

E-PROSIDING

SEMINAR NASIONAL PSIKOLOGI (SERASI) 2023

Semarang, 18-19 Agustus 2023

Gedung Thomas Aquinas
Ruang Teater Lantai 3
Jl. Pawiyatan Luhur IV/1, RT 04 RW V
Kel. Bendan Duwur, Kec. Gajahmungkur
Kota Semarang, Jawa Tengah 50234

**MENCAPAI KESEJAHTERAAN PSIKOLOGIS
DALAM MASYARAKAT MULTIKULTUR
DI ERA BARU**

E-Prosiding Seminar Nasional Psikologi (Serasi) 2023

Tema:
“Mencapai Kesejahteraan Psikologis
dalam Masyarakat Multikultur di Era Baru”



Penulis:

Gagah Putra Pamungkas, Ferdinandus Hindiarto, dkk.

Editor:

Bartolomeus Yofana Adiwena, S.Psi., M.Si.
Basilus Oda Sanjaya, S.Psi., M.Psi.

Reviewer:

Afriza Animawan Arifin, S.Psi., M.A., dkk.

Tanggal presentasi:

Jumat-Sabtu, 18-19 Agustus 2023

Tempat:

Gedung Thomas Aquinas, Kampus Bendan, Soegijapranata Catholic University

Penyelenggara:

Fakultas Psikologi Soegijapranata Catholic University

Penerbit:

Universitas Katolik Soegijapranata

E-Prosiding Seminar Nasional Psikologi (Serasi) 2023

Tema	: Mencapai Kesejahteraan Psikologis dalam Masyarakat Multikultur di Era Baru
Penulis	: Gagah Putra Pamungkas, Ferdinandus Hindiarto, dkk.
Penanggung jawab	: Dr. Dra. Kristiana Haryanti, M.Si.
Editor	: Bartolomeus Yofana Adiwena, S.Psi., M.Si. Basilius Oda Sanjaya, S.Psi., M.Psi.
Reviewer	: Afriza Animawan Arifin, S.Psi., M.A. Akhmad Rifandi, S.Psi., M.Psi. Amalia Adhandayani, S.Psi., M.Si. Daniswara Agusta Wijaya, M.Psi., Psikolog Diana Permata Sari S.Psi., M.Sc. Ellyana Dwi Farisandy, M.Psi., Psikolog Eugenius Tintus Reinaldi, S.Psi., M.Psi. Heni Gerda Pesau, S.Psi., M.Psi., Psikolog Kinanti Widyaningsih, S.Psi., M.Psi., Psikolog Kusumasari Kartika Hima Darmayanti, M.Si. Laode Surazal Qalbi, S.Pd., M.A. Lidwina Florentiana Sindoro, S.Psi., M.Psi. Made Syanesti Adishesa, M.Psi., Psikolog Maria Bramanwidyantari, S.Psi., M.A. Monika W. Satyajati, S.Psi., M.Psi., Psikolog Nadia Khairina, S.Psi., M.Si. Ni Made Putri Ariyanti, S. Psi., M. Psi., Psikolog Ni Putu Adelia Kesumaningsari, M.Sc. Risna Febriani, S.Psi., M.Si. Robik Anwar Dani, M.Psi., Psikolog Tiara Veronika, S.Psi., M.Si. Veronica Kristiyani, S.Psi., M.Si., Psikolog

Hak Cipta dilindungi undang-undang. Dilarang memperbanyak atau memindahkan sebagian atau seluruh isi buku ini dalam bentuk apapun, baik secara elektronik maupun mekanis, termasuk memfotocopy, merekam atau dengan sistem penyimpanan lainnya, tanpa izin tertulis dari Penulis dan Penerbit.

©Universitas Katolik Soegijapranata 2023

ISBN	: 978-623-5997-52-0 (PDF)
Sampul Buku	: Ruth Maria Triuslia Ginting
Perwajahan Isi	: Ignatius Eko
Ukuran Buku	: A4 (21 x 29.7 cm)
Font	: PT Sans 10
Terbit	: November 2023

PENERBIT:

Universitas Katolik Soegijapranata
Anggota APPTI No. 003.072.1.1.2019
Anggota IKAPI No 209/ALB/JTE/2021
Jl. Pawiyatan Luhur IV/1 Bendan Duwur Semarang 50234
Telpon (024)8441555 ext. 1409
Website: www.unika.ac.id
Email Penerbit: ebook@unika.ac.id

Seminar Nasional Psikologi (SERASI):

Mencapai Kesejahteraan Psikologis dalam Masyarakat Multikultur di Era Baru
Semarang, 18-19 Agustus 2023



Susunan Panitia Seminar Nasional Psikologi (Serasi) 2023

Penanggung jawab	: Dr. Dra. Kristiana Haryanti, M.Si.
Ketua	: Dr. Christin Wibhowo, S.Psi., M.Si.
Ketua 1	: Monika Windriya Satyajati, M.Psi., Psikolog
Ketua 2	: Kinanti Widyaningsih, S.Psi., M.Psi., Psikolog
Koordinator Sekretariat	: Deddy Dharmawan, S.Psi.
Bendahara 1	: D. Linggarjati Novi Parmitasari, S.Psi., M.A.
Bendahara 2	: Monica Galuh Sekar Wijayanti, S.H., M.Kn.
Koordinator Prosiding	: Bartolomeus Yofana Adiwena, S.Psi., M.Si.
Seksi Makalah & Prosiding	: Lidwina Florentiana Sindoro, S.Psi., M.Psi. : Basilius Oda Sanjaya, S.Psi., M.Psi : Theresia Alvita Saraswati, S.H.
Koordinator Acara	: Eugenius Tintus Reinaldi, S.Psi., M.Psi.
Seksi Acara	: Dr. E. Wahyu Margareth Indira, M.Pd., Psi
Koordinator Konsumsi	: Dra. Emiliana Primastuti, M.Si.
Seksi Konsumsi	: Rini Yastuti, S.Sos. : B. Mustikasari Wulan
Sekretariat – PubDekDok	: Daulika Juandi : Valentina Dhani : Theresia Vinca Dwiputri : Margaretha Diajeng Putri Rosari

Susunan Reviewer Seminar Nasional Psikologi (Serasi) 2023

1. Afriza Animawan Arifin, S.Psi., M.A. (Universitas Muhammadiyah Surakarta)
2. Akhmad Rifandi, S.Psi., M.Psi. (Universitas Muhammadiyah Banjarmasin)
3. Amalia Adhandayani, S.Psi., M.Si. (Universitas Esa Unggul)
4. Daniswara Agusta Wijaya, M.Psi., Psikolog (Universitas Katolik Soegijapranata)
5. Diana Permata Sari S.Psi., M.Sc. (Universitas Sanata Dharma)
6. Ellyana Dwi Farisandy, M.Psi., Psikolog (Universitas Pembangunan Jaya)
7. Eugenius Tintus Reinaldi, S.Psi., M.Psi. (Universitas Katolik Soegijapranata)
8. Heni Gerda Pesau, S.Psi., M.Psi., Psikolog (Universitas Atma Jaya Makassar)
9. Kinanti Widyaningsih, S.Psi., M.Psi., Psikolog (Universitas Katolik Soegijapranata)
10. Kusumasari Kartika Hima Darmayanti, M.Si. (Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang)
11. Laode Surazal Qalbi, S.Pd., M.A. (Universitas Halu Oleo Kendari)
12. Lidwina Florentiana Sindoro, S.Psi., M.Psi. (Universitas Katolik Soegijapranata)
13. Made Syanesti Adishesa, M.Psi., Psikolog (Universitas Katolik Indonesia Atma Jaya)
14. Maria Bramanwidyantari, S.Psi., M.A. (Universitas Katolik Soegijapranata)
15. Monika W. Satyajati, S.Psi., M.Psi., Psikolog (Universitas Katolik Soegijapranata)
16. Nadia Khairina, S.Psi., M.Si. (Universitas Negeri Malang)
17. Ni Made Putri Ariyanti, S. Psi., M. Psi., Psikolog (Universitas Hindu Indonesia)
18. Ni Putu Adelia Kesumaningsari, M.Sc. (Universitas Surabaya)
19. Risna Febriani, S.Psi., M.Si. (Universitas Muhammadiyah Banjarmasin)
20. Robik Anwar Dani, M.Psi., Psikolog (Universitas Katolik Widya Mandala Madiun)
21. Tiara Veronika, S.Psi., M.Si. (Universitas Negeri Manado)
22. Veronica Kristiyani, S.Psi., M.Si., Psikolog (Universitas Esa Unggul)

