

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Tinjauan Pustaka

Tinjauan pustaka pada penelitian ini terdiri dari kepuasan hidup, altruisme, kendali diri, dan *organizational citizenship behavior*. Dasar-dasar teori yang digunakan pada masing-masing variabel, penelitian-penelitian terdahulu, hipotesis penelitian, serta kerangka penelitian dijabarkan pada bab ini untuk memahami hubungan antarvariabel.

1. Kepuasan Hidup

1.1 Definisi Kepuasan Hidup

Kepuasan hidup adalah keseluruhan pertimbangan pada kepuasan diri terhadap lingkungan yang penting bagi dirinya sendiri (Dou et al., 2019). Kepuasan hidup dan kebahagiaan merupakan konsep yang mempunyai arti yang berbeda bagi setiap orang. Dapat disimpulkan bahwa kepuasan hidup merujuk pada keseluruhan perasaan seseorang terhadap hidupnya (Owoseni et al., 2023).

Dilihat dari sudut pandang sosio-psikologi, kepuasan hidup berkaitan dengan kesejahteraan, kebahagiaan, maupun kepuasan. Dalam hal ini, banyak faktor seperti kesejahteraan pribadi, keluarga dan hubungan interpersonal, serta kontribusi kepada komunitas memiliki peran penting di dalam kehidupan seseorang. Kepuasan hidup akan tercapai saat manusia mendapatkan kebutuhan yang diinginkan selama hidup,

termasuk di dalamnya adalah keluarga yang baik, ekonomi yang tercukupi, rumah yang nyaman, kesejahteraan fisik dan mental, serta teman-teman yang baik (Alam, 2020).

Kepuasan hidup merupakan fungsi kompleks dari kepuasan pada berbagai area kehidupan. Lingkupnya dapat berupa pekerjaan, rumah tangga, kesehatan, maupun hubungan antarmanusia. Cakupan kepuasan dapat berubah seiring dengan arah hidup dan kejadian-kejadian penting di dalam kehidupan. Beberapa orang berpendapat bahwa kepuasan hidup adalah rerata dari kepuasan pada berbagai area kehidupan, sedangkan yang lain berpendapat bahwa kumpulan kepuasan kehidupan menyebabkan kepuasan yang tinggi pada berbagai area kehidupan (Ramia & Voicu, 2022).

1.2 Dimensi Kepuasan Hidup

Kepuasan hidup melibatkan nilai suatu individu, pandangan subjektif di dalam mengevaluasi hidup, dan lingkup dimensi positif yang lebih dari sekedar kesejahteraan ekonomi (Ćorić et al., 2020). Alam (2020) menggunakan model PERMA untuk mengelompokkan berbagai variasi multidimensi tentang kepuasan hidup. Model PERMA dapat dipakai untuk mengelompokkan faktor-faktor multidimensi menjadi lima dimensi persepsi diri yang berkontribusi terhadap kepuasan hidup, yaitu: *positive emotion*, *engagement*, *relationship*, *meaning*, dan *accomplishment*.

Positive emotion atau emosi positif akan membuat seseorang melihat hidup dari sudut pandang konstruktif, sehingga memiliki perasaan optimis terhadap masa lalu, masa sekarang, dan masa depan. Emosi positif juga menurunkan risiko gangguan psikologis seperti depresi dan rasa cemas yang berlebihan, sehingga dapat membantu

individu bekerja lebih efisien dan menikmati setiap pekerjaan seperti layaknya menikmati hidup.

Engagement merupakan keterikatan suatu individu dengan aktivitas produktif yang mendukung pemenuhan kebutuhan sehari-hari. Keterikatan terhadap kegiatan produktif akan mengaktivasi sistem hormon yang meningkatkan kebahagiaan dan kepuasan hidup. Keterikatan juga membantu seseorang untuk dapat mengendalikan dan mengelola diri sendiri, sehingga tetap dapat menjaga ketenangan diri, fokus, dan kebahagiaan.

Relationships mengarah kepada hubungan sosial dan koneksi yang esensial bagi semua orang. Manusia membutuhkan interaksi dan hidup berdampingan dengan orang lain untuk mencapai kebahagiaan hidup. Kebahagiaan dan kepuasan hidup dapat diraih melalui hubungan sosial yang positif dan bermakna. Hubungan sosial yang kuat bermanfaat sebagai faktor ketahanan dan dukungan di dalam masa-masa sulit, serta melindungi kepuasan mental dan sosial dari ancaman perasaan negatif dan lemah.

Meaning berkaitan dengan alasan dasar yang memotivasi seseorang untuk berusaha mencapai tujuan hidupnya. Orang-orang pada komunitas modern cenderung beranggapan bahwa kebahagiaan berhubungan dengan proses menghasilkan uang, namun uang saja tidak dapat membuat manusia puas dan bahagia. Elemen penting selain uang, seperti agama dan spiritualitas, dapat memberi arti hidup bagi manusia di dalam bekerja, berkreasi, dan membantu sesama secara sukarela.

Accomplishments adalah muara pencapaian seseorang yang bersumber dari tujuan dan ambisi hidup. Pencapaian tujuan hidup akan membuat suatu individu menjadi lebih realistis untuk menempatkan usahanya pada jalur yang seharusnya. Rasa bangga yang didapat setelah tercapainya tujuan akan meningkatkan kebahagiaan dan kepuasan hidup.

