

CHAPTER V

CONCLUSION

5.1 Conclusion

This study aimed to examine the relationship between Work-to-Personal Conflict (WPC), Organizational Citizenship Behavior toward Individuals (OCBI), and Individual Work Performance (IWP) among employees working in the fast-moving consumer goods (FMCG) sector in Jabodetabek, Indonesia. In addition, this study also examined the mediating role of Organizational Citizenship Behavior toward Individuals in the relationship between Work-to-Personal Conflict and Individual Work Performance using the (Baron and Kenny (1986) mediation approach. Based on the results of data analysis and discussion presented in the previous chapter, several conclusions can be drawn as follows:

1. Work-to-Personal Conflict (WPC) has a positive and significant effect on Individual Work Performance (IWP). This finding indicates that employees experiencing work-to-personal conflict were still able to maintain positive levels of work performance. Although the contribution of WPC toward IWP was relatively low, the results suggest that employees may continue to prioritize work responsibilities despite experiencing interference between work and personal activities.
2. Work-to-Personal Conflict (WPC) has a positive and significant effect on Organizational Citizenship Behavior toward Individuals (OCBI). This result indicates that employees experiencing work-related pressure and personal

conflict still tended to demonstrate helping behaviors and maintain positive interpersonal relationships with coworkers. The findings suggest that supportive and cooperative workplace behaviors may remain strong even under demanding work conditions.

3. Organizational Citizenship Behavior toward Individuals (OCBI) has a positive and significant effect on Individual Work Performance (IWP). This finding demonstrates that employees who actively engage in helping behaviors, cooperation, and supportive interpersonal relationships tend to demonstrate higher levels of work performance. Among all relationships examined in this study, OCBI showed the strongest contribution toward Individual Work Performance.
4. Organizational Citizenship Behavior toward Individuals (OCBI) successfully mediates the relationship between Work-to-Personal Conflict (WPC) and Individual Work Performance (IWP). Based on the Baron and Kenny (1986) mediation analysis, the direct relationship between WPC and IWP became insignificant after OCBI was included in the regression model. Therefore, OCBI was proven to fully mediate the relationship between Work-to-Personal Conflict and Individual Work Performance. This finding indicates that positive interpersonal behaviors within the workplace play an important role in helping employees maintain their work performance despite experiencing work-to-personal conflict.

5.2 Managerial Implication

Based on the descriptive analysis results, several managerial implications can be identified from the lowest indicators of each research variable. In the Work-to-Personal Conflict variable, the lowest mean score was found in the statement “My job produces strain that makes it difficult to fulfill my personal interests” with a mean value of 2.82. This finding indicates that employees may experience difficulties in balancing work demands with their personal interests and recovery time. Although employees in this study were still able to maintain positive work performance and interpersonal behaviors, continuously suppressing personal needs may potentially lead to physical exhaustion, emotional strain, and decreased well-being in the long term. Therefore, FMCG companies are encouraged to implement a program focusing on employee mental wellness, stress management, and work-life balance awareness. Through this program, organizations may provide monthly wellness sessions, mental health counseling, stress management workshops, and periodic workload evaluations to help employees manage work pressure more effectively while maintaining healthier physical and mental conditions.

Furthermore, in the Organizational Citizenship Behavior toward Individuals variable, the lowest mean score was found in the statement “Share personal property with others to help their work” with a mean value of 3.60. This finding may indicate that employees are generally willing to help coworkers, but still experience limitations in terms of resource-sharing and collaborative work support. In operationally intensive industries such as

FMCG, employees may rely heavily on personal work tools or resources to maintain efficiency in completing tasks. Therefore, organizations are encouraged to develop a program that aims to strengthen collaborative workplace support systems by providing shared work facilities, operational support tools, and department-based resource-sharing systems. Through this program, employees may become more comfortable collaborating and supporting one another without relying excessively on personal resources, thereby strengthening teamwork and interpersonal cooperation within the workplace.

In the Individual Work Performance variable, the lowest mean score was found in the statement “I took on extra responsibilities” with a mean value of 3.92. Although categorized as high, this finding suggests that employees may be less willing to take additional responsibilities beyond their primary tasks, particularly when employees are already experiencing demanding workloads and work-related pressure. This condition may be associated with employees’ efforts to maintain work effectiveness while preventing excessive workload accumulation. Therefore, organizations are encouraged to implement a program focusing on employee development, workload management, and performance appreciation. Through this program, organizations may provide structured career development opportunities, role rotation systems, achievement recognition, and transparent workload distribution to encourage employees to take additional responsibilities in a healthier and more sustainable manner.

Overall, the findings of this study indicate that although employees in the FMCG sector tend to maintain positive work performance and interpersonal behaviors despite experiencing Work-to-Personal Conflict, organizations should not overlook the potential long-term impact of work-related pressure on employees' well-being. Therefore, companies are encouraged to create supportive work environments that not only focus on organizational performance, but also prioritize employee mental health, collaboration quality, and sustainable workload management.

5.3 Research Limitation

This study has several limitations, including:

- i. This study only involved respondents working in the FMCG sector within the Jabodetabek area, which may limit the generalizability of the findings to other industries or regions.
- ii. The study used a quantitative research approach with questionnaire-based data collection, which relies on respondents' self-perceptions and may contain subjective bias.
- iii. The variables examined in this study only explained a limited proportion of the variation in Organizational Citizenship Behavior toward Individuals and Individual Work Performance. In addition, this study only focused on Work-to-Personal Conflict, Organizational Citizenship Behavior toward Individuals, and Individual Work Performance without examining other possible organizational or psychological factors.

5.4 Future Suggestion

Based on the limitations of this study, several recommendations for future research are proposed as follows:

- i. Future studies are encouraged to involve respondents from different industries and wider geographical areas in order to obtain more comprehensive and generalizable findings.
- ii. Future researchers are encouraged to use additional data collection methods, such as interviews, observations, or supervisor evaluations, in order to reduce subjective bias and obtain more comprehensive research findings.
- iii. Future studies may include additional organizational and psychological variables, such as burnout, employee well-being, work engagement, organizational support, and job stress, to obtain a more comprehensive understanding of factors influencing employee behavior and performance.

BIBLIOGRAPHY

- Abbas, M., Raja, U., Darr, W., & Bouckennooghe, D. (2014). Combined Effects of Perceived Politics and Psychological Capital on Job Satisfaction, Turnover Intentions, and Performance. *Journal of Management*, 40(7), 1813–1830. <https://doi.org/10.1177/0149206312455243>
- Ashfaq, B., & Hamid, A. (2020). Person-organization fit and organization citizenship behavior: modeling the work engagement as a mediator. *Asia-Pacific Journal of Business Administration*, 13(1), 19–39. <https://doi.org/10.1108/APJBA-12-2019-0255>
- Banerjee, A., & Malik, A. (2026). Understanding Work-to-Personal Conflict: insights into its influence on Individual Work Performance and Organizational Citizenship Behaviour. *Asia-Pacific Journal of Business Administration*, 18(2), 462–480. <https://doi.org/10.1108/APJBA-12-2023-0634>
- Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The moderator–mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(6), 1173–1182. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.51.6.1173>
- Chadha, A., Gupta, A., Tewari, V., & Dwivedi, Y. K. (2025). Sustainable practices: organisational citizenship behaviour and psychological contract fulfilment. *Management Decision*, 63(5), 1674–1702. <https://doi.org/10.1108/MD-08-2023-1335>
- Chang, W.-J., Hu, D.-C., & Keliw, P. (2021). Organizational culture, organizational citizenship behavior, knowledge sharing and innovation: a study of indigenous people production organizations. *Journal of Knowledge Management*, 25(9), 2274–2292. <https://doi.org/10.1108/JKM-06-2020-0482>
- Deery, S., Rayton, B., Walsh, J., & Kinnie, N. (2017). The Costs of Exhibiting Organizational Citizenship Behavior. *Human Resource Management*, 56(6), 1039–1049. <https://doi.org/10.1002/hrm.21815>
- Folkman, Susan. (2011). *The Oxford handbook of stress, health, and coping*. Oxford University Press.

- Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. *American Psychologist*, 44(3), 513–524. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.44.3.513>
- Hobfoll, S. E. (2001). The Influence of Culture, Community, and the Nested-Self in the Stress Process: Advancing Conservation of Resources Theory. *Applied Psychology*, 50(3), 337–421. <https://doi.org/10.1111/1464-0597.00062>
- Hooi, L. W., Liu, M.-S., & Lin, J. J. J. (2022). Green human resource management and green organizational citizenship behavior: do green culture and green values matter? *International Journal of Manpower*, 43(3), 763–785. <https://doi.org/10.1108/IJM-05-2020-0247>
- Huo, M.-L., & Jiang, Z. (2023). Work–life conflict and job performance: The mediating role of employee wellbeing and the moderating role of trait extraversion. *Personality and Individual Differences*, 205, 112109. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2023.112109>
- Isa, M., & Indrayati, N. (2023). The role of work–life balance as mediation of the effect of work–family conflict on employee performance. *SA Journal of Human Resource Management*, 21. <https://doi.org/10.4102/sajhrm.v21i0.1910>
- Jimoh, L. A., & Kee, D. M. H. (2022). Talent management: the way out of poor task performance. *Industrial and Commercial Training*, 54(4), 623–636. <https://doi.org/10.1108/ICT-03-2022-0016>
- Koopmans, L., Bernaards, C., Hildebrandt, V., van Buuren, S., van der Beek, A. J., & de Vet, H. C. W. (2012). Development of an individual work performance questionnaire. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 62(1), 6–28. <https://doi.org/10.1108/17410401311285273>
- Lambert, E. G., Kelley, T., & Hogan, N. L. (2013). Work-family conflict and organizational citizenship behaviors. *Journal of Crime and Justice*, 36(3), 398–417. <https://doi.org/10.1080/0735648X.2012.706402>
- Lee, K., & Allen, N. J. (2002). Organizational citizenship behavior and workplace deviance: The role of affect and cognitions. *Journal of Applied Psychology*, 87(1), 131–142. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.1.131>

- Platania, S., Morando, M., Gruttadauria, S. V., & Koopmans, L. (2023). The Individual Work Performance Questionnaire: Psychometric Properties of the Italian Version. *European Journal of Investigation in Health, Psychology and Education*, 14(1), 49–63. <https://doi.org/10.3390/ejihpe14010004>
- Ramos-Villagrasa, P. J., Barrada, J. R., Fernández-del-Río, E., & Koopmans, L. (2019). Assessing Job Performance Using Brief Self-report Scales: The Case of the Individual Work Performance Questionnaire. *Revista de Psicología Del Trabajo y de Las Organizaciones*, 35(3), 195–205. <https://doi.org/10.5093/jwop2019a21>
- Sekaran, Uma., & Bougie, Roger. (2020). *Research methods for business : a skill-building approach/ Roger Bougie and Uma Sekaran*. John Wiley & Sons, Inc.
- Sultana, S., & Johari, H. (2023). HRM practices, impersonal trust and service oriented OCB: an empirical evidence from Bangladesh. *Asia-Pacific Journal of Business Administration*, 15(1), 1–24. <https://doi.org/10.1108/APJBA-05-2021-0197>
- Williams, L. J., & Anderson, S. E. (1991). Job Satisfaction and Organizational Commitment as Predictors of Organizational Citizenship and In-Role Behaviors. *Journal of Management*, 17(3), 601–617. <https://doi.org/10.1177/014920639101700305>
- Wilson, K. S., & Baumann, H. M. (2015). Capturing a More Complete View of Employees' Lives Outside of Work: The Introduction and Development of New Interrole Conflict Constructs. *Personnel Psychology*, 68(2), 235–282. <https://doi.org/10.1111/peps.12080>

ATTACHMENT 1

QUESTIONNAIRE

Judul

Mengenal Work-to-Personal Conflict serta pengaruhnya terhadap Individual Work Performance dan Organizational Citizenship Behaviour

Deskripsi

Halo Bapak/Ibu/Saudara/i, Perkenalkan, saya Jonathan Prila Putra Sadewa, mahasiswa yang sedang melakukan penelitian terkait tugas akademik dengan judul: "Mengenal Work-to-Personal Conflict serta pengaruhnya terhadap Individual Work Performance dan Organizational Citizenship Behaviour "

Penelitian ini bertujuan untuk memahami bagaimana konflik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi (work-to-personal conflict) memengaruhi kinerja individu (individual work performance) serta perilaku ekstra-peran dalam organisasi (organizational citizenship behaviour), khususnya pada karyawan di industri FMCG (fast-moving consumer goods) di Jabodetabek. Sehubungan dengan hal tersebut, saya memohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i yang bekerja di bidang FMCG di Jabodetabek untuk berpartisipasi dengan mengisi kuesioner ini. Seluruh jawaban yang diberikan akan dijaga kerahasiaannya dan hanya digunakan untuk keperluan penelitian. Pengisian kuesioner ini diperkirakan memakan waktu sekitar 5–10 menit. Tidak ada jawaban benar atau salah, sehingga diharapkan Bapak/Ibu/Saudara/i dapat menjawab dengan jujur sesuai dengan kondisi yang sebenarnya. Partisipasi Anda sangat berarti dan berkontribusi besar terhadap keberhasilan penelitian ini. Terima kasih atas waktu dan partisipasinya. Hormat saya, Jonathan Prila Putra Sadewa

1. Apakah saat ini Anda bekerja di industri FMCG (Fast-Moving Consumer Goods) berlokasi di Jabodetabek? *

- ☒ Ya
☐ Tidak

2. Apakah saat ini Anda sudah bekerja lebih dari 1 tahun? *

- ☐ Ya
☐ Tidak

Profil Responden

3. Status Pernikahan *

- ☐ Menikah
☐ Belum Menikah

4. Posisi Jabatan *

- ☐ Staff / Karyawan Operasional
☐ Supervisor / Team Leader
☐ Assistant Manager
☐ Manager
☐ Senior Manager
☐ Director / Direktur / Top Management
☐ Other

Work-to-personal conflict

Work-to-Personal Conflict adalah kondisi ketika tuntutan pekerjaan mengganggu aktivitas pribadi di luar pekerjaan, seperti waktu untuk diri sendiri, hobi, atau kepentingan pribadi lainnya.