Seminar Nasional Psikologi (SERASI):

Mencapai Kesejahteraan Psikologis dalam Masyarakat Multikultur di Era Baru
Semarang, 18-19 Agustus 2023



Susunan Acara Seminar Nasional Psikologi (Serasi) 2023

Hari 1: Jumat, 18 Agustus 2023

Waktu	Kegiatan
07.30 - 08.00	Acara Pembukaan
08.00 - 08.20	Doa dan Penyambutan
08.20 - 08.35	Menyanyikan Indonesia Raya & Hymne Unika
08.35 - 08.45	Sambutan Dekan Fakultas Psikologi
08.45 - 08.50	Persiapan Sesi 1
08.50 - 09.40	Pembicara 1: Prof. Dra. Kwartarini Wahyu Yuniarti, M.Med.Sc., Ph.D., Psikolog
09.40 - 10.00	Tanya Jawab & Kesimpulan Sesi 1
10.00 - 10.05	Persiapan Sesi 2 & 3
10.05 - 10.45	Pembicara 2: Dr. Nurlaila Effendy, M.Si.
10.45 - 11.05	Pembicara 3: Carolus Indra Dwi Purnama, S.Psi., M.Psi., Psikolog
11.05 - 11.35	Tanya Jawab & Kesimpulan Sesi 2 & 3
11.35 - 13.00	Istirahat
13.00 - 13.30	Penandatanganan Nota Kesepahaman
13.30 - 15.00	Presentasi

Hari 2: Sabtu, 19 Agustus 2023

Waktu	Kegiatan
08.00 - 08.30	Registrasi
08.30 - 08.35	Doa dan Penyambutan
08.35 - 08.40	Persiapan Sesi 4
08.40 - 09.00	Pembicara 4: Dr. Y. Bagus Wismanto, MS.
09.00 - 09.20	Tanya Jawab & Kesimpulan Sesi 4
09.20 - 09.25	Persiapan Sesi 5
09.25 - 09.45	Pembicara 5: Yohanes Nugroho Raharjo
09.45 - 10.05	Tanya Jawab & Kesimpulan Sesi 5
10.05 - 10.10	Persiapan Sesi 6
10.10 - 10.30	Pembicara 6: Maria Bramanwidyantari, S.Psi., M.A.
10.30 - 10.50	Tanya Jawab & Kesimpulan Sesi 6
10.50 - 12.00	Presentasi
12.00 - 13.00	Istirahat
13.00 - 13.20	Penutupan oleh Ketua Panitia
13.20 - 13.25	Pengumuman Publikasi
13.25 - 13.45	Penutupan

Seminar Nasional Psikologi (SERASI):

Mencapai Kesejahteraan Psikologis dalam Masyarakat Multikultur di Era Baru
Semarang, 18-19 Agustus 2023



Sambutan Dekan

Puji syukur atas rahmat Tuhan yang Maha Kuasa atas terselenggaranya Seminar Nasional Psikologi (SERASI) 2023 dengan tema “Mencapai Kesejahteraan Psikologis dalam Masyarakat Multikultur di Era Baru”. Acara ini termasuk dalam serangkaian Dies Natalis Fakultas Psikologi ke-39. Tema tersebut diangkat berdasarkan visi misi fakultas, yaitu menjadi komunitas akademik psikologi yang bermakna bagi masyarakat multikultur. Oleh sebab itu, seminar ini menekankan pada topik kesejahteraan psikologis.

Dunia saat ini menghadapi cukup banyak tantangan, seperti konflik sosial dan ekonomi, isu pemanasan global dan pencemaran lingkungan, isu-isu kesehatan, serta berbagai isu lainnya. Untuk menghadapi berbagai tantangan tersebut, manusia perlu sejahtera, bukan hanya secara fisik namun juga secara psikologis. Kesejahteraan psikologis tentunya bisa membantu kita untuk dapat menjalankan fungsi kehidupan menjadi lebih baik. Itulah sebabnya seminar ini akan mengupas kesejahteraan psikologis dari berbagai sudut pandang agar dapat menjawab berbagai tantangan dunia modern saat ini.

Saya mengucapkan terima kasih kepada narasumber yang telah bersedia untuk membagikan ilmu pada Seminar SERASI ini, yaitu kepada Prof. Dra. Kwartarini Wahyu Yuniarti, M.Med.Sc., Ph.D., Psikolog; Dr. Nurlaila Effendy, M.Psi.; Dr Carolus Indra Dwi Purnama, S.Psi., M.Psi., Psikolog; Dr. Y. Bagus Wismanto, MS.; Bapak Y. Nugroho Raharjo, S.Psi., Psikolog; dan Ibu Maria Bramanwidyantari, S.Psi., M.A. Kiranya ilmu yang dibagikan dapat menambah wawasan untuk bersama-sama mengembangkan kesejahteraan psikologis dimasyarakat.

Terima kasih juga disampaikan kepada peserta pemakalah serta peserta seminar yang berasal dari berbagai wilayah, baik itu dari Jawa maupun diluar Jawa. Diskusi ilmiah dalam Seminar SERASI ini menjadi menarik dengan adanya kumpulan makalah lintas bidang, yaitu psikologi klinis, psikologi kesehatan, psikologi sosial, psikologi pendidikan, serta psikologi industri dan organisasi. Saya berharap diskusi ini dapat memberikan ide solusi dalam meningkatkan kesejahteraan psikologis di masyarakat.

Ucapan terima kasih juga ditujukan kepada segenap panitia pelaksana yang telah bekerja keras menyelenggarakan acara ini. Semoga Seminar SERASI ini bermanfaat untuk kita semua.

Semarang, 17 Agustus 2023
Dekan,
Dr. Kristiana Haryanti, M Si, Psikolog

Seminar Nasional Psikologi (SERASI):

Mencapai Kesejahteraan Psikologis dalam Masyarakat Multikultur di Era Baru
Semarang, 18-19 Agustus 2023



Sambutan Ketua Panitia

Salam sukacita bagi kita semua,

Kepada semua peserta seminar, kami menyampaikan selamat datang di Soegijapranata Catholic University (SCU). Tidak lupa kami ingin menyampaikan salam hormat kepada Dr. Kristiana Haryanti, M.Si, selaku Dekan Fakultas Psikologi SCU, Ibu/Bapak dekanat dan dosen,

Ibu/Bapak narasumber, dan juga Ibu/Bapak/ Saudara peserta Seminar Nasional Psikologi (Serasi). Pada kesempatan ini tentu kami bersyukur karena dapat bertemu Bapak, Ibu dan Saudara sekalian untuk membahas tentang cara Mencapai Kesejahteraan Psikologis Dalam Masyarakat Multikultur Di Era Baru.