1.3 Indikator Kepuasan Hidup

Penilaian kepuasan hidup didasarkan pada dimensi atau komponen afektif dan kognitif dari kepuasan hidup itu sendiri. Komponen afektif lebih berhubungan dengan kejadian dan situasi sehari-hari selama hidup, sedangkan komponen kognitif atau persepsi diri berasosiasi dengan pencapaian pribadi dan situasi sosial. Dimensi kognitif lebih banyak dipakai sebagai konstruk di dalam penilaian kepuasan hidup (Merino et al., 2021). Indikator kepuasan hidup yang paling sering digunakan secara global untuk menilai kepuasan hidup adalah lima pertanyaan yang tergabung di dalam Satisfaction With Life Scale yang disingkat menjadi SWLS. SWLS yang dibuat oleh Diener, Emmons, Larsen, dan Griffin sudah diterjemahkan ke dalam 39 bahasa di seluruh dunia, per 1 Maret 2022 (Arrindell et al., 2022). SWLS dikembangkan untuk menilai kepuasan hidup seseorang secara menyeluruh, bukan hanya di waktu dan tempat tertentu (Owoseni et al., 2023). Arrindell et al (2022) menyebutkan bahwa berdasarkan SWLS, terdapat lima indikator kognitif kepuasan hidup seorang individu yang terdiri dari pencapaian kehidupan yang ideal pada semua aspek kehidupan, kondisi kehidupan berada di dalam keadaan yang sangat baik, merasa puas dengan kehidupan, telah

mendapatkan hal-hal penting yang diinginkan di dalam kehidupan, dan seorang individu hampir tidak akan mengubah apapun jika dapat mengulangi kehidupannya.

1.4 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Hidup

Para ahli telah meneliti faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan hidup pada beberapa dekade terakhir. Empat faktor utama yang memiliki pengaruh terhadap kepuasan hidup meliputi faktor psikologis, fisik, lingkungan, dan pribadi. Kebutuhan psikologis meliputi kepercayaan diri, keterampilan sosial, stabilitas emosi, dan kesehatan mental; faktor fisik mencakup kesehatan dan waktu senggang; faktor lingkungan meliputi hak asasi manusia dan hubungan sosial; dan faktor pribadi berupa kebutuhan akan pakaian, makanan, dan seks (Khan & Malik, 2019).

Penelitian terbaru berfokus pada dua area: yang pertama adalah pengaruh dari kepribadian, walaupun hasil penelitian masih tidak konsisten; dan yang kedua adalah hubungan dengan beberapa wilayah kehidupan seperti kesehatan, pekerjaan, penghasilan, tempat tinggal, waktu senggang, dan keluarga. Penelitian lain menginvestigasi faktor-faktor lain seperti perbedaan budaya, jenis kelamin, dan usia terhadap efeknya dengan kepuasan hidup, walaupun diperlukan penelitian lebih lanjut untuk menentukan pola yang lebih jelas. (Lachmann et al., 2018).

Alam (2020) menyebutkan bahwa kepuasan hidup adalah kombinasi dari berbagai faktor, di mana setiap orang mendeskripsikan faktor-faktor kepuasan hidup secara subjektif berdasarkan pengalaman masing-masing. Berbagai faktor yang berkaitan dengan erat dengan kepuasan hidup dapat dikategorikan menjadi empat kategori:

1. Faktor sosial-ekonomi, yang memposisikan seseorang pada kedudukan sosial-ekonomi di masyarakat, seperti sumber daya ekonomi yang dimiliki, partisipasi politik, dan tingkat kesusilaan.
2. Faktor perilaku kehidupan sosial, yang mencakup segala kejadian yang dialami seseorang di dalam kehidupan sosial dengan orang lain, seperti: rasa aman, ancaman, harmoni, maupun permusuhan.
3. Faktor pembelajaran dari pengalaman, yang terdiri dari pengalaman yang positif maupun negatif. Mengalami kegagalan dan kesuksesan mempunyai efek yang signifikan terhadap perasaan gundah dan senang dari setiap individu.
4. Faktor estimasi kehidupan berdasarkan sudut pandang subjektif terhadap diri sendiri. Faktor ini merupakan gabungan dari faktor kedudukan sosial-ekonomi, kehidupan sosial, dan pembelajaran dari pengalaman.

1.5 Dampak Positif Kepuasan Hidup

Meraih kepuasan di dalam kehidupan merupakan kebutuhan yang penting bagi umat manusia, sebaliknya kegagalan dalam mencapai kepuasan hidup akan berakibat munculnya berbagai masalah kesehatan fisik dan mental (Owoseni et al., 2023). Antaramian (2017) mengemukakan bahwa kepuasan hidup berpengaruh kepada kesehatan individu, di mana tingkat kepuasan hidup yang tinggi akan menurunkan risiko mortalitas pada manusia. Kepuasan hidup juga berkaitan erat dengan meningkatnya kesehatan fisik dan mental, pertumbuhan dan perkembangan individu, serta hubungan keluarga (Owoseni et al., 2023).