5. Tuntutan pekerjaan saya mengganggu aktivitas pribadi saya *

- ☐ Sangat Tidak Setuju
- ☐ Tidak Setuju
- ☐ Netral
- ☐ Setuju
- ☐ Sangat Setuju

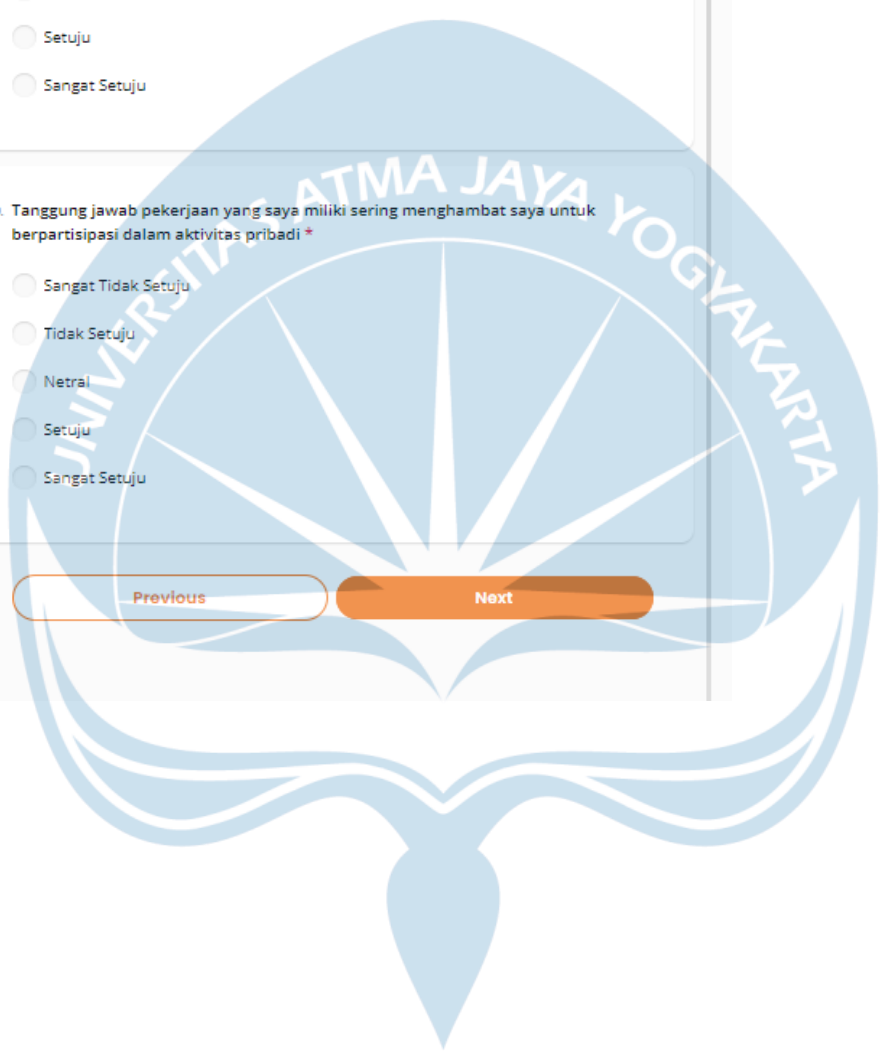
6. Pekerjaan saya menimbulkan tekanan yang membuat saya sulit memenuhi kepentingan pribadi *

- ☐ Sangat Tidak Setuju
- ☐ Tidak Setuju
- ☐ Netral
- ☐ Setuju
- ☐ Sangat Setuju

7. Ketika saya pulang kerja, saya sering merasa terlalu lelah untuk melakukan aktivitas pribadi *

- ☐ Sangat Tidak Setuju
- ☐ Tidak Setuju
- ☐ Netral
- ☐ Setuju
- ☐ Sangat Setuju

8. Pekerjaan saya menyita waktu yang seharusnya dapat saya gunakan untuk aktivitas pribadi *



8. Pekerjaan saya menyita waktu yang seharusnya dapat saya gunakan untuk aktivitas pribadi *

☐ Sangat Tidak Setuju

☐ Tidak Setuju

☐ Netral

☐ Setuju

☐ Sangat Setuju

9. Tanggung jawab pekerjaan yang saya miliki sering menghambat saya untuk berpartisipasi dalam aktivitas pribadi *

☐ Sangat Tidak Setuju

☐ Tidak Setuju

☐ Netral

☐ Setuju

☐ Sangat Setuju

[Previous](#) [Next](#)

Organizational Citizenship Behaviour toward Individuals (OCBI)

OCBI adalah perilaku sukarela karyawan untuk membantu rekan kerja, seperti memberi dukungan, membantu menyelesaikan tugas, atau berbagi pengetahuan, meskipun hal tersebut bukan kewajiban formal.

10. Saya membantu menyelesaikan tugas rekan kerja saya yang sedang tidak masuk kerja *

- ☐ Sangat Tidak Setuju
- ☐ Tidak Setuju
- ☐ Netral
- ☐ Setuju
- ☐ Sangat Setuju

11. Saya dengan sukarela meluangkan waktu untuk membantu rekan kerja yang memiliki masalah terkait pekerjaan *

- ☐ Sangat Tidak Setuju
- ☐ Tidak Setuju
- ☐ Netral
- ☐ Setuju
- ☐ Sangat Setuju

12. Saya menyesuaikan jadwal kerja untuk membantu memenuhi permintaan rekan kerja yang ingin mengambil waktu libur *

☐ Sangat Tidak Setuju

☐ Tidak Setuju

☐ Netral

☐ Setuju

☐ Sangat Setuju

13. Saya berusaha secara aktif untuk membuat karyawan baru merasa diterima dalam lingkungan kerja *

☐ Sangat Tidak Setuju

☐ Tidak Setuju

☐ Netral

☐ Setuju

☐ Sangat Setuju

14. Saya menunjukkan kepedulian dan sikap sopan kepada rekan kerja, bahkan dalam situasi kerja maupun pribadi yang sulit *

☐ Sangat Tidak Setuju

☐ Tidak Setuju

☐ Netral

☐ Setuju

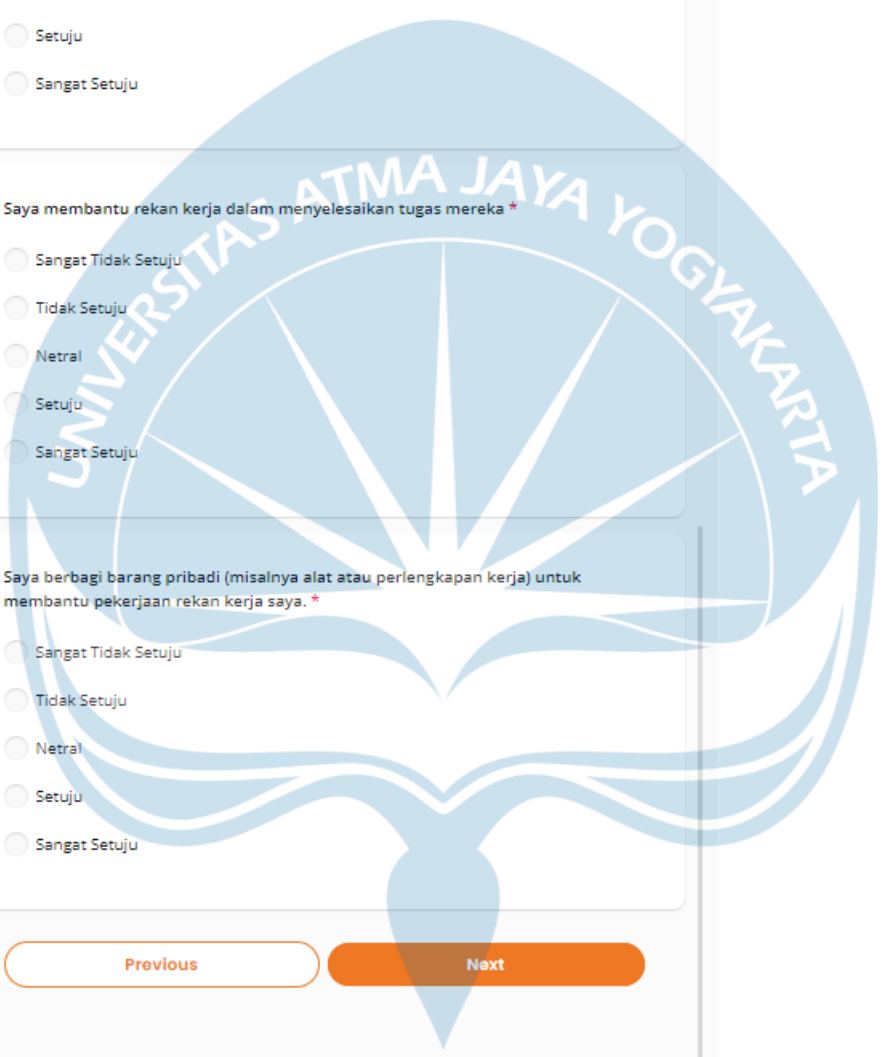
☐ Sangat Setuju

15. Saya mengorbankan waktu pribadi untuk membantu rekan kerja yang memiliki masalah pekerjaan maupun di luar pekerjaan *