Serasi ini diselenggarakan dalam rangkaian acara Dies Natalis ke-39 Fakultas Psikologi, SCU. Selain itu, acara ini juga dilandasi dengan spirit agar kita tidak lagi hanya berfokus pada gangguan psikologis, namun lebih memusatkan perhatian pada kesejahteraan psikologis. Untuk mencapai kesejahteraan psikologis itu dibutuhkan pemahaman dari berbagai pandangan. Oleh karena itu, kami mengundang para pakar untuk membahas kesejahteraan psikologis dari berbagai pandangan. Kami sangat bersuka cita dan berterima kasih karena Prof. Dra. Kwartarini Wahyu Yuniarti, M.Med.Sc.,Ph.D., Psikolog (Yogyakarta), Dr. Nurlaila Effendy, M.Psi.(Surabaya), Dr Carolus Indra Dwi Purnama, S.Psi., M.Psi., Psikolog (Semarang), Dr. Y. Bagus Wismanto,MS (Semarang), Bapak Y. Nugroho Raharjo, S.Psi., Psikolog (Jakarta), dan Ibu Maria Bramanwidyantari, S.Psi., M.A (Semarang) bersedia berbagi ilmu dengan kami.

Kami juga berterima kasih kepada para peserta dari Timor, juga dari Yogyakarta, Cimahi, Semarang dan dari kota-kota lain yang hadir pada acara Serasi. Terdapat 45 presenter, dan 47 peserta yang terdiri dari mahasiswa dan masyarakat umum juga ditambah dengan dosen dan mahasiswa dari Fakultas Psikologi SCU, yang siap berdiskusi hari ini.

Acara Serasi ini terselenggara juga karena dukungan banyak pihak. Pada kesempatan ini kami sampaikan banyak terima kasih kepada seluruh dosen ,tenaga kependidikan, dan mahasiswa Fakultas Psikologi, Soegijapranata Catholic University, yang mendukung terlaksananya Serasi ini. Terima kasih juga kepada seluruh panitia yang bekerja keras dan tetap suka cita demi terlaksananya acara ini.

Kami mohon maaf jika dalam acara Serasi ini banyak kekurangan yang Bapak/Ibu/Saudara rasakan. Semoga kekurangan kami tidak mengurangi makna dan manfaat dari Serasi ini. Selamat mengikuti seminar dan selamat mengambil manfaat dari acara ini. Salam SERASI!

Ketua Panitia,
Dr. Christin Wibhowo, M.Si, Psikolog

Daftar Isi

Susunan Panitia	iii
Susunan Reviewer	iv
Susunan Acara	v
Sambutan Dekan	vi
Sambutan Ketua Acara	vii
Daftar Isi	viii
<i>Work-Life Balance</i> Generasi Y ditinjau dari <i>Work Engagement</i> dan <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	1
<i>Gagah Putra Pamungkas dan Ferdinandus Hindiarto</i>	
Kesejahteraan Psikologis (<i>Psychological Well Being</i>) Perawat Pasca Pandemi: <i>Literature Review</i>	11
<i>Nataria Yulianie</i>	
Strategi Koping Dan Kepuasan Perkawinan pada Pasangan Yang Tidak Memiliki Keturunan: <i>Narrative review</i>	25
<i>Rufinus Sabtian Herlambang</i>	
Efikasi Diri Guru Mengajar Dan Tuntutan Profesi Guru Di Masa Modern Dan Pasca Pandemi	32
<i>Agnes Melati Situmorang dan Augustina Sulastri</i>	
<i>Person Centered Therapy</i> dalam Meningkatkan <i>Congruence</i> Realitas Subjektif Pasien Skizoafektif Tipe Depresi dengan Kepribadian Dependen	45
<i>Muhammad Idham Tamsil dan Siswanto</i>	
<i>Literature Review: Organizational Citizenship Behavior</i> pada Karyawan di Indonesia	54
<i>Fairuz Dhiya Nur Rizqi dan Kristiana Haryanti</i>	
Pemetaan Pengalaman Mahasiswa sebagai Korban Kekerasan	64
<i>Daniel Purwoko Budi Susetyo dan M. Suharsono</i>	
Analisis Pengaruh Implementasi Sistem Penilaian Kinerja Berbasis BSC terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dalam Organisasi	76
<i>Lilis Supatmi, Kristiana Haryanti, dan Daniel Purwoko Budi Susetyo</i>	
Stres Kerja Pada Perawat di Indonesia	86
<i>Anindita Ratih Ristanti dan Kristiana Haryanti</i>	
Resiliensi Mahasiswa Di Masa Pandemi Covid-19: <i>Scoping Review</i>	96
<i>Katharine Nikita Hutapea dan Augustina Sulastri</i>	

Pelaksanaan <i>Soegijapranata Learning Model</i> Dan Dampaknya pada Keterlibatan Belajar Mahasiswa	105
<i>Lucia Hernawati dan R.A. Praharesti Eriany</i>	
Penerapan <i>Play Therapy</i> Dengan Metode <i>Beat the Clock</i> untuk Meningkatkan Konsentrasi Anak dengan <i>Attention Deficit Hyperactive Disorder (ADHD)</i>	111
<i>Waldetrudis Adelina da Lopez, Endang Widyorini, dan Esthi Rahayu</i>	
Faktor Pemicu <i>Stress Akademik</i> pada Mahasiswa: Sebuah Studi Literatur	121
<i>Nathaniel Insan Saputra dan Augustina Sulastr</i>	
Pengaruh Stres Kerja terhadap Kesejahteraan Psikologis dengan Variabel Intervening Dukungan Sosial Dan Strategi Koping pada Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Dustira Cimahi	128
<i>Rudy Dwi Laksono, Mulya Virgonita, dan Hardani Widhiastuti</i>	
<i>Reminiscence Group Therapy</i> untuk Meningkatkan <i>Awareness</i> pada Lanjut Usia di Wisma Lansia X	139
<i>Bernadeta Widyaningrum, Siswanto, dan Monika Windriya Satyajati</i>	
Kualitas Hubungan Suami Istri, Suatu Tinjauan Deskriptif Kualitatif.....	145
<i>Pius Heru Priyanto dan Haryo Goeritno</i>	
Perbedaan Persepsi terhadap Rasa Manis pada Mahasiswa Perokok Dan Non Perokok	159
<i>Felicia I. Rudyanto, Fransiska Mega S. Ningsih, Andriani P. Sari, Bernarda E. Maura, Anisa Ratasya, Adhinda Rizky C. Sagita, Maria M. Marcella, Kareena N. Azzahra, Bima H. Pratama, Adetya Wulan C. Ekaputri, dan Monika W. Satyajati</i>	
Studi Eksplorasi Hubungan Sosial di Era Pandemi Covid-19	164
<i>M. Suharsono, Daniel Purwoko Budi Susetyo, Pius Heru Priyanto, dan Y. Bagus Wismanto</i>	
<i>Subjective Well-Being</i> Dan Kaitannya Dengan Kepuasan Pernikahan <i>Long Distance Marriage: Review Literatur</i>	177
<i>Samuel Priandito Hardanta dan Augustina Sulastr</i>	
Penggunaan Psikoedukasi untuk Meningkatkan Pengetahuan Kader Puskesmas dalam Memahami Kecemasan Ibu Hamil Berisiko Tinggi	191
<i>Xavera Adis Dewantari, Siswanto, dan Monika Windriya Satyajati</i>	
Hubungan Antara <i>Psychological Capital</i> dengan <i>Work Life Balance</i> pada Karyawan Generasi Milenial	200
<i>Tesha Widyanari dan Kristiana Haryanti</i>	
<i>Dialectical Behavior Therapy</i> Untuk Mengurangi Disregulasi Emosi Pada Penderita Gangguan Kepribadian Ambang	211
<i>Fidelia Indah Puspita Dewi, Christin Wibhowo, dan Monika Windriya Satyajati</i>	
<i>Storytelling</i> Untuk Menurunkan Perilaku Agresif Anak dengan Gangguan <i>Intellectual Developmental Disorder</i>	225
<i>Ivana Gracia, Endang Widyorini, dan Emiliana Primastuti</i>	