Kepuasan hidup juga memberi dampak yang positif di area akademik, karir, dan lingkungan pekerjaan. Efek tingginya kepuasan hidup pada dunia akademik bagi pelajar dan mahasiswa adalah penurunan stres psikologis dan peningkatan pengalaman akademis yang menjadi faktor pendukung penting bagi keterikatan dan capaian akademis yang baik (Antaramian, 2017). Lebih lanjut lagi, kepuasan hidup memberi pengaruh positif pada karir seseorang. Peningkatan kepuasan hidup pekerja melalui peningkatan kondisi lingkungan kerja dan keseimbangan kehidupan kerja dan kehidupan pribadi, akan membuat pekerja puas terhadap karirnya (Hagmaier et al., 2018). Seseorang dengan tingkat kepuasan hidup yang tinggi, di dalam lingkungan pekerjaan cenderung memiliki hubungan sosial yang positif, performa pekerjaan yang lebih baik, peningkatan komitmen organisasi, dan penurunan keinginan untuk mengundurkan diri dari pekerjaan (Antaramian, 2017).

2. Altruisme

2.1 Definisi Altruisme

Altruisme berasal dari bahasa Latin *alteri huic* yang merujuk pada sifat atau kepribadian seseorang untuk tidak mementingkan diri sendiri dan cenderung berperilaku untuk orang lain (Lu et al., 2020). Ahli sosio-biologi mengidentifikasi kepribadian altruistik mendasari perilaku di mana manfaat untuk pemberi lebih rendah dibandingkan manfaat untuk penerima (Manzur & Olavarrieta, 2021). Salah satu bentuk kecenderungan yang penting dari altruisme adalah kesukarelaan yang tidak bertujuan langsung untuk keuntungan materi, serta tidak dimandatkan dan dipaksakan oleh orang lain (Kay & Granfield, 2022).

Ideologi inti yang mendasari altruisme, yaitu: orang-orang dengan kepribadian altruistik mempunyai ekspektasi untuk menambah kesejahteraan orang lain, baik di dalam kehidupan, kesehatan, maupun properti; orang-orang dengan altruisme tidak berharap untuk meningkatkan kesejahteraan mereka sendiri; serta altruisme melibatkan elemen kepribadian lain seperti empati, tanggung jawab sosial, rasa percaya antarpribadi, dan sosialitas. Kepribadian altruistik merupakan basis dari seseorang menolong orang lain tanpa memedulikan kerugian bagi dirinya sendiri ataupun ekspektasi akan materi yang akan didapatkan kembali. (Lu et al., 2020).

2.2 Dimensi Altruisme

Lu et al (2020) mengemukakan bahwa altruisme mempunyai tiga elemen utama. Elemen pertama dari altruisme adalah empati, yang berarti memposisikan diri sebagai orang lain untuk memahami perasaan orang tersebut. Elemen primer kedua adalah tanggung jawab sosial, di mana elemen ini akan mendorong kepribadian altruistik menjadi perilaku prososial. Elemen ketiga dari altruisme, yaitu kepercayaan antarpribadi, adalah komponen utama dari *social capital* atau sumber daya sosial yang merupakan ekspektasi dari terpenuhinya kata-kata maupun janji seseorang di dalam hubungan antarmanusia.

3. Kendali Diri

Kendali diri secara umum didefinisikan sebagai kemampuan individu menggunakan kendali secara sadar untuk melampaui dorongan dan mengarahkan respon perilaku, demi tujuan yang lebih penting (Chiesi et al., 2020). Kendali diri, dalam pandangan natural, adalah kontrol yang digunakan kepada diri sendiri dan

dilakukan oleh diri. Literatur filosofi dan psikologi berasumsi bahwa kendali diri adalah aksi yang bersifat sengaja, di mana aksi kendali ini melibatkan pengalihan fokus seseorang, menerjemahkan ulang sesuatu yang menarik secara negatif, maupun secara langsung menahan dorongan tertentu (Altehenger, 2021). Kendali diri dalam kaitannya dengan hubungan sosial, merupakan kapasitas seorang individu untuk mengelola ide, emosi, dan perilaku impulsif yang memastikan pikiran dan perilaku seseorang selaras dengan norma dan moral sosial, agar dapat merealisasikan tujuan yang telah ditentukan (Li et al., 2022).

Pengendalian diri merupakan hal yang dilakukan secara sadar dan membutuhkan upaya untuk mencapai perilaku yang diharapkan dan menghambat munculnya perilaku yang tidak diinginkan, sehingga pengendalian diri bermanfaat untuk berbagai macam situasi kehidupan (Chiesi et al., 2020). Tingkat kendali diri yang tinggi akan cenderung memberikan efek positif bagi diri sendiri dan orang lain, seperti respon emosi yang lebih baik, serta mengurangi efek negatif seperti sengaja terlambat bekerja dan tindakan kriminal (Wang et al., 2021). Tingkat kendali diri dipengaruhi oleh sistem nilai moral yang berharga bagi seseorang dan berkorelasi dengan elemen-elemen kepribadian yang positif seperti kejujuran, kepercayaan diri, dan kemampuan interpersonal yang baik (Błachnio, 2021). Organisasi terdampak secara positif dari tingkat kendali diri yang tinggi, di mana orang-orang yang berada di dalam organisasi membutuhkan kendali diri yang tinggi dengan cara menahan dorongan insting yang mengarah kepada keegoisan dan emosi yang bersifat negatif, agar dapat mengelola konflik organisasi dengan baik (Wang et al., 2021).