☐ Sangat Tidak Setuju

☐ Tidak Setuju

☐ Netral



15. Saya mengorbankan waktu pribadi untuk membantu rekan kerja yang memiliki masalah pekerjaan maupun di luar pekerjaan *

☐ Sangat Tidak Setuju

☐ Tidak Setuju

☐ Netral

☐ Setuju

☐ Sangat Setuju

16. Saya membantu rekan kerja dalam menyelesaikan tugas mereka *

☐ Sangat Tidak Setuju

☐ Tidak Setuju

☐ Netral

☐ Setuju

☐ Sangat Setuju

17. Saya berbagi barang pribadi (misalnya alat atau perlengkapan kerja) untuk membantu pekerjaan rekan kerja saya. *

☐ Sangat Tidak Setuju

☐ Tidak Setuju

☐ Netral

☐ Setuju

☐ Sangat Setuju

[Previous](#) [Next](#)

Individual Work Performance (IWP)

IWP adalah tingkat kinerja individu dalam menyelesaikan pekerjaan, termasuk bagaimana karyawan menjalankan tugas, berkontribusi di tempat kerja, dan mencapai hasil kerja yang diharapkan.

18. Saya mampu merencanakan pekerjaan saya sehingga dapat diselesaikan tepat waktu *

- ☐ Sangat Tidak Setuju
- ☐ Tidak Setuju
- ☐ Netral
- ☐ Setuju
- ☐ Sangat Setuju

19. Perencanaan kerja yang saya lakukan sudah optimal *

- ☐ Sangat Tidak Setuju
- ☐ Tidak Setuju
- ☐ Netral
- ☐ Setuju
- ☐ Sangat Setuju

20. Saya selalu memperhatikan hasil yang harus dicapai dalam pekerjaan saya *

- ☐ Sangat Tidak Setuju
- ☐ Tidak Setuju
- ☐ Netral
- ☐ Setuju
- ☐ Sangat Setuju

21. Saya mampu membedakan antara tugas utama dan tugas tambahan dalam pekerjaan *

- ☐ Sangat Tidak Setuju

- ☐ Sangat Tidak Setuju
- ☐ Tidak Setuju
- ☐ Netral
- ☐ Setuju
- ☐ Sangat Setuju

22. Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik menggunakan waktu dan usaha yang efisien *

