *Organizational Citizenship Behavior: The Good Soldier Syndrome*. Lexington Books.
- Organ, D., Podsakof, P., & MacKenzie, S. (2005). *Organizational citizenship behavior: Its nature, antecedents, and consequences*. London: Sage Publications.
- Paramitha, L. D., & Rijanti, T. (2022). Pengaruh quality of work life dan employee engagement terhadap organizational citizenship behavior (ocb) dengan moderasi resistance to change (Studi Pada Pegawai Dinas Pendidikan Kota Semarang). *Jurnal Mirai Management*, 200 - 217.
- Park, T.-y., & Shaw, J. (2013). Turnover rates and organizational performance : A Meta-Analysis. *Journal of Applied Psychology*, 268-309.
- Pohl, S. (2002). Personal values: variables moderating the relationship between organizational practices and affective commitment to the organization. *Revue Européenne de Psychologie Appliquée*, 13-24.
- Ramdhani, B. (2021). Pengaruh reward, kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap organizational citizenship behavior (ocb) pada karyawan Titik Terang Konveksi. *Jurnal Ilmiah Edunomika*, 334-340.
- Ribeiro, N., Duarte, A. P., Filipe, R., & David, R. (2022). Does authentic leadership stimulate organizational citizenship behaviors? The importance of affective commitment as a mediator. *Management and Policy*, 320-340.
- Robbins, S. (2003). *Perilaku Organisasi, Jilid 1, Terjemahan, Tim Indeks, Edisi 9*. Jakarta: Indeks.
- Rumi, M., Aldrin, N., & Murti, T. (2019). Effect of organizational culture on organizational citizenship behavior with organizational commitment as a mediator. *The journal of Business & Social science*, 124-132.
- Sahyoni, N. T., & Supartha, I. G. (2020). The effect of organizational culture, organizational commitment and job satisfaction on organizational citizenship behavior. *American Journal of Humanities and Social Sciences Research (AJHSSR)*, 425-432.
- Santika, I. A., & Wibawa, I. A. (2017). Pengaruh organizational justice dan motivasi kerja terhadap organizational citizenship behavior (ocb). *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 1139-1167.
- Saxena, S., Tomar, K., & Tomar, S. (2019). Impact of job satisfaction on organizational citizenship behavior. *Proceedings of 10th International Conference on Digital Strategies for Organizational Success*, 12.
- Schwartz, S. (2021). A repository of schwartz value scales with instructions and an introduction. *Online Readings in Psychology and Culture*.
- Schwartz, S. (2012). An overview of the schwartz theory of basic values. *Online Readings in*.
- Schwartz, S., & Cieciuch, J. (2022). Measuring the refined theory of individual values in 49 cultural individual values in 49 cultural revised portrait value questionnaire. *Sage*, 1005–1019.
- Shrestha, M., & Bhattarai, P. (2022). Contribution of job satisfaction to organizational citizenship behavior: a survey of the school teachers of Nepal. *Journal of School Administration Research and Development*, 36-49.
- Spector, P. E. (1994). *Job satisfaction survey*. Tampa: Department of Psychology, University of South Florida.
- Sunarta. (2019). Pentingnya kepuasan kerja. *Jurnal Efisiensi*, 63-75.
- Thevanes, N., & Harikaran, S. (2020). Work life balance and organizational performance the mediating role of organizational citizenship behavior. *Asian Journal of Social Sciences*, 280-287.
- Thompson, P., Bergeron, D., & Bolino, M. (2020). No obligation? How gender influences the relationship between perceived organizational support and organizational citizenship

