

## **BAB V**

### **PENUTUP**

Bab lima berisi kesimpulan, implikasi manajerial, keterbatasan, dan saran berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, sehingga dapat digunakan sebagai dasar untuk penelitian yang selanjutnya.

#### **A. Kesimpulan**

Kesimpulan pertama yang dapat diambil dari penelitian ini adalah *organizational citizenship behavior* (OCB) yang dilakukan, baik dalam bentuk membantu rekan kerja lain, memberikan saran, maupun melakukan pekerjaan ekstra di luar aturan organisasi, berpengaruh positif terhadap kepuasan hidup. Kesimpulan ini sesuai dengan tujuan penelitian untuk menguji pengaruh OCB terhadap kepuasan hidup, di mana pekerja merasa lebih puas akan kehidupannya jika melakukan *organizational citizenship behavior* pada aktivitas pengelolaan organisasi.

*Organizational citizenship behavior* pada organisasi dipengaruhi oleh kepribadian dan kesediaan seorang pekerja di dalam memberikan waktu serta tenaganya untuk membantu rekan kerja yang lain sebagai bentuk dari altruisme yang dimiliki oleh pekerja tersebut di dalam organisasi, sehingga dapat disimpulkan bahwa altruisme berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior*. Selain altruisme, kedisiplinan diri dan fokus yang termasuk di dalam penerapan pengelolaan kendali diri dapat membuat seorang pengurus koperasi lebih mudah mengambil

keputusan untuk membantu pengurus yang lain, sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa kendali diri berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior*.

Altruisme dan kendali diri yang terdapat pada diri seorang pekerja tidak hanya berpengaruh secara langsung terhadap kepuasan hidupnya. *Organizational citizenship behavior* dapat menyalurkan altruisme seorang pekerja kepada organisasi melalui aksi nyata dalam bentuk perilaku membantu rekan kerja lain secara berkala. Kegiatan membantu secara berkala membuat pekerja merasa bermanfaat, kemudian pekerja merasa lebih puas akan hidupnya. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa *organizational citizenship behavior* dapat memediasi sebagian pengaruh altruisme dan kepuasan hidup.

Selanjutnya, tingkat kendali diri tinggi pada satu sisi memang akan meningkatkan kepuasan hidup, tetapi kendali diri yang terlalu tinggi justru akan membuat seseorang akan merasa tertekan. Oleh karena itu, *organizational citizenship behavior* dapat menjadi mediator bagi pekerja dengan mengurangi tekanan diri sendiri yang muncul karena ketatnya kendali diri, dalam bentuk interaksi sosial. Kendali diri yang didukung interaksi sosial yang memadai di dalam organisasi akan membuat pekerja merasa puas di dalam hidupnya, sehingga dapat disimpulkan bahwa *organizational citizenship behavior* mampu memediasi sebagian pengaruh kendali diri terhadap kepuasan hidup.

## **B. Implikasi Manajerial**

Penelitian ini memiliki beberapa implikasi manajerial yang dapat digunakan di dalam praktik manajemen. Pertama, berdasarkan hasil penelitian, seseorang yang secara sukarela membantu orang lain di luar kewajiban pekerjaannya atau yang dikenal sebagai *organizational citizenship behavior*, akan merasa lebih puas akan kehidupannya. Melihat pada indikator “Saya membantu pengurus yang baru di dalam memperkenalkan pekerjaan yang akan mereka lakukan di koperasi ini” dan “Saya bersedia memberikan waktu saya untuk membantu pengurus yang lain yang mempunyai masalah dalam pekerjaan”, maka hasil penelitian ini dapat digunakan oleh organisasi koperasi di dalam proses orientasi pengurus baru dan penyelesaian pekerjaan harian koperasi. Prinsip gotong royong yang diterapkan koperasi tidak hanya membuat pekerjaan cepat selesai sehingga koperasi berjalan dengan efektif, tetapi juga membuat pengurus koperasi secara bersama-sama merasa nyaman, betah, dan puas dengan suasana kerja pada koperasi. Penelitian ini juga dapat dimanfaatkan oleh Dinas Perindustrian Koperasi Usaha Kecil dan Menengah, yang salah satu fungsinya adalah mengadakan pelatihan pengurus koperasi, sebagai dasar untuk melibatkan aspek kolaborasi antarpengurus koperasi pada agenda pelatihan maupun pendampingan yang akan diselenggarakan.

Implikasi manajerial yang kedua adalah seseorang yang memiliki aspek altruisme sebagai bagian dari kepribadiannya akan cenderung memiliki kesediaan membantu orang-orang di sekitarnya secara sukarela. Altruisme diperlukan untuk tetap memotivasi pengurus koperasi menjalankan manajemen dengan baik, sehingga

kesejahteraan anggota koperasi dapat tercapai. Merujuk pada indikator “Saya selalu siap untuk memberi bantuan kepada orang-orang di sekitar saya”, maka hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan oleh organisasi koperasi sebagai pertimbangan di dalam pemilihan pengurus koperasi, di mana pengurus koperasi dipilih dari anggota koperasi sendiri dengan dasar kepercayaan. Anggota koperasi yang tertib membayar iuran bulanan maupun pengurus lama yang pada masa kepengurusannya sigap membantu pengurus lain dan para anggota koperasi, dapat direkomendasikan untuk diajukan sebagai pengurus yang baru. Dinas Perindustrian Koperasi Usaha Kecil dan Menengah dapat memanfaatkan hasil penelitian ini untuk melakukan pendampingan dan pelatihan keterampilan pengelolaan koperasi sebagai bekal pengurus baru agar lebih mendukung kepercayaan anggota koperasi terhadap pengurus koperasi.