4. Organizational Citizenship Behavior (OCB)

4.1 Definisi *Organizational Citizenship Behavior*

OCB secara umum diinterpretasikan sebagai komitmen sukarela seseorang kepada organisasi di luar kontrak pekerjaannya ataupun keterkaitan sipil kepada tempat kerja yang melampaui persyaratan deskripsi kerjanya, pada saat seseorang mempercayai pihak manajemen, menerima instruksi yang jelas, dan diberi kritik konstruktif. OCB adalah perilaku individu yang tidak secara langsung dan eksplisit diakui oleh jalur pekerjaan sistem upah yang resmi (Mohamad et al., 2023). Perilaku ini tidak ditemukan pada deskripsi pekerjaan resmi, tetapi mendukung lingkungan sosial ataupun psikologis di dalam sebuah organisasi (Baranik & Eby, 2016). Beberapa konsep yang berkorelasi dan muncul seiring dengan OCB antara lain adalah *extra role behavior*, spontanitas organisasional, perilaku prososial, *civic virtue*, *knowledge sharing*, dan inisiatif individu (Shanker, 2018).

Organizational citizenship behavior (OCB) pertama kali ditemukan oleh Organ pada tahun 1980 dan terus-menerus diakui sebagai fenomena krusial pada penelitian perilaku organisasi. Studi terkini menunjukkan bahwa merekrut dan mempertahankan karyawan dengan OCB di dalam organisasi dapat berkontribusi pada budaya kerja yang positif, dengan cara menghindari perilaku egois dan kontraproduktif, membentuk perasaan memiliki kepada organisasi, memperlakukan orang lain dengan sopan, membangun hubungan baik, dan membantu mengurangi stres rekan kerja yang lain (Mohamad et al., 2023).

4.2 Dimensi *Organizational Citizenship Behavior*

Lima dimensi OCB yang diidentifikasi oleh Organ pada tahun 1988 adalah *altruism*, *civic virtue*, *conscientiousness*, *courtesy*, dan *sportsmanship* (Shanker, 2018), kemudian penelitian lain memperjelas dimensi *conscientiousness* dan *altruism* menjadi *conscientiousness behavior* dan *altruistic behavior* (Merdiaty et al., 2023), sehingga pada penelitian ini variabel altruisme memiliki perbedaan definisi dengan *altruistic behavior*. Variabel altruisme dalam konteks variabel penelitian ini adalah bagian dari sifat atau kepribadian prososial yang berorientasi pada orang lain (Gouveia et al., 2021), sedangkan *altruism* sebagai salah satu bagian dari dimensi OCB adalah *altruistic behavior* atau perilaku dari para pekerja dalam bentuk membantu pekerjaan dan masalah rekan kerja lainnya (Muthuraman & Al-Haziazi, 2017). *Civic virtue* atau kebajikan sipil adalah rasa tanggung jawab individu terhadap organisasi; *conscientiousness* atau kecermatan adalah perhatian tertentu dari seorang pekerja terhadap tugasnya; *courtesy* atau kesopanan adalah perhatian khusus seseorang untuk membangun relasi yang baik; dan dimensi terakhir adalah *sportsmanship* atau sikap sportif, yang merupakan perasaan setia seorang individu terhadap organisasinya dengan menekankan kepada aspek terbaik dan menghindari aspek negatif (Shanker, 2018).

B. Penelitian Terdahulu

Penelitian berpedoman pada penelitian-penelitian terdahulu, sehingga dapat memberikan gambaran mengenai hubungan antar variabel di dalam penelitian sebelumnya. Beberapa penelitian terdahulu dapat dilihat pada tabel 2.1 berikut.