- behavior. *Journal of Applied Psychology*, 1338–1350.
- Tjahjono, H. (2011). The configuration among social capital, distributive and procedural justice and its consequences to individual satisfaction. *International Journal of Information and Management Sciences*, 87 - 93.
- Tschannen-Moran, M. (2003). “Fostering organizational citizenship in schools: transformational leadership and trust. *Journal of Educational Administration*, 1-36.
- Williams, L., & Anderson, S. (1991). Job satisfaction and organizational commitment as predictors of organizational citizenship and in-role behaviors. *Journal of Management*, 601–617.
- Winarsunu, T. (2015). *Statistik Dalam Penelitian Psikologi & Pendidikan*. Malang: Universitas Muhammadiyah Malang.
- Yaakobi, E., & Weisberg, J. (2020). Organizational citizenship behavior predicts quality, creativity, and efficiency performance: the roles of occupational and collective efficacies. *Frontiers in Psychology*, vol 11.





LAMPIRAN
SKALA YANG AKAN DIGUNAKAN

SEBERAPA MIRIP ORANG INI DENGAN ANDA?	Sama sekali tidak mirip dengan saya	Tidak mirip dengan saya	Sedikit mirip dengan saya	Agak mirip dengan saya	Mirip dengan saya	Sangat mirip dengan saya
9. Penting baginya untuk mempertahankan nilai-nilai dan cara berpikir tradisional	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10. Penting baginya bahwa orang yang dia kenal memiliki kepercayaan penuh padanya	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11. Penting baginya untuk ikut serta dalam aktivitas menjaga alam.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12. Penting baginya untuk tidak pernah mengganggu orang lain	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13. Penting baginya untuk membantu orang yang berarti bagi dirinya	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14. Penting baginya untuk merasa dirinya aman dan terjamin	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15. Penting baginya untuk menjadi teman yang dapat diandalkan dan dipercaya	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16. Penting baginya untuk mengikuti aturan bahkan ketika tidak ada yang mengawasi	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

SEBERAPA MIRIP ORANG INI DENGAN ANDA?	Sama sekali tidak mirip dengan saya	Tidak mirip dengan saya	Sedikit mirip dengan saya	Agak mirip dengan saya	Mirip dengan saya	Sangat mirip dengan saya
17. Penting baginya untuk mengikuti adat istiadat keluarga atau ritual agamanya	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
18. Penting baginya untuk mendengarkan dan memahami orang yang berbeda dengan dirinya.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
19. Penting baginya memiliki negara kuat yang dapat melindungi warganya.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
20. Penting baginya bahwa setiap orang di dunia memiliki kesempatan yang setara dalam hidup	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
21. Penting baginya untuk menghormati praktik tradisi budayanya.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
22. Penting baginya untuk menaati semua aturan hukum	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
23. Penting baginya untuk melindungi alam dari kerusakan dan polusi.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
24. Penting baginya untuk memberi perhatian pada setiap kebutuhan orang yang disayanginya.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

SEBERAPA MIRIP ORANG INI DENGAN ANDA?	Sama sekali tidak mirip dengan saya	Tidak mirip dengan saya	Sedikit mirip dengan saya	Agak mirip dengan saya	Mirip dengan saya	Sangat mirip dengan saya
25. Penting baginya bahwa Negaranya dapat melindungi Negara itu sendiri dari semua ancaman	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
26. Penting baginya untuk tidak pernah membuat orang lain marah	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
27. Penting baginya bahwa setiap orang diperlakukan secara adil, bahkan pada orang yang tidak ia kenal	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
28. Penting baginya untuk menghindari segala hal yang berbahaya	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
29. Penting baginya bahwa dirinya dapat diandalkan sepenuhnya oleh semua teman dan keluarganya.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
30. Penting baginya untuk menerima orang lain bahkan ketika ia tidak sependapat dengan mereka	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

TERIMA KASIH ATAS KERJA SAMA ANDA

21.8.16 Translated by Maria Santi Widyartini maria.santi@ui.ac.id with aid of
 Novika Grasiawaty
 Fahmi R. Juwita
 Nursetya Afini

ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR

Williams dan Anderson (1991) di adaptasi oleh Grasiawaty, dkk (2016)

KUESIONER

Terima kasih sudah bersedia meluangkan waktunya untuk menjawab pertanyaan dalam kuesioner ini. Mohon menjawab setiap pertanyaan dengan sebenar-benarnya dan jawaban yang Anda berikan dijamin kerahasiaannya.