Ketiga, tingkat kendali diri yang tinggi akan membuat seseorang memiliki kecenderungan untuk melakukan praktik *organizational citizenship behavior* atau prinsip gotong royong dalam organisasi koperasi. Kendali diri berkaitan dengan kedisiplinan para pengurus koperasi untuk menghadapi permasalahan yang muncul dari dalam dan luar organisasi koperasi. Keputusan seseorang untuk menahan diri untuk melakukan hal yang menyenangkan demi melakukan pekerjaan yang seharusnya, seperti yang ditunjukkan indikator “Saya tetap melakukan tindakan yang kurang baik, apabila tindakan tersebut menyenangkan bagi saya”, diharapkan mampu dimanfaatkan organisasi koperasi untuk tetap mengedepankan aspek profesional di dalam pengelolaan organisasi koperasi, karena prinsip gotong royong dan kedisiplinan pengurus merupakan dua kunci utama kesuksesan manajemen koperasi. Pengurus

koperasi yang disiplin dan jujur akan memiliki kinerja yang profesional di dalam menjalankan tugas dan fungsinya, seperti pembuatan rencana anggaran pendapatan & belanja koperasi, pembuatan laporan keuangan & pertanggungjawaban, serta pembukuan keuangan & inventaris. Dinas Perindustrian Koperasi Usaha Kecil dan Menengah yang memiliki wewenang pelatihan, pendampingan, pengawasan, dan rekomendasi terhadap koperasi, dapat menggunakan hasil penelitian ini sebagai dasar penyusunan rangkaian program pelatihan, pendampingan, dan pengawasan terhadap koperasi-koperasi agar pengelolaan koperasi dapat dilakukan secara tertib dan profesional.

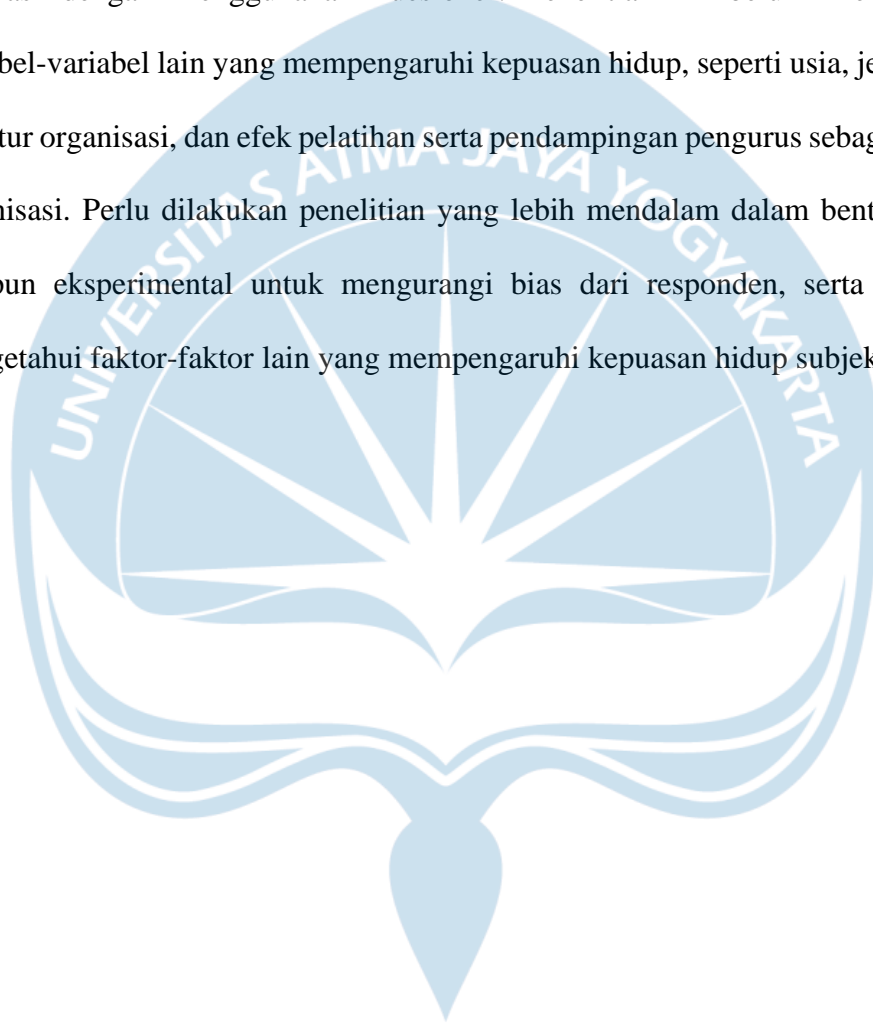
### **C. Keterbatasan dan Saran Penelitian**

Penelitian ini mempunyai beberapa keterbatasan, yang pertama adalah keterbatasan sampel. Sampel yang diambil untuk penelitian ini adalah pengurus pada sebagian koperasi yang tertera pada daftar koperasi aktif milik Dinas Perindustrian Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Kota Yogyakarta, sehingga perlu dilakukan pengambilan sampel dalam lingkup yang lebih luas agar lebih akurat di dalam mewakili populasi subjek penelitian.