Tabel 2.1 Hasil Penelitian Terdahulu

No.	Judul Penelitian	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1	Engaging in prosocial behavior explains how high self-control relates to more life satisfaction: Evidence from three Chinese samples (Dou et al., 2019)	- Kepuasan hidup - Kendali diri - OCB - Perilaku prososial - Kecenderungan prososial	Subjek penelitian: 1009 pelajar, 2620 mahasiswa, dan 500 karyawan tetap Lokasi penelitian: Guangzhou, Tiongkok Desain riset: survei Alat analisis: analisis kuantitatif menggunakan SPSS	- Kendali diri yang dimediasi oleh perilaku prososial, berkorelasi positif dengan kepuasan hidup. - Kendali diri yang dimediasi oleh kecenderungan prososial, berkorelasi positif dengan kepuasan hidup. - Kendali diri yang dimediasi oleh OCB, berkorelasi positif dengan kepuasan hidup.
2	Examining the Factors of Organizational Citizenship Behavior with Reference to Corporate Sectors in Sultanate of Oman (Muthuraman & Al-Haziati, 2017)	- OCB - Altruisme - <i>Conscientiousness</i> - <i>Civic virtue</i> - <i>Sportsmanship</i> - <i>Courtesy</i>	Subjek penelitian: 106 pekerja di berbagai sektor seperti tambang gas, konstruksi, bank, dan lain-lain Lokasi penelitian: Kota Muscat, Oman Desain riset: survei Alat analisis: analisis kuantitatif menggunakan Microsoft Excel & SPSS	- Altruisme, <i>conscientiousness</i>, <i>civic virtue</i>, <i>sportsmanship</i>, & <i>courtesy</i> berhubungan kuat & positif dengan OCB. - Altruisme, <i>conscientiousness</i>, <i>civic virtue</i>, <i>sportsmanship</i>, & <i>courtesy</i> secara signifikan dapat memprediksi OCB.
3	Linking Self-Control to Voluntary Behaviors at Workplace: The Mediating Role of Job Satisfaction (Wang et al., 2021)	- OCB - Kendali diri - Kepuasan atas pekerjaan - CWB	Subjek penelitian: 1167 pekerja tetap Lokasi penelitian: Tiongkok bagian tenggara Desain riset: survei Alat analisis: analisis kuantitatif menggunakan SPSS	- Kendali diri berkorelasi positif dengan kepuasan pekerjaan. - Kendali diri berkorelasi positif dengan OCB. - Kepuasan pekerjaan berkorelasi positif dengan OCB. - Kendali diri berkorelasi negatif dengan CWB - Kepuasan pekerjaan berkorelasi negatif dengan CWB.
4	Will Helping Others Also Benefit You? Chinese Adolescents' Altruistic Personality	- Kepuasan hidup - Tanggung jawab sosial - Kepercayaan antarmanusia - Empati - Sosialibilitas	Subjek penelitian: 148 siswa SD, 139 siswa SMP, dan 141 siswa SMA Lokasi penelitian: Tiongkok bagian timur	- Sifat-sifat kepribadian altruistik berkorelasi positif dengan kepuasan hidup - Sifat-sifat kepribadian altruistik berkorelasi positif dengan emosi positif.

	Traits and Life Satisfaction (Lu et al., 2020)	- Emosi positif - Emosi negatif	Desain riset: survei Alat analisis: analisis kuantitatif menggunakan SPSS	- Sifat-sifat kepribadian altruistik berkorelasi negatif dengan emosi negatif. - Korelasi antara sifat-sifat kepribadian altruistik dimediasi sebagian oleh emosi positif dan emosi negatif.
5	Does Self-Control Promote Prosocial Behavior? Evidence from a Longitudinal Tracking Study (Li et al., 2022)	- Kepuasan hidup - Kendali diri - Kualitas persahabatan - Perilaku prososial	Subjek penelitian: 1182 siswa SMP Lokasi penelitian: Guangzhou, Tiongkok Desain riset: studi longitudinal Alat analisis: analisis kuantitatif menggunakan SPSS	- Kendali diri mempengaruhi perilaku prososial. - Kendali diri meningkatkan kepuasan hidup. - Kepuasan hidup memediasi kendali diri dan perilaku prososial - Kualitas persahabatan memoderasi kendali diri dan perilaku prososial.
6	Working in Cooperatives and Social Economy: Effects on Job Satisfaction and the Meaning of Work (Castel et al., 2011)	- Kepuasan di lingkup koperasi - Ketidakpuasan di lingkup koperasi - Kepuasan di lingkup perusahaan swasta - Ketidakpuasan di lingkup perusahaan swasta	Subjek penelitian: 7 pekerja koperasi & 5 pekerja perusahaan swasta Lokasi penelitian: Prancis Desain riset: survei Alat analisis: analisis kualitatif menggunakan wawancara semi terstruktur	- Prinsip sosial ekonomi adalah sumber kepuasan pekerjaan. - Prinsip sosial ekonomi bukan hanya properti eksklusif dari koperasi. - Implementasi prinsip sosial ekonomi. mempunyai efek positif & negatif. - Pengaruh organisasi koperasi terhadap kepuasan pekerjaan perlu penelitian lebih lanjut.
7	Employee Satisfaction in Labor-Owned and Managed Workplaces: Helping Climate and Participation Spillover to Non-Owners (de Reuver et al., 2021)	- Kepuasan tempat kerja - Persentase kepemilikan - Budaya saling membantu - Partisipasi tempat kerja - Ukuran tempat kerja - Kepemimpinan	Subjek penelitian: 5907 <i>co-owners</i> & karyawan kontrak 105 cabang toko dari satu koperasi retail Lokasi penelitian: Spanyol Desain riset: survei Alat analisis: SPSS	- Kepemilikan bersama tidak berkorelasi dengan kepuasan tempat kerja - <i>Non co-owners</i> pada tempat kerja berkorelasi dengan proporsi pemilik - Tingkat budaya membantu berkorelasi positif dengan partisipasi tempat kerja - Partisipasi tempat kerja berkorelasi positif dengan kepuasan tempat kerja - Budaya membantu & partisipasi tempat kerja memediasi antara persentase kepemilikan & kepuasan tempat kerja