Mohon menjawab dengan memilih angka di setiap pertanyaan yang paling mendekati pendapat Anda terkait nama yang sedang anda nilai dalam skala 1 hingga 5, dimana 1 yang berarti “sangat tidak pernah” hingga 5 yang berarti “selalu”.

No	Item pernyataan	Sangat tidak	Jarang	Kadang-kadang	Sering	Selalu
1	Membantu pekerjaan karyawan lain yang sedang tidak hadir.	1	2	3	4	5
2	Membantu karyawan lain yang memiliki banyak pekerjaan.	1	2	3	4	5
3	Membantu pekerjaan atasan (meskipun tidak diminta).	1	2	3	4	5
4	Meluangkan waktu untuk mendengarkan masalah dan keluhan karyawan lain.	1	2	3	4	5
5	Bersedia bersusah payah untuk membantu karyawan baru.	1	2	3	4	5
6	Memperhatikan urusan karyawan lain.	1	2	3	4	5
7	Menyampaikan informasi kepada karyawan lain.	1	2	3	4	5
8	Kehadiran melebihi rata-rata kehadiran normal di tempat kerja (jarang mengambil jatah cuti).	1	2	3	4	5
9	Memberitahu ketika tidak bisa masuk kerja.	1	2	3	4	5
10	Menggunakan waktu yang tidak semestinya digunakan untuk beristirahat.	1	2	3	4	5
11	Menggunakan telpon kantor untuk hal-hal pribadi dalam waktu yang lama.	1	2	3	4	5
12	Mengeluhkan hal-hal kecil ditempat kerja.	1	2	3	4	5
13	Memelihara dan menjaga aset perusahaan.	1	2	3	4	5
14	Menaati peraturan tidak resmi yang telah disusun untuk menjaga keteraturan.	1	2	3	4	5

JOB SATISFACTION SURVEY

Paul E. Spector

Department of Psychology

University of South Florida

Copyright Paul E. Spector 1994, All rights reserved

KUESIONER

Terima kasih sudah bersedia meluangkan waktunya untuk menjawab pertanyaan dalam kuesioner ini. Mohon menjawab setiap pertanyaan dengan sebenar-benarnya dan jawaban yang Anda berikan dijamin kerahasiaannya.

KEPUASAN KERJA

Mohon menjawab dengan memilih angka di setiap pertanyaan yang paling mendekati pendapat Anda dalam skala 1 hingga 6, dimana 1 yang berarti "sangat tidak setuju" hingga 6 yang berarti "sangat setuju".

	Sangat tidak setuju	Tidak setuju	Sedikit tidak setuju	Sedikit setuju	Setuju	Sangat setuju
1) Saya merasa diri saya dibayar dengan jumlah yang sesuai dengan pekerjaan yang saya kerjakan.	1	2	3	4	5	6
2) Sangat kecil kemungkinan bagi saya untuk mendapatkan promosi dalam pekerjaan saya.	1	2	3	4	5	6
3) Atasan saya cukup kompeten dalam melakukan pekerjaannya.	1	2	3	4	5	6
4) Saya merasa kurang puas dengan <i>benefit</i> yang saya dapatkan dari tempat kerja saya.	1	2	3	4	5	6
5) Ketika saya mengerjakan pekerjaan saya dengan baik, saya mendapatkan pengakuan yang pantas saya dapatkan.	1	2	3	4	5	6
6) Banyak aturan dan prosedur dalam pekerjaan yang menyulitkan Saya mengerjakan pekerjaan dengan baik.	1	2	3	4	5	6
7) Saya suka dengan orang yang bekerja dengan saya.	1	2	3	4	5	6
8) Terkadang saya merasa pekerjaan saya tidak berarti.	1	2	3	4	5	6
9) Komunikasi terlihat baik di tempat kerja saya ini.	1	2	3	4	5	6
10) Kenaikan gaji terlalu sedikit dan jarang terjadi.	1	2	3	4	5	6
11) Yang melakukan pekerjaan dengan baik memiliki kesempatan yang adil untuk dipromosikan.	1	2	3	4	5	6
12) Atasan saya tidak berlaku adil kepada saya.	1	2	3	4	5	6
13) <i>Benefit</i> yang saya terima dari tempat kerja saya sama baiknya dengan kebanyakan tempat kerja lain tawarkan.	1	2	3	4	5	6