- ☐ Sangat Tidak Setuju
- ☐ Tidak Setuju
- ☐ Netral
- ☐ Setuju
- ☐ Sangat Setuju

23. Kerja sama saya dengan rekan kerja berjalan dengan sangat produktif *

- ☐ Sangat Tidak Setuju
- ☐ Tidak Setuju
- ☐ Netral
- ☐ Setuju
- ☐ Sangat Setuju

24. Saya bersedia mengambil tanggung jawab tambahan dalam pekerjaan *

- ☐ Sangat Tidak Setuju
- ☐ Tidak Setuju
- ☐ Netral
- ☐ Setuju
- ☐ Sangat Setuju

- ☐ Setuju
- ☐ Sangat Setuju

25. Saya memulai tugas baru secara mandiri setelah menyelesaikan tugas sebelumnya *

- ☐ Sangat Tidak Setuju
- ☐ Tidak Setuju
- ☐ Netral
- ☐ Setuju
- ☐ Sangat Setuju

26. Saya bersedia mengambil tugas yang menantang ketika tersedia *

- ☐ Sangat Tidak Setuju
- ☐ Tidak Setuju
- ☐ Netral
- ☐ Setuju
- ☐ Sangat Setuju

27. Saya berusaha untuk selalu memperbarui pengetahuan yang berkaitan dengan pekerjaan saya *

- ☐ Sangat Tidak Setuju
- ☐ Tidak Setuju
- ☐ Netral
- ☐ Setuju
- ☐ Sangat Setuju

28. Saya berusaha untuk terus meningkatkan keterampilan kerja saya *

☐ Sangat Setuju

28. Saya berusaha untuk terus meningkatkan keterampilan kerja saya *

- ☐ Sangat Tidak Setuju
- ☐ Tidak Setuju
- ☐ Netral
- ☐ Setuju
- ☐ Sangat Setuju

29. Saya mampu menemukan solusi kreatif untuk masalah baru *

- ☐ Sangat Tidak Setuju
- ☐ Tidak Setuju
- ☐ Netral
- ☐ Setuju
- ☐ Sangat Setuju

30. Saya terus mencari tantangan baru dalam pekerjaan saya *

- ☐ Sangat Tidak Setuju
- ☐ Tidak Setuju
- ☐ Netral
- ☐ Setuju
- ☐ Sangat Setuju

31. Saya aktif berpartisipasi dalam rapat kerja *

- ☐ Sangat Tidak Setuju
- ☐ Tidak Setuju

ATTACHMENT 2

DATA AND RESPONDENT ANSWERS

A. Respondent Demographic

No	Id	Gender	Age	Provinsi	Kota	Job Status	Date	Status Pernikahan	Posisi Jabatan
1	7094883	Perempuan	26	Jawa Barat	Tasikmalaya	Bekerja penuh waktu	(u 09/05/2026 12:4	Menikah	Staff / Karyawan Operasional
2	7094884	Perempuan	24	DKI Jakarta	Jakarta Selatan	Bekerja penuh waktu	(u 09/05/2026 12:4	Belum Menikah	Staff / Karyawan Operasional
3	7094885	Perempuan	33	DKI Jakarta	Jakarta Timur	Bekerja penuh waktu	(u 09/05/2026 12:4	Menikah	Staff / Karyawan Operasional
4	7094890	Laki-Laki	28	Jawa Barat	Bogor	Bekerja penuh waktu	(u 09/05/2026 12:5	Menikah	Staff / Karyawan Operasional
5	7094891	Perempuan	38	Jawa Barat	Bandung Barat	Bekerja penuh waktu	(u 09/05/2026 12:5	Menikah	Staff / Karyawan Operasional
6	7094892	Perempuan	32	DKI Jakarta	Jakarta Pusat	Bekerja penuh waktu	(u 09/05/2026 12:5	Menikah	Manager
7	7094893	Perempuan	27	Jawa Barat	Garut	Bekerja penuh waktu	(u 09/05/2026 12:5	Belum Menikah	Staff / Karyawan Operasional
8	7094895	Laki-Laki	26	DKI Jakarta	Jakarta Pusat	Bekerja penuh waktu	(u 09/05/2026 12:5	Menikah	Staff / Karyawan Operasional
9	7094896	Perempuan	33	DKI Jakarta	Jakarta Barat	Bekerja penuh waktu	(u 09/05/2026 12:5	Menikah	Manager
10	7094897	Perempuan	34	DKI Jakarta	Jakarta Selatan	Bekerja penuh waktu	(u 09/05/2026 12:5	Menikah	Manager
11	7094898	Laki-Laki	32	Jawa Barat	Tasikmalaya	Bekerja penuh waktu	(u 09/05/2026 12:5	Menikah	Staff / Karyawan Operasional
12	7094899	Perempuan	25	DKI Jakarta	Jakarta Timur	Bekerja penuh waktu	(u 09/05/2026 12:5	Belum Menikah	Staff / Karyawan Operasional
13	7094900	Laki-Laki	26	DKI Jakarta	Jakarta Selatan	Bekerja penuh waktu	(u 09/05/2026 12:5	Menikah	Manager
14	7094902	Laki-Laki	33	DKI Jakarta	Jakarta Barat	Bekerja penuh waktu	(u 09/05/2026 12:5	Menikah	Staff / Karyawan Operasional
15	7094903	Perempuan	40	Jawa Barat	Bogor	Bekerja penuh waktu	(u 09/05/2026 12:5	Menikah	Senior Manager
16	7094905	Laki-Laki	35	DKI Jakarta	Jakarta Barat	Bekerja penuh waktu	(u 09/05/2026 12:5	Menikah	Staff / Karyawan Operasional
17	7094906	Laki-Laki	27	Jawa Barat	Bandung	Bekerja penuh waktu	(u 09/05/2026 12:5	Menikah	Staff / Karyawan Operasional
18	7094907	Laki-Laki	27	DKI Jakarta	Jakarta Selatan	Bekerja penuh waktu	(u 09/05/2026 12:5	Menikah	Supervisor / Team Leader
19	7094908	Perempuan	34	DKI Jakarta	Jakarta Timur	Bekerja penuh waktu	(u 09/05/2026 12:5	Menikah	Manager
20	7094909	Perempuan	26	DKI Jakarta	Jakarta Pusat	Bekerja penuh waktu	(u 09/05/2026 12:5	Menikah	Assistant Manager
21	7094910	Perempuan	30	Jawa Barat	Bekasi	Bekerja penuh waktu	(u 09/05/2026 12:5	Menikah	Staff / Karyawan Operasional
22	7094911	Laki-Laki	43	Jawa Barat	Bogor	Bekerja penuh waktu	(u 09/05/2026 12:5	Menikah	Staff / Karyawan Operasional
23	7094913	Laki-Laki	33	DKI Jakarta	Jakarta Barat	Bekerja penuh waktu	(u 09/05/2026 12:5	Belum Menikah	Staff / Karyawan Operasional
24	7094916	Laki-Laki	35	Jawa Barat	Bekasi	Bekerja penuh waktu	(u 09/05/2026 12:5	Menikah	Supervisor / Team Leader
25	7094918	Laki-Laki	23	Jawa Barat	Bandung	Bekerja penuh waktu	(u 09/05/2026 12:5	Belum Menikah	Manager
26	7094919	Laki-Laki	25	DKI Jakarta	Jakarta Barat	Bekerja penuh waktu	(u 09/05/2026 12:5	Menikah	Staff / Karyawan Operasional
27	7094920	Laki-Laki	52	Jawa Barat	Bandung	Bekerja penuh waktu	(u 09/05/2026 12:5	Menikah	Assistant Manager
28	7094921	Laki-Laki	49	DKI Jakarta	Jakarta Selatan	Bekerja penuh waktu	(u 09/05/2026 12:5	Menikah	Staff / Karyawan Operasional
29	7094923	Perempuan	25	Banten	Tangerang	Bekerja penuh waktu	(u 09/05/2026 12:5	Menikah	Manager
30	7094924	Laki-Laki	28	DKI Jakarta	Jakarta Barat	Bekerja penuh waktu	(u 09/05/2026 12:5	Menikah	Supervisor / Team Leader
31	7094925	Laki-Laki	29	DKI Jakarta	Jakarta Selatan	Bekerja penuh waktu	(u 09/05/2026 12:5	Menikah	Manager
32	7094926	Perempuan	25	Jawa Barat	Depok	Bekerja penuh waktu	(u 09/05/2026 12:5	Belum Menikah	Staff / Karyawan Operasional
33	7094927	Perempuan	33	DKI Jakarta	Jakarta Pusat	Bekerja penuh waktu	(u 09/05/2026 12:5	Menikah	Supervisor / Team Leader
34	7094928	Perempuan	30	DKI Jakarta	Jakarta Timur	Bekerja penuh waktu	(u 09/05/2026 12:5	Menikah	Staff / Karyawan Operasional
35	7094929	Perempuan	35	DKI Jakarta	Jakarta Barat	Bekerja penuh waktu	(u 09/05/2026 12:5	Menikah	Supervisor / Team Leader
36	7094932	Perempuan	31	DKI Jakarta	Jakarta Selatan	Bekerja penuh waktu	(u 09/05/2026 12:5	Menikah	Assistant Manager
37	7094934	Laki-Laki	25	Jawa Barat	Bogor	Bekerja penuh waktu	(u 09/05/2026 12:5	Belum Menikah	Manager
38	7094935	Laki-Laki	21	Jawa Barat	Depok	Bekerja penuh waktu	(u 09/05/2026 12:5	Belum Menikah	Manager
39	7094936	Perempuan	25	Jawa Barat	Bandung	Bekerja penuh waktu	(u 09/05/2026 12:5	Menikah	Senior Manager
40	7094938	Laki-Laki	25	DKI Jakarta	Jakarta Selatan	Bekerja penuh waktu	(u 09/05/2026 12:5	Menikah	Staff / Karyawan Operasional