8	Beyond exchange and prosocial motives, is altruistic helping a valid motive for organizational citizenship behavior? (Cheung et al., 2018)	- OCB - Pertukaran sosial - Altruisme - Instrumentalitas - Kepedulian organisasi - Nilai prososial - Kesan manajemen - Keadilan prosedur - <i>Conscientiousness</i>	Subjek penelitian: 124 karyawan swasta di Tiongkok untuk menguji instrumen penelitian & 245 karyawan swasta di Hong Kong & Macau sebagai sampel utama Lokasi penelitian: Tiongkok, Hong Kong, & Macau Desain riset: survei Alat analisis: CFA & SEM	- Altruisme berbeda dengan motivasi OCB yang lain & berkorelasi dengan OCB - Keadilan prosedur adalah antecedent altruisme, pertukaran sosial, instrumentalitas, & 3 motivasi berdasarkan kebutuhan & tujuan pribadi - <i>Conscientiousness</i> berkorelasi dengan nilai prososial - Altruisme, pertukaran sosial, instrumentalitas, & 3 motivasi berdasarkan kebutuhan & tujuan pribadi berkorelasi dengan OCB
9	Understanding Life after Retirement: The Role of Gender & Personality Traits on Life Satisfaction (Owoseni et al., 2023)	- Kepuasan hidup - Jenis kelamin - Kepribadian terbuka - Keramahan - Neurotisme - Ekstraversi - <i>Conscientiousness</i>	Subjek penelitian: 279 pensiunan guru Lokasi penelitian: Ekiti, Nigeria Desain riset: survei Alat analisis: SPSS	- Jenis kelamin wanita lebih berpengaruh terhadap kepuasan hidup dibandingkan laki-laki - Kepribadian terbuka, keramahan, neurotisme, ekstraversi, & <i>conscientiousness</i> memprediksi kepuasan hidup - Hanya kepribadian terbuka & ekstraversi yang secara independen memprediksi kepuasan hidup
10	Self-Control as Mediator and Moderator of the Relationship Between Social Support and Subjective Well-Being Among the Chinese Elderly (Tu & Yang, 2016)	- Kendali diri - Dukungan sosial - Kesejahteraan subjektif - Emosi positif - Emosi negatif - Kepuasan hidup	Subjek penelitian: 335 lansia Lokasi penelitian: 10 kota di Tiongkok bagian tengah Desain riset: survei Alat analisis: SPSS	- Kendali diri & dukungan sosial berkorelasi kuat dengan kesejahteraan subjektif - Kendali diri memediasi sebagian pengaruh dukungan sosial terhadap kesejahteraan subjektif - Kendali diri memoderasi hubungan antara dukungan sosial & emosi positif - Kendali diri tidak memoderasi kepuasan hidup & emosi negatif

C. Pengembangan Hipotesis

Para peneliti terdahulu menegaskan bahwa manusia yang bertanggung jawab secara sosial maupun prososial, mempunyai kehidupan yang sejahtera. *Organizational citizenship behavior* (OCB) sering disebut dengan perilaku prososial, merujuk pada tindakan yang memberi manfaat untuk orang lain, ditunjukkan dengan bentuk kerja sama, saling berbagi, menolong, dan peduli (Dou et al., 2019). Salah satu penjelasan teoritis tentang pengaruh OCB terhadap kepuasan hidup adalah studi tentang kebajikan, di mana peningkatan OCB dapat memprediksi tingkat kebajikan yang tinggi pula, yang kemudian menghasilkan peningkatan kepuasan hidup (Unanue et al., 2021). Iklim saling membantu dapat menciptakan lingkungan kerja yang membangkitkan semangat dan kualitas pengambilan keputusan akan meningkat, sehingga kepuasan lingkungan kerja tercapai (de Reuver et al., 2021).

Tiga dasar argumen yang mendukung bahwa pandangan prososial berpengaruh terhadap kepuasan hidup antara lain: yang pertama, perilaku prososial mengarah kepada kompetensi sosial dan hubungan antarmanusia yang lebih baik, di mana dua hal tersebut digunakan sebagai pertimbangan untuk menilai apakah hidup manusia tergolong baik dan puas. Kedua, perilaku prososial dipertimbangkan sebagai alat untuk menghindari dan menyembuhkan perasaan negatif seperti rasa bersalah, sehingga dapat lebih jauh lagi diterjemahkan ke dalam kepuasan hidup. Terakhir, keterikatan di dalam perilaku prososial memenuhi kebutuhan psikologis dasar manusia, di mana keterikatan ini memberi arti hidup yang merupakan sumber penting dari kebahagiaan (Dou et al., 2019). Berdasarkan ulasan, dapat dikembangkan hipotesis sebagai berikut:

H1: *Organizational citizenship behavior* berpengaruh positif terhadap kepuasan hidup.

Altruisme merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi *organizational citizenship behavior*, di mana kepribadian altruistik adalah kesediaan untuk membantu orang lain tanpa mengharapkan bantuan kembali, maupun mencegah masalah terkait pekerjaan (Shanker, 2018). Altruisme teridentifikasi sebagai komponen inti dari *organizational citizenship behavior*, yang berupa perasaan para pekerja untuk membantu sesama rekan kerjanya (Muthuraman & Al-Hazi, 2017). Para pekerja mempunyai banyak kemungkinan alasan untuk membantu organisasinya, seperti pertukaran sosial, kekhawatiran organisasi, nilai prososial, ataupun kesan kepada manajemen (Cheung et al., 2018). Komunitas yang mengedepankan kolektivisme akan menyebabkan para individu di dalamnya cenderung memprioritaskan tujuan bersama di atas tujuan individu (Jain, 2015).