14) Saya tidak merasa pekerjaan yang saya kerjakan diapresiasi oleh tempat saya bekerja.	1	2	3	4	5	6
15) Upaya saya untuk melakukan pekerjaan dengan baik jarang terhalang oleh birokrasi.	1	2	3	4	5	6
16) Saya merasa bahwa saya harus bekerja lebih keras dalam pekerjaan saya karena orang yang bekerja dengan saya tidak kompeten.	1	2	3	4	5	6
17) Saya melakukan sesuatu yang saya sukai dalam pekerjaan saya.	1	2	3	4	5	6
18) Tujuan dari institusi tempat bekerja ini tidak jelas di mata saya.	1	2	3	4	5	6
19) Saya merasa tidak diapresiasi oleh institusi tempat kerja saya ketika saya berpikir tentang bayaran yang mereka bayar ke saya.	1	2	3	4	5	6
20) Orang-orang di tempat saya bekerja naik jabatannya secepat orang lain di institusi tempat kerjanya.	1	2	3	4	5	6
21) Atasan saya menunjukkan minat yang sangat rendah terhadap perasaan bawahannya.	1	2	3	4	5	6
22) Paket <i>benefit</i> yang kami miliki bersifat adil (Contoh: jatah cuti, bonus, asuransi, dan lainnya).	1	2	3	4	5	6
23) Sedikit hadiah/penghargaan/ <i>reward</i> untuk yang bekerja di sini. Contohnya bonus atau hadiah lainnya.	1	2	3	4	5	6
24) Saya memiliki terlalu banyak pekerjaan yang harus saya lakukan dalam pekerjaan saya.	1	2	3	4	5	6
25) Rekan kerja saya menyenangkan.	1	2	3	4	5	6
26) Saya sering merasa bahwa saya tidak tahu apa yang terjadi di tempat kerja saya.	1	2	3	4	5	6
27) Saya merasa bangga dengan apa yang saya kerjakan dalam pekerjaan saya.	1	2	3	4	5	6
28) Saya merasa puas dengan kesempatan saya untuk kenaikan gaji.	1	2	3	4	5	6
29) Ada <i>benefit</i> dari tempat kerja yang seharusnya saya dapatkan tetapi tidak diberikan Misalnya jatah cuti, bonus, asuransi, dan lainnya.	1	2	3	4	5	6
30) Saya senang dengan atasan saya.	1	2	3	4	5	6
31) Saya memiliki terlalu banyak pekerjaan yang terkait dengan dokumen/berkas untuk dikerjakan.	1	2	3	4	5	6
32) Saya tidak merasa upaya kerja saya dihargai dengan yang seharusnya.	1	2	3	4	5	6
33) Saya puas dengan kesempatan saya untuk naik jabatan.	1	2	3	4	5	6
34) Terlalu banyak pertengkaran dan perkelahian dalam pekerjaan saya/tempat kerja saya.	1	2	3	4	5	6
35) Pekerjaan saya menyenangkan.	1	2	3	4	5	6
36) Tugas-tugas dalam pekerjaan tidak sepenuhnya dijelaskan oleh institusi tempat kerja saya.	1	2	3	4	5	6