<i>Stimulus Fading dan Contingency Management dalam Meningkatkan Respon Komunikasi pada Anak yang Mengalami Gejala Gangguan Selective Mutism</i>	232
<i>Indahjanti Sutanto, Endang Widyorini, dan Sri Sumijati</i>	
Hubungan <i>Self Efficacy</i> dengan <i>Stress</i> pada Mahasiswa	241
<i>Anastasia V. Febriantiningasih dan Maria Yang Roswita</i>	
Penerapan Metode <i>Discrete Trial Training (DTT)</i> Pada <i>Autism Spectrum Disorder (ASD)</i> untuk Meningkatkan Kemampuan Kontak Mata Secara Mandiri	249
<i>Vicki Noviliana Ardhiningtyas, Endang Widyorini, dan Sri Sumijati</i>	
Pengaruh Kopi Terhadap Memori Jangka Pendek	259
<i>Tarangga E. B. Wibowo, Adinda P. Junita, Dione I.M. Rahamitu, Ignatius D. Santanu, Maria A. Kurniawahyuni, Regina Adventya, Nayla Anindya, Galuh Pertiwi, Bonevasius Taran, Zefanya T. Ursula, dan Monika W. Satyajati</i>	
Fenomena <i>Self-Injury</i> pada Wanita (Suatu Studi Kasus)	264
<i>Erna Agustina Yudiati dan Lu'lu' Mafruchatun Nadhifah</i>	
Menemani Hingga Akhir: Gambaran Resiliensi Keluarga <i>Family Caregiver</i> dengan Anggota Keluarga Penderita Kanker Payudara Stadium Akhir	272
<i>Dyah Widhi Winantu dan Costrie Ganes Widayanti</i>	
Emosi Positif pada Remaja dengan Kecenderungan Kepribadian Ambang Ditinjau Dari Minat Menonton Drama Korea	282
<i>Christin Wibhowo dan Lavelyna Rapha Adjikusuma</i>	
Peran Minat Baca, Masa Kerja, Dan Usia dengan Kemampuan Literasi Digital pada Guru Sekolah Dasar di Semarang	289
<i>R.A. Praharesti Eriany dan Emiliana Primastuti</i>	
Hubungan antara Optimisme dengan <i>Coping Stress</i> pada Mahasiswa Yang Sedang Menyusun Skripsi: <i>Narrative Literature Review</i>	296
<i>Dyas Egga Josephin Ardinanto dan Esthi Rahayu</i>	

Literature Review: Organizational Citizenship Behavior pada Karyawan di Indonesia

(Literature Review: Organizational Citizenship Behavior of Employees in Indonesia)

Fairuz Dhiya Nur Rizqi*, Fakultas Psikologi Universitas Katolik Soegijapranata, Semarang, Indonesia

Kristiana Haryanti, Fakultas Psikologi Universitas Katolik Soegijapranata, Semarang, Indonesia

✉ : *fairuzdhiya01@gmail.com

Abstract

Organizations need qualified employees who are willing to work outside their main duties, which is called organizational citizenship behavior (OCB). OCB in the workplace is considered important for organizational survival to increase performance and productivity. This research is a literature review study. The purpose of reviewing the literature on OCB is to provide a review of OCB research in Indonesia and to provide a more comprehensive understanding of various aspects of the OCB construct based on the dimensions of the results of previous studies. This literature review was conducted on articles examining OCB in Indonesia in the last five years. Articles are obtained through online journal databases, article searches are adjusted to the criteria; (1) the research was conducted from 2017 to 2022; (2) OCB research was conducted in Indonesia; (3) the article was entered into a accredited national journal when it was published, namely Sinta 1 to Sinta 4. Based on the results of the review, it shows that the majority of OCB research in Indonesia uses research methods in the form of a scale adapted from Organ theory with five dimensions, namely: altruism, courtesy, sportsmanship, civic virtue, and conscientiousness. The implications for further OCB research require a study of OCB assessment standards in companies so that OCB assessments can be differentiated from other types of work.

Keywords: OCB, Indonesia, literature review

PENDAHULUAN

Perusahaan di Indonesia saat ini membutuhkan sumber daya manusia yang memiliki kualitas baik dan integritas yang tinggi guna perusahaan mampu bersaing dengan perusahaan lainnya. Dalam menghadapi persaingan bisnis yang semakin ketat, perusahaan tidak hanya membutuhkan karyawan yang memiliki kemampuan dengan taraf rata-rata, melainkan karyawan juga diharapkan mampu menginvestasikan dirinya untuk terlibat dalam pekerjaan, bersikap proaktif, serta memiliki komitmen tinggi terhadap standar kualitas kerja (Mandala dan Nurendra, 2020).

Produktivitas kerja karyawan menjadi aspek terpenting dalam sebuah perusahaan. Apabila perusahaan mempekerjakan individu yang tidak memiliki kualitas dan integritas yang baik maka yang akan terjadi adalah kemerosotan pada perusahaan. Salah satu perilaku dari sumber daya manusia yang dapat membantu perusahaan adalah *organizational citizenship*

behavior (OCB). OCB merupakan salah satu aspek dari aktivitas individu dalam melaksanakan pekerjaan. Perusahaan atau organisasi dapat dikatakan berhasil apabila karyawannya tidak hanya melakukan tugas-tugas pokok saja.

Djatola dan Hilal (2022) mengungkapkan bahwa OCB merupakan perilaku sukarela dalam mengerjakan tugas diluar tugas pokok karyawan tersebut tanpa adanya permintaan *reward* secara formal dari perusahaan. Pentingnya menumbuhkan OCB di dalam perusahaan merupakan salah satu yang menjadi syarat utama bagi perusahaan apabila ingin dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Hartantyo dkk, 2019). Secara spesifik OCB dapat mempengaruhi kinerja perusahaan dalam hal mendorong peningkatan produktivitas karyawan, mendorong penggunaan sumber daya organisasi yang dimiliki perusahaan, memberikan fasilitas kegiatan koordinasi antar karyawan, mempertahankan

kan karyawan yang berkualitas dengan membuat lingkungan kerja sebagai tempat menyenangkan untuk bekerja, serta meningkatkan kemampuan perusahaan untuk melakukan adaptasi terhadap perubahan lingkungan (Muhdar, 2015).

Salah satu negara yang memiliki minat dalam penelitian tentang OCB yaitu Indonesia, misalnya pada penelitian awal yang dilakukan oleh Wijayanto dan Kismono (2004) yang mengungkap bagaimana konstruk ini timbul karena adanya *job embeddedness* dan dimediasi oleh rasa bertanggung jawab dari para perawat di suatu rumah sakit swasta Indonesia. Penelitian tersebut kemudian diikuti oleh penelitian-penelitian selanjutnya pada sampel, jenis penelitian hingga anteseden yang beragam (Grasiawaty, 2021).