Pekerja dengan altruisme yang baik akan siap sedia menyediakan bantuan kepada rekan kerja, siap bekerja lembur, peduli terhadap rekan kerja, siap mengemban tugas yang baru, membela organisasi, menciptakan rasa kebersamaan, serta menyediakan manfaat yang penting untuk organisasi (Mohamad et al., 2023). Pekerja yang termotivasi dari altruisme lebih memiliki kemauan untuk membantu orang-orang dengan sifat baik di dalam organisasinya, sehingga jika para pekerja percaya bahwa jika pemilik perusahaan merupakan orang-orang baik, maka motivasi altruistik untuk OCB akan semakin kuat (Cheung et al., 2018). Perilaku altruistik akan membantu organisasi, terutama di dalam mengembangkan kolaborasi secara sukarela di antara

kelompok pekerja (Muthuraman & Al-Hazi, 2017). Perilaku altruistik meningkatkan rasa percaya diri, kekompakan kelompok, dan rasa memiliki yang akan membantu organisasi untuk mempertahankan karyawannya (Shanker, 2018). Berdasarkan ulasan, dapat dikembangkan hipotesis sebagai berikut:

H2: Altruisme berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior*.

Kendali diri adalah proses kognitif yang sangat dibutuhkan untuk mengatur perilaku seseorang di dalam pencapaian tujuan tertentu (Pathak, 2021). Kendali diri dapat diartikan juga sebagai jalur aksi yang secara sengaja dilakukan untuk mencapai tujuan di mana seseorang merasa bahwa aksi tersebut merupakan keputusan yang terbaik (Alteherger, 2021). Individu dengan pengendalian diri yang tinggi mempunyai keluaran yang positif, seperti hubungan dengan orang lain yang nyaman dan respon perasaan yang baik (Wang et al., 2021). Teori dan bukti yang bermunculan mengindikasikan bahwa pengaturan diri sendiri membentuk kualitas hubungan antarmanusia di dalam masyarakat dan sebaliknya, hubungan antarmanusia mempengaruhi cara masing-masing orang mengatur kendali dirinya (Pathak, 2021).

Sebagai salah satu elemen di dalam perkembangan kesehatan mental dari masa remaja, kendali diri merupakan kapasitas seseorang untuk berperilaku sesuai dengan norma sosial dan berpengaruh terhadap pencapaian tujuan bersama (Li et al., 2022). Sebagian dari kendali diri dibentuk dengan bersosialisasi dan perkembangan kendali diri merupakan elemen penting untuk memenuhi persyaratan dari segala budaya organisasi (Pathak, 2021). Pekerja membutuhkan kemampuan pengendalian diri untuk mengesampingkan keegoisan di dalam dirinya, sehingga dapat mengharuskan dirinya

sendiri untuk menahan dorongan insting maupun rasa egois di dalam menunjukkan praktik-praktik *organizational citizenship behavior*, seperti membantu kolega kerja dan tidak menghamburkan sumber daya organisasi (Wang et al., 2021). Berdasarkan ulasan, dapat dikembangkan hipotesis sebagai berikut:

H3: Kendali diri berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior*.

Sifat dan kepribadian merupakan faktor prediktor yang kuat untuk kepuasan hidup dan kepribadian yang bervariasi mengarah kepada perbedaan kepuasan hidup. Kepribadian altruistik sendiri memiliki berbagai elemen di dalamnya, yang salah satunya adalah tanggung jawab sosial. Semakin seseorang mengakui bahwa bermasyarakat itu penting dan dapat berperan di dalamnya, maka seseorang akan semakin merasakan betapa berharganya diri sendiri serta merasakan nilai yang dibawa oleh tanggung jawab sosial tersebut (Lu et al., 2020). Altruisme dapat bermanfaat bagi aspek perkembangan individu dalam segi stabilitas emosional, sedangkan manfaat bagi organisasi melalui OCB adalah meningkatkan tingkat kehadiran pekerja, memunculkan ide inovatif dari pekerja, dan membuat kualitas departemen menjadi lebih baik (Hermanto & Srimulyani, 2022).

Organizational citizenship behavior menjadi penting di dalam manajemen di dalam dua dekade terakhir karena perilaku ini menjadi memfasilitasi pencapaian tujuan organisasi dengan meningkatkan tingkat komitmen dan kinerja pekerja beserta organisasi itu sendiri (Muthuraman & Al-Hazi, 2017). Memberikan bantuan maupun dukungan kepada orang lain juga mempunyai manfaat bagi diri sendiri, dengan membentuk emosi yang positif bagi diri sendiri. Pekerja yang melakukan

praktik *organizational citizenship behavior* mengalami perasaan positif lebih sering, di mana peningkatan perasaan positif ini akan membantu pekerja dalam aspek kepuasan kesehatan dan kepuasan hidup (Baranik & Eby, 2016). Oleh karena itu, dapat dikembangkan hipotesis sebagai berikut:

H4: *Organizational citizenship behavior* memediasi altruisme dan kepuasan hidup.