LAMPIRAN HASIL ANALISA SPSS

Uji Deskriptis Statistik

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X_Kepuasan Kerja	76	2.53	5.36	4.0376	.60812
Y_OCB	76	2.07	4.93	3.8649	.55864
M1_Conservation	76	2.53	5.27	3.8845	.61837
M2_Self Transendence	76	3.13	5.73	4.5134	.57011
Valid N (listwise)	76				

Uji Normalitas Data

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		X_Kepuasan Kerja	M2_Self Transendence	M1_Conservation n	Y_OCB
N		76	76	76	76
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	144.6842	67.6974	58.2763	54.1053
	Std. Deviation	21.88528	8.54949	9.26873	7.81892
Most Extreme Differences	Absolute	.097	.086	.084	.086
	Positive	.097	.086	.084	.055
	Negative	-.056	-.080	-.055	-.086
Test Statistic		.097	.086	.084	.086
Asymp. Sig. (2-tailed)		.074 ^c	.200 ^{c,d}	.200 ^{c,d}	.200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	X_Kepuasan Kerja	.115	8.662
	M1_Conservation	.142	7.034
	M2_Self Transendence	.280	3.572

- a. Dependent Variable: Y_OCB

Uji Heteroskedastisitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.049	1.878		1.623	.109
	X_Kepuasan Kerja	-.003	.032	-.029	-.086	.932
	M1_Conservation	-.044	.067	-.201	-.649	.519
	M2_Self Transendence	.035	.052	.149	.676	.501

a. Dependent Variable: ABS_RES

Uji Reliabilitas Job Satisfaction

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.925	36

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x1_ Saya merasa diri saya dibayar dengan jumlah yang sesuai dengan pekerjaan yang saya kerjakan.	141.61	445.149	.633	.921
x2_ Sangat kecil kemungkinan bagi saya untuk mendapatkan promosi dalam pekerjaan saya.	141.88	461.999	.307	.925
x3_ Atasan saya cukup kompeten dalam melakukan pekerjaannya.	140.62	460.159	.484	.923
x4_ Saya merasa kurang puas dengan benefit yang saya dapatkan dari tempat kerja saya.	141.12	448.346	.563	.922

x5_Ketika saya mengerjakan pekerjaan saya dengan baik, saya mendapatkan pengakuan yang pantas saya dapatkan.	141.36	457.859	.474	.923
x6_Banyak aturan dan prosedur dalam pekerjaan yang menyulitkan Saya mengerjakan pekerjaan dengan baik.	141.41	444.325	.644	.921
x7_Saya suka dengan orang yang bekerja dengan saya.	140.86	455.219	.595	.922
x8_Terkadang saya merasa pekerjaan saya tidak berarti.	140.99	452.440	.415	.924
x9_Komunikasi terlihat baik di tempat kerja saya ini.	140.93	460.702	.369	.924
x10_Kenaikan gaji terlalu sedikit dan jarang terjadi.	143.00	452.987	.483	.923
x11_Yang melakukan pekerjaan dengan baik memiliki kesempatan yang adil untuk dipromosikan.	141.47	457.799	.410	.924
x12_Aatasan saya tidak berlaku adil kepada saya.	141.25	447.203	.652	.921
x13_Benefit yang saya terima dari tempat kerja saya sama baiknya dengan kebanyakan tempat kerja lain tawarkan.	141.96	464.358	.279	.925
x14_Saya tidak merasa pekerjaan yang saya kerjakan diapresiasi oleh tempat saya bekerja.	141.32	451.979	.510	.923
x15_Upaya saya untuk melakukan pekerjaan dengan baik jarang terhalang oleh birokrasi.	141.62	486.772	-.162	.930