Penulisan ini bertujuan untuk memberikan ulasan mengenai penelitian OCB di Indonesia pada rentang lima tahun terakhir. Tulisan ini dimaksudkan untuk mengetahui teori apa saja yang dibahas dalam konteks OCB serta hal-hal lainnya yang berkaitan dengan penelitian OCB di Indonesia. *Literature review* ini dilakukan dengan mengumpulkan artikel penelitian-penelitian OCB yang telah dilakukan di Indonesia. Artikel penelitian kemudian dianalisis berdasarkan konstruk OCB, responden penelitian, serta metode penelitian.

METODE

Metode yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah metode *systematic literature review*, merupakan suatu metode yang berkaitan dengan tinjauan Pustaka. *Systematic literature review* adalah sarana untuk mengidentifikasi, menilai, serta menjelaskan berbagai penelitian yang berkaitan dengan bidang topik tertentu (Yusril, 2021).

Pencarian data dilakukan melalui dua *database online journal* yang dapat diakses oleh peneliti, yaitu Portal Garuda Indonesia dan google *scholar*. Kriteria dari pencarian ini adalah: (1) penelitian dilakukan mulai tahun 2017 hingga 2022; (2) penelitian OCB dilakukan di Indonesia; (3) masuk ke dalam jurnal nasional terakreditasi saat artikel tersebut terbit yaitu Sinta 1 sampai Sinta 4. Langkah utama dilakukan peneliti yaitu melakukan penelusuran tinjauan pustaka guna mengumpulkan berbagai informasi yang berkaitan dengan OCB. Kemudian dilanjutkan menyaring artikel berdasarkan tujuan dan kriteria penelitian ini. Dalam penulisan ini, penulis berfokus pada penelitian OCB yang dilakukan di Indonesia.

HASIL

Berdasarkan hasil penelusuran, terdapat 20 artikel yang sesuai dengan kriteria.

Tabel 1. Artikel yang diperoleh dari penelusuran peneliti

No.	Temuan	Persentase
1.	Metode pengumpulan data	Kuesioner
		kuesioner dan wawancara
2.	Jurnal penerbit	Jurnal Ekonomi dan Bisnis
		Jurnal Psikologi
		Jurnal lainnya
3.	Konstruk OCB	Organ
		Podsakoff
		William & Anderson
4.	Partisipan	Karyawan swasta
		Pegawai Pemerintah
		Tenaga Medis
		Tenaga Pendidik

DISKUSI

Metode Pengumpulan Data

Hal menarik dalam melakukan *literature review* yaitu mayoritas penelitian menggunakan data primer atau skala untuk mengambil data OCB. Padahal penggunaan metode tersebut akan memungkinkan terjadinya *common method variance* (Podsakoff dalam Grasiawaty, 2021). *Common method variance* diketahui jika sumber data penelitian berasal dari satu sumber yaitu untuk kuesioner yang digunakan dalam mengukur variabel bebas dan terikat. Padahal, berdasarkan meta-analisis yang dilakukan oleh Podsakoff dkk (2000), OCB merupakan salah satu konstruk dengan kecenderungan *social desirability* yang tinggi sehingga sangat rentan bias apabila menggunakan sumber yang sama. Dengan itu maka diharapkan para peneliti berikutnya dapat menekankan pada partisipan untuk mengerjakan lebih disesuaikan dengan kondisi masing-masing, selain itu peneliti berikutnya juga lebih memperhatikan temuan tersebut sehingga hasil penelitian dapat dipertanggung jawabkan.

Konstruk OCB yang diteliti di Indonesia

Jika dicermati konstruk penelitian OCB yang paling banyak diadopsi oleh peneliti-peneliti di Indonesia adalah milik Organ (1988) ataupun konstruk turunannya Organ (2006). OCB menurut Organ (1988) memiliki lima dimensi, menurut Podsakoff dkk, 2000) OCB dikategorikan berdasarkan tujuh dimensi, serta menurut Williams dan Anderson (1991) OCB menjadi dua kategori (OCB-I dan OCB-O).

Organizational Citizenship Behavior menurut Organ (1988) memiliki lima dimensi, antara lain:

a. *Altruism*

Merupakan perilaku membantu karyawan lain tanpa adanya paksaan pada tugas-tugas yang berkaitan erat dengan operasional organisasi. Contoh perilaku yang menunjukkan adanya *altruism* adalah seperti menggantikan rekan kerja yang tidak masuk atau sedang istirahat, membantu karyawan lain yang memiliki pekerjaan lebih serta menjadi *volunteer* untuk mengerjakan suatu pekerjaan.

b. *Conscientiousness*

Merupakan perilaku yang berkaitan dengan kemampuan yang dimiliki untuk fokus terhadap proses pencapaian tujuan. Contoh perilaku dalam dimensi ini adalah seperti datang bekerja lebih awal sehingga dapat menyiapkan hal-hal yang berhubungan dengan pekerjaannya, tepat waktu terhadap kedatangan dan mengerjakan tugas-tugas, dapat bertanggung jawab serta berambisi.

c. *Sportsmanship*

Merupakan perilaku toleransi terhadap situasi yang tidak memberi kenyamanan di tempat kerja. Pada dimensi *sportsmanship* yang ditunjukkan oleh individu dengan adanya keinginan untuk bertoleransi tanpa memandang sisi buruk individu lainnya.

d. *Courtesy*

Menunjukkan perilaku positif kepada individu lain dalam mengatasi permasalahan yang berkaitan dengan perusahaan dan dapat membantu mencegah datangnya permasalahan dengan individu lainnya atau rekan kerja, seperti halnya menjaga hubungan baik dengan rekan kerja, serta menghargai hak dan privasi individu lain.

e. *Civic Virtue*

Merupakan perilaku individu yang menunjukkan perilaku sukarela dalam membantu segala hal demi kepentingan organisasi. Contoh perilaku yang ditunjukkan dalam dimensi ini adalah memiliki kepedulian dan rasa tanggung jawab atas keberlangsungan kinerja dalam organisasi.

Berdasarkan tinjauan pustaka yang telah di review, OCB dikategorikan menjadi tujuh dimensi (Podsakoff dkk, 2000) antara lain:

a. *Helping behavior* merupakan perilaku secara sukarela dalam memberikan bantuan pada individu lain.

b. *Sportsmanship* mengacu pada mempertahankan sikap dan kemauan positif yang ditunjukkan individu untuk mengorbankan kepentingannya demi kepentingan Bersama.

c. *Individual initiative* merupakan sikap proaktif, yang mana merujuk pada upaya tulus dalam membantu guna meningkatkan hasil kerja dan mendorong individu lain.

- d. *Civic virtue* mengacu pada bagaimana individu dapat terlibat dalam permasalahan kelompok.
- e. *Organizational commitment* mengacu loyalitas pada organisasi dalam membangun citra positif kepada lingkungan di luar organisasi.
- f. *Compliance* mengacu pada kepatuhan individu terhadap peraturan atau prosedur yang berlaku di organisasi.
- g. *Personal development* adalah upaya yang dilakukan oleh individu secara sukarela untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, serta kemampuan lainnya sebagai upaya kontribusi dalam memajukan organisasi.

Selain Organ dan Podsakoff, pemahaman terkait OCB juga dipaparkan oleh Williams dan Anderson, dalam Grasiawaty (2021) menjelaskan bahwa Williams dan Anderson membagi OCB menjadi dua kategori yaitu OCB-I dan OCB-O. Kategori terdiri dari perilaku yang secara langsung memberikan manfaat bagi individu lain serta dapat memberi kontribusi pada organisasi. OCB-I mengacu pada perilaku yang membawa keuntungan bagi individu tertentu dalam organisasi. Kategori kedua yaitu OCB-O merupakan perilaku yang memberikan manfaat bagi organisasi seperti waktu kehadiran di tempat kerja sesuai dengan SOP serta dapat mentaati peraturan-peraturan informal yang berlaku di perusahaan.