41	7094940	Laki-Laki	25	Banten	Serang	Bekerja penuh waktu	(u 09/05/2026 12:5	Belum Menikah	Manager
42	7094941	Perempuan	24	DKI Jakarta	Jakarta Pusat	Bekerja penuh waktu	(u 09/05/2026 12:5	Menikah	Staff / Karyawan Operasional
43	7094943	Laki-Laki	31	DKI Jakarta	Jakarta Pusat	Bekerja penuh waktu	(u 09/05/2026 12:5	Menikah	Manager
44	7094944	Perempuan	28	Banten	Tangerang	Bekerja penuh waktu	(u 09/05/2026 12:5	Menikah	Staff / Karyawan Operasional
45	7094946	Perempuan	30	Jawa Barat	Depok	Bekerja penuh waktu	(u 09/05/2026 12:5	Menikah	Manager
46	7094947	Laki-Laki	28	DKI Jakarta	Jakarta Selatan	Bekerja penuh waktu	(u 09/05/2026 12:5	Menikah	Senior Manager
47	7094949	Laki-Laki	53	DKI Jakarta	Jakarta Barat	Bekerja penuh waktu	(u 09/05/2026 12:5	Belum Menikah	Staff / Karyawan Operasional
48	7094951	Laki-Laki	37	Jawa Barat	Bogor	Bekerja penuh waktu	(u 09/05/2026 12:5	Menikah	Staff / Karyawan Operasional
49	7094952	Perempuan	33	Jawa Barat	Garut	Bekerja penuh waktu	(u 09/05/2026 12:5	Menikah	Supervisor / Team Leader
50	7094953	Perempuan	28	Jawa Barat	Karawang	Bekerja penuh waktu	(u 09/05/2026 12:5	Menikah	Assistant Manager
51	7094956	Laki-Laki	25	Jawa Barat	Bogor	Bekerja penuh waktu	(u 09/05/2026 12:5	Menikah	Staff / Karyawan Operasional
52	7094957	Perempuan	47	Jawa Barat	Bandung	Bekerja penuh waktu	(u 09/05/2026 12:5	Menikah	Staff / Karyawan Operasional
53	7094958	Laki-Laki	35	DKI Jakarta	Jakarta Pusat	Bekerja penuh waktu	(u 09/05/2026 13:0	Menikah	Manager
54	7094960	Perempuan	57	Banten	Bekasi	Bekerja penuh waktu	(u 09/05/2026 13:0	Menikah	Supervisor / Team Leader
55	7094961	Perempuan	22	Jawa Barat	Depok	Bekerja penuh waktu	(u 09/05/2026 13:0	Belum Menikah	Staff / Karyawan Operasional
56	7094964	Laki-Laki	28	DKI Jakarta	Jakarta Pusat	Bekerja penuh waktu	(u 09/05/2026 13:0	Menikah	Manager
57	7094966	Perempuan	26	Banten	Tangerang	Bekerja penuh waktu	(u 09/05/2026 13:0	Belum Menikah	Staff / Karyawan Operasional
58	7094967	Perempuan	26	Banten	Tangerang	Bekerja penuh waktu	(u 09/05/2026 13:0	Menikah	Assistant Manager
59	7094969	Laki-Laki	20	Jawa Barat	Bandung	Bekerja penuh waktu	(u 09/05/2026 13:0	Menikah	Manager
60	7094970	Perempuan	32	DKI Jakarta	Jakarta Barat	Bekerja penuh waktu	(u 09/05/2026 13:0	Menikah	Manager
61	7094971	Perempuan	31	Jawa Barat	Bandung	Bekerja penuh waktu	(u 09/05/2026 13:0	Menikah	Manager
62	7094972	Perempuan	25	Jawa Barat	Bekasi	Bekerja penuh waktu	(u 09/05/2026 13:0	Belum Menikah	Assistant Manager
63	7094974	Laki-Laki	24	Banten	Tangerang	Bekerja penuh waktu	(u 09/05/2026 13:0	Menikah	Staff / Karyawan Operasional
64	7094975	Laki-Laki	25	Jawa Barat	Bogor	Bekerja penuh waktu	(u 09/05/2026 13:0	Menikah	Staff / Karyawan Operasional
65	7094976	Perempuan	26	DKI Jakarta	Jakarta Timur	Bekerja penuh waktu	(u 09/05/2026 13:0	Belum Menikah	Staff / Karyawan Operasional
66	7094977	Laki-Laki	25	Banten	Tangerang	Bekerja penuh waktu	(u 09/05/2026 13:0	Belum Menikah	Manager
67	7094978	Laki-Laki	30	DKI Jakarta	Jakarta Pusat	Bekerja penuh waktu	(u 09/05/2026 13:0	Menikah	Manager
68	7094979	Laki-Laki	30	Jawa Barat	Bogor	Bekerja penuh waktu	(u 09/05/2026 13:0	Menikah	Staff / Karyawan Operasional
69	7094980	Laki-Laki	28	DKI Jakarta	Jakarta Pusat	Bekerja penuh waktu	(u 09/05/2026 13:0	Menikah	Manager
70	7094981	Laki-Laki	43	DKI Jakarta	Jakarta Barat	Bekerja penuh waktu	(u 09/05/2026 13:0	Menikah	Assistant Manager
71	7094984	Perempuan	27	DKI Jakarta	Jakarta Selatan	Bekerja penuh waktu	(u 09/05/2026 13:0	Menikah	Manager
72	7094987	Perempuan	34	Banten	Tangerang Selat	Bekerja penuh waktu	(u 09/05/2026 13:0	Menikah	Assistant Manager
73	7094988	Laki-Laki	25	Jawa Barat	Bandung	Bekerja penuh waktu	(u 09/05/2026 13:0	Menikah	Supervisor / Team Leader
74	7094990	Laki-Laki	27	Banten	Tangerang	Bekerja penuh waktu	(u 09/05/2026 13:0	Belum Menikah	Staff / Karyawan Operasional
75	7094991	Laki-Laki	25	Jawa Barat	Garut	Bekerja penuh waktu	(u 09/05/2026 13:0	Belum Menikah	Staff / Karyawan Operasional
76	7094992	Perempuan	20	DKI Jakarta	Jakarta Pusat	Bekerja penuh waktu	(u 09/05/2026 13:0	Menikah	Manager
77	7094995	Laki-Laki	23	Jawa Barat	Bekasi	Bekerja penuh waktu	(u 09/05/2026 13:0	Belum Menikah	Staff / Karyawan Operasional
78	7094996	Laki-Laki	24	Jawa Barat	Bandung Barat	Bekerja penuh waktu	(u 09/05/2026 13:0	Menikah	Staff / Karyawan Operasional
79	7094997	Perempuan	37	DKI Jakarta	Jakarta Barat	Bekerja penuh waktu	(u 09/05/2026 13:0	Menikah	Staff / Karyawan Operasional
80	7094998	Perempuan	31	DKI Jakarta	Jakarta Pusat	Bekerja penuh waktu	(u 09/05/2026 13:0	Menikah	Staff / Karyawan Operasional
81	7094999	Laki-Laki	30	Jawa Barat	Bogor	Bekerja penuh waktu	(u 09/05/2026 13:0	Belum Menikah	Staff / Karyawan Operasional
82	7095002	Perempuan	27	Banten	Tangerang	Bekerja penuh waktu	(u 09/05/2026 13:0	Belum Menikah	Supervisor / Team Leader
83	7095003	Laki-Laki	38	Jawa Barat	Bekasi	Bekerja penuh waktu	(u 09/05/2026 13:0	Menikah	staf
84	7095006	Laki-Laki	25	Banten	Tangerang	Bekerja penuh waktu	(u 09/05/2026 13:0	Menikah	Senior Manager
85	7095007	Laki-Laki	30	DKI Jakarta	Jakarta Pusat	Bekerja penuh waktu	(u 09/05/2026 13:0	Menikah	Manager
86	7095010	Perempuan	26	Jawa Barat	Bogor	Bekerja penuh waktu	(u 09/05/2026 13:0	Menikah	Manager
87	7095011	Perempuan	26	Jawa Barat	Garut	Bekerja penuh waktu	(u 09/05/2026 13:0	Menikah	Supervisor / Team Leader
88	7095014	Perempuan	31	DKI Jakarta	Jakarta Selatan	Bekerja penuh waktu	(u 09/05/2026 13:0	Menikah	Staff / Karyawan Operasional
89	7095016	Laki-Laki	40	DKI Jakarta	Jakarta Barat	Bekerja penuh waktu	(u 09/05/2026 13:0	Menikah	Manager
90	7095017	Perempuan	27	Jawa Barat	Tasikmalaya	Bekerja penuh waktu	(u 09/05/2026 13:0	Menikah	Staff / Karyawan Operasional
91	7095019	Laki-Laki	21	Jawa Barat	Bandung	Bekerja penuh waktu	(u 09/05/2026 13:0	Menikah	Manager
92	7095020	Laki-Laki	26	DKI Jakarta	Jakarta Pusat	Bekerja penuh waktu	(u 09/05/2026 13:0	Menikah	Staff / Karyawan Operasional
93	7095021	Perempuan	23	DKI Jakarta	Jakarta Selatan	Bekerja penuh waktu	(u 09/05/2026 13:0	Belum Menikah	Staff / Karyawan Operasional
94	7095023	Laki-Laki	23	DKI Jakarta	Jakarta Barat	Bekerja penuh waktu	(u 09/05/2026 13:0	Belum Menikah	Assistant Manager
95	7095025	Perempuan	25	DKI Jakarta	Jakarta Selatan	Bekerja penuh waktu	(u 09/05/2026 13:0	Belum Menikah	Supervisor / Team Leader