x16_ Saya merasa bahwa saya harus bekerja lebih keras dalam pekerjaan saya karena orang yang bekerja dengan saya tidak kompeten.	141.43	451.342	.425	.924
x17_ Saya melakukan sesuatu yang saya sukai dalam pekerjaan saya.	141.07	460.436	.432	.924
x18_ Tujuan dari institusi tempat bekerja ini tidak jelas di mata saya.	140.39	458.215	.445	.923
x19_ Saya merasa tidak diapresiasi oleh institusi tempat kerja saya ketika saya berpikir tentang bayaran yang mereka bayar ke saya.	141.47	443.026	.634	.921
x20_ Orang-orang di tempat saya bekerja naik jabatannya secepat orang lain di institusi tempat kerjanya.	141.43	457.369	.552	.923
x21_ Atasan saya menunjukkan minat yang sangat rendah terhadap perasaan bawahannya.	141.08	441.487	.687	.921
x22_ Paket benefit yang kami miliki bersifat adil (Contoh: jatah cuti, bonus, asuransi, dan lainnya).	141.08	450.314	.542	.922
x23_ Sedikit hadiah/penghargaan/ reward untuk yang bekerja di sini. Contohnya bonus atau hadiah lainnya.	142.37	455.009	.497	.923
x24_ Saya memiliki terlalu banyak pekerjaan yang harus saya lakukan dalam pekerjaan saya.	142.11	444.602	.569	.922

x25_Rekan kerja saya menyenangkan.	141.61	453.869	.584	.922
x26_Saya sering merasa bahwa saya tidak tahu apa yang terjadi di tempat kerja saya.	141.03	466.666	.357	.924
x27_Saya merasa bangga dengan apa yang saya kerjakan dalam pekerjaan saya.	140.41	460.858	.468	.923
x28_Saya merasa puas dengan kesempatan saya untuk kenaikan gaji.	140.62	458.319	.506	.923
x29_Ada benefit dari tempat kerja yang seharusnya saya dapatkan tetapi tidak diberikan Misalnya jatah cuti, bonus, asuransi, dan lainnya.	141.30	445.921	.523	.923
x30_Saya senang dengan atasan saya.	140.54	457.878	.570	.923
x31_Saya memiliki terlalu banyak pekerjaan yang terkait dengan dokumen/berkas untuk dikerjakan.	141.55	443.744	.545	.922
x32_Saya tidak merasa upaya kerja saya dihargai dengan yang seharusnya.	141.78	447.723	.600	.922
x33_Saya puas dengan kesempatan saya untuk naik jabatan.	141.42	455.580	.556	.922
x34_Terlalu banyak pertengkaran dan perkelahian dalam pekerjaan saya/tempat kerja saya.	141.26	450.996	.548	.922
x35_Pekerjaan saya menyenangkan.	140.53	459.826	.433	.924

x36_Tugas-tugas dalam pekerjaan tidak sepenuhnya dijelaskan oleh institusi tempat kerja saya.	141.12	448.346	.563	.922
-----------------------------------------------------------------------------------------------	--------	---------	------	------

Uji Reliabilitas OCB

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.821	14

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
y1_Penting baginya bahwa negaranya aman dan stabil.	50.95	61.064	-.051	.839
y2_Penting baginya untuk menghindari membuat orang lain jengkel	50.05	62.264	-.151	.838
y3_Sangat penting baginya untuk menghindari penyakit dan menjaga kesehatannya.	50.32	52.272	.377	.818
y4_Penting baginya untuk tidak pernah melanggar peraturan	50.58	50.140	.603	.797
y5_Penting baginya untuk mempertahankan nilai-nilai dan cara berpikir tradisional	50.20	53.014	.519	.805
y6_Penting baginya untuk tidak pernah mengganggu orang lain	50.33	49.370	.623	.795
y7_Penting baginya untuk merasa dirinya aman dan terjamin	50.38	52.266	.562	.802
y8_Penting baginya untuk mengikuti aturan bahkan ketika tidak ada yang mengawasi	49.99	49.720	.653	.793

y9_Penting baginya untuk mengikuti adat istiadat keluarga atau ritual agamanya	49.97	53.039	.450	.810
y10_Penting baginya memiliki negara kuat yang dapat melindungi warganya.	50.24	52.690	.636	.799
y11_Penting baginya untuk menghormati praktik tradisi budayanya.	50.91	48.885	.571	.800
y12_Penting baginya untuk menaati semua aturan hukum	50.26	50.010	.623	.796
y13_Penting baginya bahwa Negaranya dapat melindungi Negara itu sendiri dari semua ancaman	49.71	54.528	.492	.808
y14_Penting baginya untuk tidak pernah membuat orang lain marah	49.49	58.893	.210	.822