William dan Anderson (1991) mendefinisikan OCB sebagai perilaku yang membawa keuntungan bagi organisasi secara umum. Jika dicermati, Williams dan Anderson tidak mengubah esensi dari pemahaman OCB yang telah dikemukakan oleh para peneliti sebelumnya. Para peneliti OCB hanya membedakan jenis OCB yang nantinya perbedaan-perbedaan tersebut berimplikasi terhadap penelitian selanjutnya.

Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi perilaku OCB pada karyawan. Organ (dalam Titisari, 2014) menyebut bahwa terdapat dua faktor yang mempengaruhi perilaku OCB, yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor yang termasuk dalam faktor internal yaitu seperti kepuasan kerja,

komitmen organisasi kepribadian, serta motivasi, sedangkan yang termasuk dalam faktor eksternal yaitu seperti gaya kepemimpinan, serta kepercayaan terhadap pimpinan dan budaya organisasi. Perilaku OCB penting dimiliki oleh karyawan dalam organisasi, hal ini dikarenakan perilaku OCB dapat meningkatkan efisiensi dan produktivitas karyawan dan organisasi.

Partisipan dalam penelitian OCB di Indonesia

Berdasarkan penelitian-penelitian yang telah di review menjelaskan bahwa partisipan dalam penelitian OCB di Indonesia mayoritas adalah karyawan swasta dengan persentase sebesar 40%. Hal ini menjelaskan bahwa tingkat perilaku OCB cenderung dimunculkan oleh karyawan swasta dibandingkan dengan pegawai pemerintahan, tenaga medis, dan tenaga pendidik.

Grasiawaty (2021) dalam penelitiannya menjelaskan bahwa terdapat perbedaan partisipan OCB antara *white collar worker* dan *blue collar worker*. Perbedaan tersebut mengindikasikan bahwa penelitian OCB terfokus pada partisipan tertentu. Ketimpangan ini memunculkan beberapa *gap*, yang pertama yaitu alat ukur yang digunakan merefleksikan OCB dalam karyawan dengan kompetensi tertentu sehingga itemnya kurang relevan bagi pekerja yang melakukan pekerjaan secara manual. Pada *literature review* yang dilakukan oleh Podsakoff (2000) mengungkap jika Sebagian besar penelitian OCB di Amerika Serikat juga berpusat pada responden dengan kompetensi tertentu atau *white collar worker* seperti tantara, organisasi profit dan nonprofit, pekerja profesional dan mahasiswa.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis pembahasan yang telah dipaparkan, peneliti mengambil kesimpulan bahwa mayoritas konstruk OCB yang digunakan masih mayoritas menggunakan konsep yang dikemukakan oleh Organ dengan memiliki lima dimensi yaitu *altruism*, *conscientiousness*, *sportsmanship*, *courtesy*, dan *civic virtue*. Sementara

konstruk yang dikemukakan oleh tokoh lain seperti Podsakoff (2000) yang mengemukakan bahwa terdapat tujuh dimensi OCB antara lain *helping behavior, sportsmanship, individual initiative, civic virtue, organizational commitment, compliance*, dan *personal development*, serta William and Anderson yang membagi perilaku OCB menjadi dua kategori yaitu OCB-I dan OCB-O masih belum banyak digunakan oleh peneliti di Indonesia.

Implikasi untuk penelitian OCB berikutnya perlu adanya kajian ulang mengenai penilaian OCB di perusahaan apakah standar penilaian yang tinggi atau rendah dapat disamaratakan pada perusahaan atau jenis pekerjaan berbeda. Misalkan pada profesi perawat yang mana OCB dapat terbentuk karena adanya keadilan prosedural (Yoga dan Yuliasri, 2021), selain itu pada penelitian Arifiani dkk (2016) menyebutkan bahwa perilaku-perilaku OCB terdapat pada perawat dalam menolong individu lain diluar tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan *job requirement*. Sedangkan bagi ASN perilaku OCB tidak menjadi bagian dari kewajiban formal, apabila para ASN tidak menampilkan perilaku OCB tidak akan mendapat suatu hukuman (Nisa dkk, 2022). Selain itu implikasi pada subyek penelitian OCB di Indonesia yang masih berpusat pada subjek karyawan dalam golongan pekerja tetap, sehingga pemahaman konstruk OCB pada pekerja kontrak kurang mendapat validasi.

Keterbatasan dalam menyusun *literature review* ini adalah kurangnya penulis dalam mendapatkan jurnal yang melakukan penelitian OCB di Indonesia. Dengan itu maka bagi penulis selanjutnya yang tertarik untuk meneliti tentang OCB diharapkan dapat memperkaya kajian literatur dengan mencari data dari berbagai database lainnya selain database yang telah peneliti gunakan dalam kajian literatur ini. Hal tersebut supaya lebih memperkaya pengetahuan dalam bidang psikologi industri dan organisasi yang memberi gambaran bahwa OCB di tempat kerja dianggap penting untuk kelangsungan hidup suatu organisasi serta dapat memaksimalkan efisiensi dan produktivitas karyawan dalam organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Amir, Diah Astrini., Santoso, Claudius Budi. (2019). Examining a servant leadership construct and its influence on organizational citizenship behavior. *Jurnal Siasat Bisnis, Vol. 23(1)*.
- Anwar, Rani. (2018). Pengaruh kepuasan kerja dan loyalitas kerja terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pada kinerja karyawan PT.HM. Sampoerna, Tbk Baturaja Timur Sumatra Selatan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Sriwijaya, Vol.16(2)*.
- Arifiani, Ratya Shafira., Astuti, Endang Siti., Ruhana, Ika. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap *Organizational Citizenship Behavior* dan Kepuasan Kerja. *Jurnal Administrasi Bisnis, Vol. 33(1)*.
- Arifin, M. (2019). Personality, grit and organizational citizenship behavior at vocational higher education: the mediating role of job involvement. *Journal of social studies education research, Vol.10(2)*.
- Astuti, Puji. (2019). Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada Paramedis. *Jurnal Psikologi Integratif, Vol.7(1)*.
- Bestari, Dana. (2019). Hubungan antara *Happiness at Work* dengan *Organizational Citizenship Behavior* pada karyawan PT. Telkom Witel Semarang. *Jurnal Empati, Vol.8(1)*.
- Biswan, Ali Tafriji. (2019). Peran mediasi motivasi kerja pada pengaruh kecerdasan emosional dan komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* pegawai pemerintah. *Matrik, Vol. 13(2)*.
- Cahyani, Pingki R. (2018). Hubungan dukungan organisasi, kepuasan kerja, dan organizational citizenship behavior: pendekatan partial least square. *Jurnal Manajemen Strategi dan Aplikasi Bisnis, 1(1)*.
- Claudia, Meiske. (2018). The influence of perceived organizational support, job satisfaction and organizational commitment toward organizational citizenship behavior. *Journal of Indonesia Economy and Business, Vol.33(1)*.