B. Variable WPC

Tuntutan pekerjaan saya mengganggu aktivitas pribadi saya	Pekerjaan saya menimbulkan tekanan yang membuat saya sulit memenuhi kepentingan pribadi	Ketika saya pulang kerja, saya sering merasa terlalu lelah untuk melakukan aktivitas pribadi	Pekerjaan saya menyita waktu yang seharusnya dapat saya gunakan untuk aktivitas pribadi	Tanggung jawab pekerjaan yang saya miliki sering menghambat saya untuk berpartisipasi dalam aktivitas pribadi
3	3	3	3	2
2	2	2	3	2
2	2	2	3	3
3	4	4	4	4
3	4	4	4	4
5	5	4	5	5
2	3	3	2	2
4	3	2	2	3
2	2	4	2	2
5	4	4	5	4
4	3	5	4	5
4	2	4	4	2
2	2	4	2	1
2	2	3	2	3
2	3	3	2	3
2	2	3	2	2
2	2	4	2	2
4	3	4	4	4
4	4	5	4	3
4	4	5	4	4
2	3	3	3	2
2	2	2	2	1
2	2	2	2	2
5	4	4	4	4
5	4	4	5	3
4	4	5	4	3
3	2	3	2	1
3	3	2	2	2
3	3	4	4	3
3	5	4	4	4
3	3	4	4	3
2	4	3	3	3
3	3	4	3	3
2	1	3	4	5
2	1	2	2	1
2	3	4	2	4
4	2	4	4	3
2	2	3	2	2
3	3	4	4	3
4	5	4	4	4
2	3	4	4	4
2	1	2	2	2
3	4	3	4	4
2	3	4	4	2
3	3	5	2	4
4	2	4	4	4
3	3	2	4	2
3	3	4	4	3
4	3	5	2	3
1	2	3	2	1
2	2	4	4	3
4	5	4	4	5
2	2	4	3	2
3	3	4	4	3
3	4	4	3	4
4	3	5	4	4
1	1	2	2	2
5	3	3	4	3
5	4	4	4	5
3	3	4	4	3
~	~	~	~	~

Tuntutan pekerjaan saya mengganggu aktivitas pribadi saya	Pekerjaan saya menimbulkan tekanan yang membuat saya sulit memenuhi kepentingan pribadi	Ketika saya pulang kerja, saya sering merasa terlalu lelah untuk melakukan aktivitas pribadi	Pekerjaan saya menyita waktu yang seharusnya dapat saya gunakan untuk aktivitas pribadi	Tanggung jawab pekerjaan yang saya miliki sering menghambat saya untuk berpartisipasi dalam aktivitas pribadi
3	3	3	4	3
2	3	3	4	4
2	2	2	4	4
3	3	3	3	3
1	2	2	2	2
4	3	4	4	4
4	4	2	2	4
1	1	4	3	4
3	3	4	4	3
2	2	3	3	2
3	2	2	3	1
3	4	4	3	4
4	3	2	4	3
3	3	4	4	4
4	4	2	4	5
4	3	4	4	4
2	2	4	2	3
3	3	5	3	4
2	2	3	4	3
2	2	3	2	2
4	5	4	4	3
2	1	5	5	5
4	3	4	4	4
2	2	5	4	4
3	2	4	4	3
2	1	2	2	2
3	3	4	3	1
3	3	4	4	3
3	2	4	4	4
4	4	5	4	5
4	4	5	4	5
1	1	3	2	2
3	3	3	3	3
2	2	4	2	4

C. Variabel OCBI

ATTACHMENT 3

DATA PROCESSING RESULT

A. Validity Test

1. Variable WPC

Correlations

		X1	X2	X3	X4	X5	RATARATAX
X1	Pearson Correlation	1	.666**	.346**	.639**	.548**	.820**
	Sig. (2-tailed)		.000	.001	.000	.000	.000
	N	95	95	95	95	95	95
X2	Pearson Correlation	.666**	1	.396**	.501**	.585**	.806**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000
	N	95	95	95	95	95	95
X3	Pearson Correlation	.346**	.396**	1	.496**	.486**	.677**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000		.000	.000	.000
	N	95	95	95	95	95	95
X4	Pearson Correlation	.639**	.501**	.496**	1	.552**	.806**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000
	N	95	95	95	95	95	95
X5	Pearson Correlation	.548**	.585**	.486**	.552**	1	.818**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000
	N	95	95	95	95	95	95
RATARATAX	Pearson Correlation	.820**	.806**	.677**	.806**	.818**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	95	95	95	95	95	95

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

2. Variable OCBI

		Correlations								
		M1	M2	M3	M4	M5	M6	M7	M8	RATARATAM
M1	Pearson Correlation	1	.159	.529**	-.025	.160	.152	.368**	.372**	.610**
	Sig. (2-tailed)		.123	.000	.810	.122	.141	.000	.000	.000
	N	95	95	95	95	95	95	95	95	95
M2	Pearson Correlation	.159	1	.236*	.257*	.434**	.370**	.408**	.393**	.627**
	Sig. (2-tailed)	.123		.021	.012	.000	.000	.000	.000	.000
	N	95	95	95	95	95	95	95	95	95
M3	Pearson Correlation	.529**	.236*	1	.200	.207*	.325**	.395**	.253*	.681**
	Sig. (2-tailed)	.000	.021		.052	.044	.001	.000	.013	.000
	N	95	95	95	95	95	95	95	95	95
M4	Pearson Correlation	-.025	.257*	.200	1	.347**	.211*	.082	.158	.389**
	Sig. (2-tailed)	.810	.012	.052		.001	.040	.428	.126	.000
	N	95	95	95	95	95	95	95	95	95
M5	Pearson Correlation	.160	.434**	.207*	.347**	1	.286**	.156	.296**	.528**
	Sig. (2-tailed)	.122	.000	.044	.001		.005	.132	.004	.000
	N	95	95	95	95	95	95	95	95	95
M6	Pearson Correlation	.152	.370**	.325**	.211*	.286**	1	.302**	.445**	.647**
	Sig. (2-tailed)	.141	.000	.001	.040	.005		.003	.000	.000
	N	95	95	95	95	95	95	95	95	95
M7	Pearson Correlation	.368**	.408**	.395**	.082	.156	.302**	1	.424**	.652**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.428	.132	.003		.000	.000
	N	95	95	95	95	95	95	95	95	95
M8	Pearson Correlation	.372**	.393**	.253*	.158	.296**	.445**	.424**	1	.705**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.013	.126	.004	.000	.000		.000
	N	95	95	95	95	95	95	95	95	95
RATARATAM	Pearson Correlation	.610**	.627**	.681**	.389**	.528**	.647**	.652**	.705**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	95	95	95	95	95	95	95	95	95