Individu dengan kendali diri yang kuat cenderung lebih memiliki kemampuan untuk mencapai tujuan hidup dan mempunyai fungsi fisik, psikis, dan sosial yang lebih baik, yang akan mengarah kepada penilaian positif terhadap kehidupan (Dou et al., 2019). Penilaian kognitif yang positif tentang kehidupan diri sendiri merupakan kepuasan hidup, sedangkan kendali diri merupakan salah satu faktor yang penting di dalam aktivitas dan praktik yang berkaitan dengan kebahagiaan (Tu & Yang, 2016). Proses psikologis kendali diri seperti mengatasi pertentangan internal, melawan distraksi, dan menekan perilaku gegabah, diperlukan di dalam menunjukkan aktivitas *organizational citizenship behavior* (Wang et al., 2021).

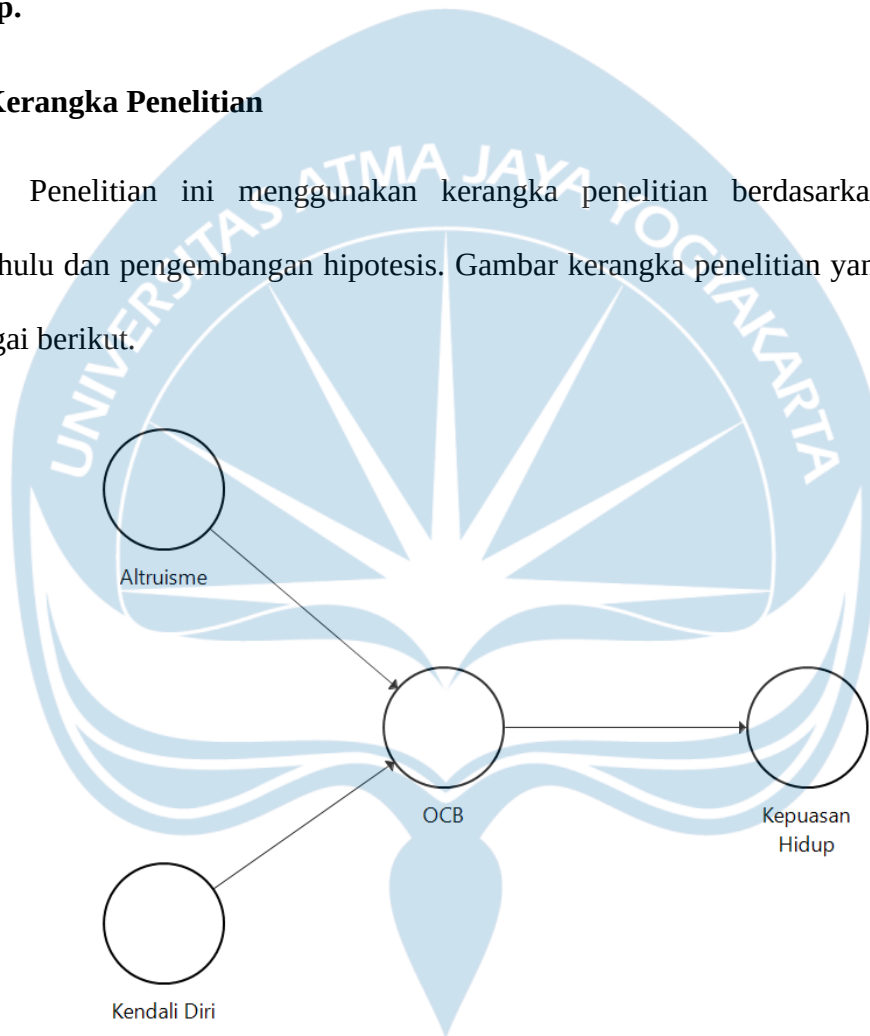
Seorang individu yang berada pada proses penyesuaian dengan masyarakat, sebaiknya menahan godaan yang bersifat sementara dan lebih terlibat di dalam perilaku prososial seperti berdonasi dan membantu orang lain, demi tujuan bersama (Li et al., 2022). *Organizational citizenship behavior* membantu para pekerja untuk merasakan emosi positif daripada emosi negatif, memiliki evaluasi hidup yang lebih baik, serta mempunyai rasa dan pikiran bahwa hidup yang dijalani puas dan bermanfaat (Unanue et al., 2021). Orang-orang yang sering terlibat dengan bentuk aktivitas prososial, termasuk *organizational citizenship behavior*, akan merasakan tingkat kepuasan hidup

yang lebih besar (Dou et al., 2019). Berdasarkan ulasan, dapat dikembangkan hipotesis sebagai berikut:

H5: *Organizational citizenship behavior* memediasi kendali diri dan kepuasan hidup.

D. Kerangka Penelitian

Penelitian ini menggunakan kerangka penelitian berdasarkan penelitian terdahulu dan pengembangan hipotesis. Gambar kerangka penelitian yang digunakan sebagai berikut.



Gambar 2.1 Kerangka Penelitian