- Florindo, Leila Paula DR. (2017). Peran mediasi organizational citizenship behavior, pengaruh kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. *Ejurnal Ekonomi dan Bisnis Udayana*, Vol.6(6).
- Grasiawaty, Novika. (2021). Reviu Sistematis Penelitian *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) di Indonesia. *Buletin Psikologi*, Vol. 29 (1).
- Hartantyo, Leo Tri., Sari, Erlita YD., Widiyana, HS. (2019). Mediation Effect of Job Satisfaction on Organizational Citizenship Behavior. *Jurnal Psikologi Integratif*, 7(2) 171-184.
- Khaerunisah, Santri Maria. (2021). Sebuah Studi Perilaku Kewarganegaraan Organisasi (OCB) dan Dimensinya : Tinjauan Literatur. *Jurnal Diversita*, 7(2), 2580-6793.
- Mahayasa, I Gede Aryana. (2018). Pengaruh kepuasan kerja dan budaya organisasi terhadap organisasional dan *organizational citizenship behavior* perawat. *Matrik*, Vol.12(1).
- Mandala, Citra Indriani., Nurendra, Annisaa Miranty. (2020). Tuntutan Pekerjaan dan Keterkaitan Kerja pada Karyawan Bank: Peran Efikasi Diri sebagai Moderator. *Jurnal Psikologika*, 25(2), 291-304.
- Manoppo, Vinno Petrus. (2022). Variabel yang mempengaruhi organizational citizenship behavior perawat di RS Non pemerintah di Kota Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol.11(2).
- Muhdar. (2015). *Organizational Citizenship Behavior Perusahaan*. Sultan Amai Press.
- Nisa, Rahmatun., Faridah, Siti., Kolamasari, Shanty. (2022). Komitmen Organisasi dan Kepribadian terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada Aparatur Sipil Negara (ASN). *Jurnal Al Husna*, Vol. 3, (3).
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Paine, J. B., Bachrach, D. G. (2000). Organizational citizenship behavior: A critical review of the theoretical and empirical literature and suggestions for future research. *Journal of Management*, 26(3).
- Prakoso, Galang Adi. (2017). Hubungan antara *Happiness at Work* dengan *Organizational Citizenship Behavior* pada karyawan PT. PLN (Persero) Didistribusi Jawa Tengah dan Daerah Istimewa Yogyakarta dan PT. PLN (Persero) APJ Magelang. *Jurnal Empati*, Vol. 6(1).
- Puspasiwi, Indriarti. (2022). Pengaruh religiusitas dan budaya organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pada karyawan Toserba Pajajaran kota Banjar. *Psycho Idea*, Vol.20(2).
- Rahayu, Meika Kurnia P., Qurdiana, Septi Ani. (2020). Intervensi Komitmen Organisasi pada pengaruh kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) (studi dalam setting organisasi kemahasiswaan). *JBMP*, Vol.6(1).
- Wardiana, A. G. (2018). Keterkaitan Perceived Organizational Support dan Happiness at Work pada Karyawan Generasi Y PT. Telekomunikasi Selular Jakarta. *Jurnal Empati*, 7(4), 27-32.
- Widarko, Agus. (2022). Work motivation and organizational culture on work performance: organizational citizenship behavior (OCB) as mediating variable. *Golden Ratio of human resource management*, Vol.2(2).
- Wijaya, Fef Rama J., Purba, Debora E. (2020). Perceived workload and organizational citizenship behavior (OCB): The role of psychological empowerment. *Psikohumaniora: Jurnal Penelitian Psikologi*, Vol.2(2).
- William, 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).
- Yoga, Trio Candra; Yuliharsi. (2021). Pengaruh Perceived Organizational Support, Prosedural Justice terhadap Organizational Citizenship Behavior dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi pada Perawat RSUD Rasyidin Padang. *Jurnal Menara Ekonomi*, 7(1).
- Yusri, A.N. (2021). *Systematic Literature Review Analisis Metode Agile dalam Pengembangan Aplikasi Mobile*. *SISTEMASI* 10(2)

LAMPIRAN

Tabel Review Jurnal

No.	Identitas Jurnal	Partisipan	Aspek	Hasil
1.	Manoppo, Vinno Petrus. <i>Jurnal Administrasi Bisnis</i> (2022)	277 perawat yang tersebar di 4 rumah sakit	Skala teori Organ (2005) dengan lima dimensi: <i>altruism, courtesy, sportsmanship, civic virtue</i> , dan <i>conscientiousness</i>	<input type="checkbox"/> kepemimpinan transformasional berpengaruh positif signifikan terhadap OCB <input type="checkbox"/> Pada variabel kepemimpinan transformasional memberikan kontribusi lebih tinggi terhadap OCB dibandingkan dengan variabel lain.
2.	Widarko, Agus. <i>Golden Ratio of Human Resource Management</i> (2022)	236 ASN di Kota Blitar	Skala teori Organ (2005) dengan lima dimensi: <i>altruism, courtesy, sportsmanship, civic virtue</i> , dan <i>conscientiousness</i>	<input type="checkbox"/> Meningkatnya OCB dipengaruhi oleh motivasi karyawan dan kinerja yang baik <input type="checkbox"/> Budaya organisasi tidak mampu meningkatkan kinerja ASN di lingkungan Pemerintah Daerah
3.	Puspasiwi, Indriarti. <i>Psycho Idea</i> (2022)	Seluruh karyawan Toserba Pajajaran Kota Banjar berjumlah 97 karyawan	Skala teori Organ (2006) dengan lima dimensi: <i>altruism, courtesy, sportsmanship, civic virtue</i> , dan <i>conscientiousness</i>	<input type="checkbox"/> Budaya organisasi memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap OCB dibandingkan dengan religiusitas
4.	Wijaya, Fef Rama Jaya. <i>Psikohumaniora : Jurnal Penelitian Psikolog</i> (2020)	201 karyawan perusahaan swasta di Jakarta	William dan Anderson (1991) yang terdiri dari dua dimensi OCB-) dan OCB-I	<input type="checkbox"/> Ditemukan bahwa OCB tinggi, sehingga mengungkap bahwa terdapat hubungan positif signifikan dengan <i>workload</i> <input type="checkbox"/> Hasil menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki beban kerja tinggi merasakan peningkatan <i>empowerment</i> , karena mengubah persepsi dari <i>workload</i> menjadi suatu tantangan
5.	Rahayu, Meika Kurnia Puji. <i>JBMP</i> (2020)	102 responden mahasiswa FEB	Skala Organ (1989) dengan lima dimensi: <i>altruism, courtesy, civic virtue, conscientiousness, dan sportsmanship</i>	<input type="checkbox"/> Variabel kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap perilaku OCB
6.	Hidayat, Deddy Rahman. <i>Journal of K6, Education, and Management</i> (2020)	142 guru dari enam sekolah	Skala teori Organ (2006) dengan lima dimensi: <i>altruism, courtesy, sportsmanship, civic virtue</i> , dan <i>conscientiousness</i>	<input type="checkbox"/> Meningkatnya OCB dipengaruhi oleh beberapa faktor internal diantaranya adalah rasa puas terhadap pekerjaan, komitmen, kepribadian, moral, serta motivasi dari dalam diri <input type="checkbox"/> Kontribusi <i>job satisfaction</i> terhadap <i>performance</i> melalui OCB memperoleh skor sebesar 0,325,