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

3. Variable IWP

		Correlations																	
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Y13	Y14	RATARATAY			
Y1	Pearson Correlation	1	.219	.240	.322 ^{**}	.438 ^{**}	.391 ^{**}	.089	.129	.004	.194	.237 [*]	.281 ^{**}	.179	.169	.474 ^{**}			
	Sig. (2-tailed)		.033	.019	.001	.000	.000	.391	.211	.966	.060	.021	.006	.082	.102	.000			
	N	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95			
Y2	Pearson Correlation	.219 [*]	1	.314 ^{**}	.089	.483 ^{**}	.351 ^{**}	.238	.353 ^{**}	.150	.138	.214 [*]	.347 ^{**}	.282 [*]	.314 ^{**}	.578 ^{**}			
	Sig. (2-tailed)	.033		.002	.392	.000	.000	.020	.000	.146	.181	.037	.001	.006	.002	.000			
	N	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95			
Y3	Pearson Correlation	.240 [*]	.314 ^{**}	1	.239 [*]	.341 ^{**}	.301 ^{**}	.243 [*]	.080	.150	.485 ^{**}	.411 ^{**}	.349 ^{**}	.080	.316 ^{**}	.572 ^{**}			
	Sig. (2-tailed)	.019	.002		.020	.001	.003	.018	.441	.146	.000	.000	.001	.439	.002	.000			
	N	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95			
Y4	Pearson Correlation	.322 ^{**}	.089	.239 [*]	1	.322 ^{**}	.384 ^{**}	.088	.197	.232 [*]	.350 ^{**}	.259 [*]	.307 ^{**}	.189	.081	.507 ^{**}			
	Sig. (2-tailed)	.001	.392	.020		.001	.000	.397	.055	.024	.001	.011	.002	.067	.435	.000			
	N	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95			
Y5	Pearson Correlation	.438 ^{**}	.483 ^{**}	.341 ^{**}	.322 ^{**}	1	.426 ^{**}	.190	.234 [*]	.114	.240	.396 ^{**}	.242 [*]	.314 ^{**}	.387 ^{**}	.648 ^{**}			
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.001		.000	.066	.023	.273	.019	.000	.018	.002	.000	.000			
	N	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95			
Y6	Pearson Correlation	.391 ^{**}	.351 ^{**}	.301 ^{**}	.384 ^{**}	.426 ^{**}	1	.193	.095	.281 [*]	.260	.490 ^{**}	.183	.302 [*]	.309 [*]	.633 ^{**}			
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.003	.000	.000		.359	.060	.006	.011	.000	.076	.003	.002	.000			
	N	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95			
Y7	Pearson Correlation	.089	.238 [*]	.243 [*]	.088	.190	.193	1	.334 ^{**}	.567 ^{**}	.131	.160	.376 ^{**}	.337 ^{**}	.153	.565 ^{**}			
	Sig. (2-tailed)	.391	.020	.018	.397	.066	.060		.001	.000	.205	.122	.000	.001	.140	.000			
	N	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95			
Y8	Pearson Correlation	.129	.353 ^{**}	.080	.197	.234 [*]	.095	.334 ^{**}	1	.219 [*]	-.030	-.057	.207 [*]	.247 [*]	.131	.447 ^{**}			
	Sig. (2-tailed)	.211	.000	.441	.055	.023	.359	.001		.033	.774	.585	.044	.016	.205	.000			
	N	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95			
Y9	Pearson Correlation	.004	.150	.150	.232	.114	.281 [*]	.567 ^{**}	.219 [*]	1	.207 [*]	.288 ^{**}	.192	.405 ^{**}	.243 [*]	.563 ^{**}			
	Sig. (2-tailed)	.966	.146	.146	.024	.273	.006	.000	.033		.044	.005	.063	.000	.018	.000			
	N	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95			
Y10	Pearson Correlation	.194	.138	.485 ^{**}	.350 ^{**}	.240 [*]	.260 [*]	.131	-.030	.207 [*]	1	.424 ^{**}	.230 [*]	.042	.249	.482 [*]			
	Sig. (2-tailed)	.060	.181	.000	.001	.019	.011	.205	.774	.044		.000	.025	.687	.015	.000			
	N	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95			
Y11	Pearson Correlation	.237 [*]	.214 [*]	.411 ^{**}	.259 [*]	.396 ^{**}	.490 ^{**}	.160	-.057	.288 ^{**}	.424 ^{**}	1	.066	.165	.209 [*]	.535 ^{**}			
	Sig. (2-tailed)	.021	.037	.000	.011	.000	.000	.122	.585	.005	.000		.527	.111	.042	.000			
	N	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95			
Y12	Pearson Correlation	.281 ^{**}	.347 ^{**}	.349 ^{**}	.307 ^{**}	.242 [*]	.183	.376 ^{**}	.207 [*]	.192 [*]	.230 [*]	.066	1	.387 ^{**}	.152	.553 ^{**}			
	Sig. (2-tailed)	.006	.001	.001	.002	.018	.076	.000	.044	.063	.025	.527		.000	.140	.000			
	N	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95			
Y13	Pearson Correlation	.179	.282 [*]	.080	.189	.314 ^{**}	.302 ^{**}	.337 ^{**}	.247 [*]	.405 ^{**}	.042	.165	.387 ^{**}	1	.175	.558 ^{**}			
	Sig. (2-tailed)	.082	.006	.439	.067	.002	.003	.001	.016	.000	.687	.111	.000		.091	.000			
	N	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95			
Y14	Pearson Correlation	.169	.314 ^{**}	.316 ^{**}	.081	.387 ^{**}	.309 ^{**}	.153	.131	.243 [*]	.249 [*]	.209 [*]	.152	.175	1	.509 ^{**}			
	Sig. (2-tailed)	.102	.002	.002	.435	.000	.002	.140	.205	.018	.015	.042	.140	.091		.000			
	N	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95			
RATARATAY	Pearson Correlation	.474 ^{**}	.578 ^{**}	.572 ^{**}	.507 ^{**}	.648 ^{**}	.633 ^{**}	.565 ^{**}	.447 ^{**}	.563 ^{**}	.482 ^{**}	.535 ^{**}	.553 ^{**}	.558 ^{**}	.509 ^{**}	1			
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000			
	N	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95			

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

B. Reliability Test

1. Variable WPC

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.846	5

2. Variable OCBI

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.758	8

3. Variable IWP

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.816	14

C. Descriptive Analysis Test

1. Variable WPC

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
WPC1	95	1	5	2.93	1.034
WPC2	95	1	5	2.82	1.000
WPC3	95	2	5	3.62	.901
WPC4	95	2	5	3.17	.953
WPC5	95	1	5	3.09	1.102
AVEWPC	95	1.6	4.8	3.126	.7866
Valid N (listwise)	95				

2. Variable OCBI

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
OCBI1	95	1	5	3.62	.901
OCBI2	95	2	5	3.95	.674
OCBI3	95	2	5	3.62	.877
OCBI4	95	3	5	4.33	.591
OCBI5	95	3	5	4.29	.563
OCBI6	95	1	5	3.64	.862
OCBI7	95	2	5	3.86	.709
OCBI8	95	2	5	3.60	.843
AVEOCBI	95	2.9	4.9	3.877	.4676
Valid N (listwise)	95				

3. Variable IWP

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
IWP1	95	4	5	4.36	.482
IWP2	95	3	5	4.26	.510
IWP3	95	3	5	4.47	.543
IWP4	95	3	5	4.39	.532
IWP5	95	3	5	4.29	.503
IWP6	95	3	5	4.39	.551
IWP7	95	2	5	3.92	.710
IWP8	95	2	5	4.19	.607
IWP9	95	2	5	4.08	.679
IWP10	95	4	5	4.55	.500
IWP11	95	4	5	4.64	.482
IWP12	95	3	5	4.22	.509
IWP13	95	2	5	4.05	.642
IWP14	95	3	5	4.37	.584
AVEIWP	95	3.5	5.0	4.302	.3084
Valid N (listwise)	95				

D. Hypothesis Analysis Result

1. Step One

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.207 ^a	.043	.032	.3033

a. Predictors: (Constant), X

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	.382	1	.382	4.153	.044 ^b
	Residual	8.557	93	.092		
	Total	8.940	94			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.049	.128		31.585	.000
	X	.081	.040	.207	2.038	.044

a. Dependent Variable: Y

2. Step Two

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.227 ^a	.051	.041	.4578

a. Predictors: (Constant), X

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1.056	1	1.056	5.039	.027 ^b
	Residual	19.493	93	.210		
	Total	20.549	94			

a. Dependent Variable: M

b. Predictors: (Constant), X

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.456	.193		17.862	.000
	X	.135	.060	.227	2.245	.027

a. Dependent Variable: M

3. Step Three

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.599 ^a	.358	.352	.2483

a. Predictors: (Constant), M

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3.204	1	3.204	51.961	.000 ^b
	Residual	5.735	93	.062		
	Total	8.940	94			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), M

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.771	.214		12.955	.000
	M	.395	.055	.599	7.208	.000

a. Dependent Variable: Y

4. Step Four

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.603 ^a	.364	.350	.2486

a. Predictors: (Constant), M, X

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3.252	2	1.626	26.301	.000 ^b
	Residual	5.688	92	.062		
	Total	8.940	94			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), M, X

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.723	.221		12.312	.000
	X	.029	.033	.075	.877	.383
	M	.384	.056	.582	6.813	.000

a. Dependent Variable: Y