Uji Reliabilitas Nilai Conservation

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.817	15

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
m1.1_Penting baginya bahwa negaranya aman dan stabil.	54.54	71.612	.610	.794
m1.2_Penting baginya untuk menghindari membuat orang lain jengkel	54.82	77.699	.310	.816

m1.3_Sangat penting baginya untuk menghindari penyakit dan menjaga kesehatannya.	53.55	77.371	.486	.805
m1.4_Penting baginya untuk tidak pernah melanggar peraturan	54.71	71.648	.711	.789
m1.5_Penting baginya untuk mempertahankan nilai-nilai dan cara berpikir tradisional	54.29	75.302	.536	.801
m1.6_Penting baginya untuk tidak pernah mengganggu orang lain	54.34	70.361	.669	.789
m1.7_Penting baginya untuk merasa dirinya aman dan terjamin	54.54	76.438	.485	.804
m1.8_Penting baginya untuk mengikuti aturan bahkan ketika tidak ada yang mengawasi	53.92	73.727	.413	.809
m1.9_Penting baginya untuk mengikuti adat istiadat keluarga atau ritual agamanya	53.87	78.089	.331	.813
m1.10_Penting baginya memiliki negara kuat yang dapat melindungi warganya.	55.93	73.929	.496	.802
m1.11_Penting baginya untuk menghormati praktik tradisi budayanya.	53.79	74.488	.657	.795
m1.12_Penting baginya untuk menaati semua aturan hukum	53.87	72.862	.488	.803
m1.13_Penting baginya bahwa Negaranya dapat melindungi Negara itu sendiri dari semua ancaman	54.89	79.135	.261	.818
m1.14_Penting baginya untuk tidak pernah membuat orang lain marah	54.25	74.990	.451	.806

m1.15_Penting baginya untuk menghindari segala hal yang berbahaya	54.55	89.531	-.224	.849
-------------------------------------------------------------------------	-------	--------	-------	------

Uji Reliabilitas Nilai Self Transcendences

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.850	15

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
m2.1_Penting baginya bahwa pihak yang lemah dan rentan di masyarakat untuk dilindungi.	63.83	60.037	.559	.837
m2.2_Penting baginya untuk memelihara alam	62.16	67.815	.444	.844
m2.3_Penting baginya untuk mengurus kebutuhan orang yang dekat dengannya.	63.79	64.995	.494	.841
m2.4_Penting baginya untuk bersikap toleran pada semua tipe orang dan kelompok	63.43	60.196	.573	.836
m2.5_Penting baginya bahwa orang yang dia kenal memiliki kepercayaan penuh padanya	62.88	67.386	.464	.843
m2.6_Penting baginya untuk ikut serta dalam aktivitas menjaga alam.	62.70	64.481	.523	.839
m2.7_Penting baginya untuk membantu orang yang berarti bagi dirinya	63.43	61.449	.534	.838

m2.8_Penting baginya untuk menjadi teman yang dapat diandalkan dan dipercaya	62.57	68.436	.360	.847
m2.9_Penting baginya untuk mendengarkan dan memahami orang yang berbeda dengan dirinya.	62.57	66.702	.448	.843
m2.10_Penting baginya bahwa setiap orang di dunia memiliki kesempatan yang setara dalam hidup	64.46	62.412	.401	.850
m2.11_Penting baginya untuk melindungi alam dari kerusakan dan polusi.	62.49	67.213	.430	.844
m2.12_Penting baginya untuk memberi perhatian pada setiap kebutuhan orang yang disayanginya.	63.96	63.958	.510	.840
m2.13_Penting baginya bahwa setiap orang diperlakukan secara adil, bahkan pada orang yang tidak ia kenal	62.53	65.773	.498	.841
m2.14_Penting baginya bahwa dirinya dapat diandalkan sepenuhnya oleh semua teman dan keluarganya.	63.76	60.263	.582	.835
m2.15_Penting baginya untuk menerima orang lain bahkan ketika ia tidak sependapat dengan mereka	63.21	64.195	.538	.838