				dimana dari skor tersebut terdapat hubungan antara <i>job satisfaction</i> dengan <i>performance</i> melalui OCB. <i>Performance</i> yang tinggi dapat meningkatkan munculnya perilaku OCB di lingkungan kerja
7.	Biswan, Ali Tafriji. <i>Matrik : Jurnal Manajemen Strategi Bisnis dan Kewirausahaan</i> (2019)	54 pekerja Pusklat Pajak	Skala teori Organ (1989) dengan lima dimensi: <i>altruism, courtesy, civic virtue, conscientiousness, dan sportsmanship</i>	<input type="checkbox"/> dipengaruhi secara langsung positif oleh kecerdasan emosional <input type="checkbox"/> OCB dipengaruhi secara langsung positif oleh komitmen organisasi <input type="checkbox"/> Perilaku OCB dipengaruhi secara langsung oleh motivasi kerja
8.	Amir, Diah Astrini & Santoso, Claudius Budi. <i>Jurnal Siasat Bisnis</i> (2019)	295 karyawan perusahaan laba dan nirlaba	Skala yang dikembangkan oleh Lee dan Allen (2002) untuk OCB-I dan OCB-O	<input type="checkbox"/> Hasil menunjukkan bahwa dari enam dimensi SL hanya dua dimensi yang berpengaruh pada OCB <input type="checkbox"/> Dimensi standing back dan authenticity memiliki peran yang signifikan dalam OCB dalam konteks organisasi di Indonesia
9.	Astuti, Puji <i>et al. Jurnal Psikologi Integratif</i> (2019)	68 orang tenaga paramedic	Skala teori Organ (2006) dengan lima dimensi: <i>altruism, courtesy, sportsmanship, civic virtue, dan conscientiousness</i>	<input type="checkbox"/> Variabel gaya kepemimpinan, persepsi budaya organisasi, serta kepuasan kerja secara signifikan mampu meningkatkan perilaku OCB
10.	Hartantyo, Leo Tri., <i>et al. Jurnal Psikologi Integratif</i> (2019)	74 orang karyawan perusahaan manufaktur	Skala yang dikembangkan oleh Tentama (2018) yaitu skala teori Organ (2006) dengan lima dimensi: <i>altruism, courtesy, sportsmanship, civic virtue, dan conscientiousness</i>	<input type="checkbox"/> kepuasan kerja mampu menjadi variabel mediator antara POS terhadap OCB <input type="checkbox"/> peningkatan perilaku OCB dipengaruhi oleh variabel kepuasan kerja
11.	Bestari, Dana. <i>Jurnal Empati</i> (2019)	60 karyawan tetap Telkom Witel Semarang	Skala teori Organ (2006) dengan lima dimensi: <i>altruism, courtesy, sportsmanship, civic virtue, dan conscientiousness</i>	<input type="checkbox"/> variabel happiness at work memiliki hubungan signifikan positif terhadap perilaku OCB pada karyawan Telkom Witel Semarang
12.	Arifin, M. <i>Journal of Social Studies Education Research</i> (2019)	132 dosen industri	Skala teori Podsakoff, Organ, MacKenzie (2006) dengan tujuh dimensi: <i>helping behavior,</i>	<input type="checkbox"/> Terdapat pengaruh kepribadian dan girt terhadap perilaku OCB pada dosen

				<i>sportsmanship, organizational loyalty behavior, organizational compliance behavior, individual initiative behavior, civic virtue, dan self-development behavior</i>	
13.	Sari, Riana., et al. <i>Bisma Jurnal Bisnis dan Manajemen</i> (2018)	82 perawat (37 pria, 45 wanita)		Skala teori Podsakoff, Organ, MacKenzie (2006) dengan tujuh dimensi: <i>helping behavior, sportsmanship, organizational loyalty behavior, organizational compliance behavior, individual initiative behavior, civic virtue, dan self-development behavior</i>	<input type="checkbox"/> Perilaku OCB yang dimunculkan oleh perawat Wanita lebih tinggi dibandingkan perilaku OCB pada perawat pria <input type="checkbox"/> Hal tersebut karena ada perbedaan kepuasan kerja yang dirasakan oleh perawat Wanita dan perawat pria, bahwa perawat Wanita memiliki tingkat kepuasan kerja lebih tinggi <input type="checkbox"/> Selain itu terdapat perbedaan stress kerja yang dialami oleh perawat Wanita dan perawat pria
14.	Mahayasa, I Gede Aryana. <i>Matrik : Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis dan Kewirausahaan</i> (2018)	85 perawat		Skala teori Organ dengan lima dimensi: <i>altruism, courtesy, sportsmanship, civic virtue, dan conscientiousness</i>	<input type="checkbox"/> Variabel budaya organisasi dan variabel kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel komitmen organisasi dan variabel OCB <input type="checkbox"/> Variabel budaya organisasi dan variabel kepuasan kerja berpengaruh langsung pada variabel OCB
15.	Claudia, Meiske. <i>Journal of Indonesian Economy and Business</i> (2018)1	130 dosen ULM berstatus PNS yang tersebar di 10 fakultas		Skala teori Podsakoff, Organ, MacKenzie (2006) dengan tujuh dimensi: <i>helping behavior, sportsmanship, organizational loyalty behavior, organizational compliance behavior, individual initiative behavior, civic virtue, dan self-development behavior</i>	<input type="checkbox"/> Variabel POS memberikan kontribusi yang signifikan terhadap peningkatan kepuasan kerja <input type="checkbox"/> Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap perilaku OCB <input type="checkbox"/> Variabel POS tidak berpengaruh dalam meningkatnya perilaku OCB melalui variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasi
16.	Anwar, Rani. <i>Jurnal Manajemen dan Bisnis Sriwijaya</i> (2018)	40 karyawan PT. HM Sampoerna Tbk		Skala Organ (2014) dengan empat dimensi: <i>altruism, conscientiousness, sportsmanship, dan civic virtue</i>	<input type="checkbox"/> variabel kepuasan kerja dan variabel loyalitas kerja berpengaruh signifikan terhadap perilaku OCB <input type="checkbox"/> variabel kepuasan, kerja dan dan variabel komitmen organisasi menunjukkan pengaruh positif terhadap perilaku OCB

17.	Cahyani Pingki Rizki. <i>Jurnal Manajemen Strategi dan Aplikasi Bisnis</i> (2018)	60 (L = 39, P = 21) pegawai Direktorat Kementrian Jakarta	Skala teori Organ (1988) dengan lima dimensi: <i>altruism, courtesy, sportsmanship, civic virtue</i> , dan <i>conscientiousness</i>	<input type="checkbox"/> variabel kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap perilaku OCB
18.	Sanusi, Alberto Chandra, et al. <i>Jurnal Kepariwisataaan dan Hospital</i> (2018)	Karyawan FPS sejumlah 92 orang	Skala teori Organ (1988) dengan lima dimensi: <i>altruism, courtesy, sportsmanship, civic virtue</i> , dan <i>conscientiousness</i>	<input type="checkbox"/> karyawan Wanita memiliki tingkat OCB lebih tinggi dibandingkan dengan karyawan pria
19.	Florindo, Leila Paula Da Rosa. <i>E-journal Ekonomi dan Bisnis Udayana</i> (2017)	75 pegawai Kantor Ministério Da Solidariedade Social	Skala teori Organ (1988) dengan lima dimensi: <i>altruism, courtesy, sportsmanship, civic virtue</i> , dan <i>conscientiousness</i>	<input type="checkbox"/> OCB pegawai berada pada kategori tinggi
20.	Prakoso, Galang Adi. <i>Jurnal Empati</i> (2017)	66 karyawan Generasi Y	Skala teori Podsakoff, Organ, MacKenzie (2006) dengan tujuh dimensi: <i>helping behavior, sportsmanship, organizational loyalty behavior, organizational compliance behavior, individual initiative behavior, civic virtue</i> , dan <i>self-development behavior</i>	<input type="checkbox"/> Adanya hubungan positif antara variabel happiness at work dengan OCB <input type="checkbox"/> Aspek OCB yang tinggi dimunculkan yaitu aspek helping behavior <input type="checkbox"/> Happiness at work mampu meningkatkan perilaku OCB pada generasi Y