Uji Hipotesis

Run MATRIX procedure:

***** PROCESS Procedure for SPSS Version 3.3 *****

Written by Andrew F. Hayes, Ph.D. www.afhayes.com
Documentation available in Hayes (2018). www.guilford.com/p/hayes3

Model : 2
Y : Y
X : X
W : M1
Z : M2

Sample
Size: 76

OUTCOME VARIABLE:
Y

Model Summary

	R	R-sq	MSE	F	df1	df2	p
	.9253	.8562	9.4168	83.3828	5.0000	70.0000	.0000

Model

	coeff	se	t	p	LLCI	ULCI
constant	-50.8139	17.9609	-2.8291	.0061	-86.6360	-14.9919
X	.7864	.1378	5.7083	.0000	.5116	1.0611
M1	-.0357	.5184	-.0689	.9453	-1.0696	.9982
Int_1	-.0017	.0036	-.4714	.6388	-.0089	.0055
M2	.7485	.5864	1.2764	.2060	-.4210	1.9180
Int_2	-.0043	.0042	-1.0311	.3061	-.0126	.0040

Product terms key:

Int_1	:	X	x	M1
Int_2	:	X	x	M2

Test(s) of highest order unconditional interaction(s):

	R2-chng	F	df1	df2	p
X*W	.0005	.2222	1.0000	70.0000	.6388
X*Z	.0022	1.0631	1.0000	70.0000	.3061

Focal predict: X (X)
Mod var: M1 (W)
Mod var: M2 (Z)

Data for visualizing the conditional effect of the focal predictor:
Paste text below into a SPSS syntax window and execute to produce plot.

DATA LIST FREE/

X	M1	M2	Y	.
BEGIN DATA.				
122.7989	49.0076	59.1479	46.8066	

144.6842	49.0076	59.1479	56.6266
166.5695	49.0076	59.1479	66.4466
122.7989	49.0076	67.6974	48.6999
144.6842	49.0076	67.6974	57.7169
166.5695	49.0076	67.6974	66.7339
122.7989	49.0076	76.2469	50.5933
144.6842	49.0076	76.2469	58.8073
166.5695	49.0076	76.2469	67.0213
122.7989	58.2763	59.1479	44.5292
144.6842	58.2763	59.1479	54.0022
166.5695	58.2763	59.1479	63.4753
122.7989	58.2763	67.6974	46.4225
144.6842	58.2763	67.6974	55.0926
166.5695	58.2763	67.6974	63.7627
122.7989	58.2763	76.2469	48.3158
144.6842	58.2763	76.2469	56.1829
166.5695	58.2763	76.2469	64.0500
122.7989	67.5450	59.1479	42.2517
144.6842	67.5450	59.1479	51.3779
166.5695	67.5450	59.1479	60.5041
122.7989	67.5450	67.6974	44.1451
144.6842	67.5450	67.6974	52.4682
166.5695	67.5450	67.6974	60.7914
122.7989	67.5450	76.2469	46.0384
144.6842	67.5450	76.2469	53.5586
166.5695	67.5450	76.2469	61.0788

END DATA.

GRAPH/SCATTERPLOT=

X WITH Y BY M1 /PANEL ROWVAR= M2 .

***** ANALYSIS NOTES AND ERRORS *****

Level of confidence for all confidence intervals in output:
95.0000

----- END MATRIX -----