Kedua, lingkup wilayah penelitian ini hanya berada di Kota Yogyakarta saja. Sebaran, budaya kepengurusan, dan pola pendampingan koperasi pada wilayah Kota Yogyakarta memiliki ciri khas yang berbeda dibandingkan dengan kabupaten lain di Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta, sehingga tidak bisa digeneralisasikan ke wilayah lain dan bentuk organisasi lain selain koperasi. Perlu dilakukan penelitian

kepuasan hidup dalam lingkup yang lebih besar dan bentuk organisasi yang lain untuk lebih akurat memetakan pola kepuasan hidup pengelola organisasi.

Ketiga, penelitian ini dilakukan dengan fokus pada pengurus di organisasi koperasi dengan menggunakan kuesioner. Penelitian ini belum menginvestigasi variabel-variabel lain yang mempengaruhi kepuasan hidup, seperti usia, jenis kelamin, struktur organisasi, dan efek pelatihan serta pendampingan pengurus sebagai pengelola organisasi. Perlu dilakukan penelitian yang lebih mendalam dalam bentuk kualitatif maupun eksperimental untuk mengurangi bias dari responden, serta untuk lebih mengetahui faktor-faktor lain yang mempengaruhi kepuasan hidup subjek penelitian.



## DAFTAR PUSTAKA

- Alam, J. (2020). 7P's of life-satisfaction: a social constructionist model for the life satisfaction of religious minority groups in Kohat, Khyber Pakhtunkhwa (Pakistan). *Humanities and Social Sciences Communications*, 7(1).  
<https://doi.org/10.1057/s41599-020-00632-6>
- Altehenger, H. (2021). Self-control and the self. *Synthese*, 199(1–2), 2183–2198.  
<https://doi.org/10.1007/s11229-020-02877-9>
- Antaramian, S. (2017). The importance of very high life satisfaction for students' academic success. *Cogent Education*, 4(1).  
<https://doi.org/10.1080/2331186X.2017.1307622>
- Arrindell, W. A., Checa, I., Espejo, B., Chen, I. H., Carrozzino, D., Vu-Bich, P., Dambach, H., & Vagos, P. (2022). Measurement Invariance and Construct Validity of the Satisfaction With Life Scale (SWLS) in Community Volunteers in Vietnam. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(6). <https://doi.org/10.3390/ijerph19063460>
- Bappeda DIY. (2023, August 26). *Keragaan Koperasi*.  
[https://bappeda.jogjaprovo.go.id/dataku/data\\_dasar/index/94-keragaan-koperasi](https://bappeda.jogjaprovo.go.id/dataku/data_dasar/index/94-keragaan-koperasi)
- Baranik, L. E., & Eby, L. (2016). Organizational citizenship behaviors and employee depressed mood, burnout, and satisfaction with health and life: The mediating role of positive affect. *Personnel Review*, 45(4), 626–642.  
<https://doi.org/10.1108/PR-03-2014-0066>
- Benitez, J., Henseler, J., Castillo, A., & Schuberth, F. (2020). How to perform and report an impactful analysis using partial least squares: Guidelines for confirmatory and explanatory IS research. *Information and Management*, 57(2).  
<https://doi.org/10.1016/j.im.2019.05.003>
- Błachnio, A. (2021). Be Happy, Be Honest: The Role of Self-Control, Self-Beliefs, and Satisfaction with Life in Honest Behavior. *Journal of Religion and Health*, 60(2), 1015–1028. <https://doi.org/10.1007/s10943-019-00956-x>
- Castel, D., Lemoine, C., & Durand-Delvigne, A. (2011). Working in Cooperatives and Social Economy: Effects on Job Satisfaction and the Meaning of Work. *Perspectives Interdisciplinaires Sur Le Travail et La Santé*, 13–2.  
<https://doi.org/10.4000/pistes.2635>

- Cheung, F. Y. M., Peng, K., & Wong, C. S. (2018). Beyond exchange and prosocial motives, is altruistic helping a valid motive for organizational citizenship behavior? *Chinese Management Studies*, *12*(1), 222–242. <https://doi.org/10.1108/CMS-08-2016-0165>
- Chiesi, F., Bonacchi, A., Lau, C., Tosti, A. E., Marra, F., & Saklofske, D. H. (2020). Measuring self-control across gender, age, language, and clinical status: A validation study of the Italian version of the Brief Self-Control Scale (BSCS). *PLoS ONE*, *15*(8 August 2020). <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0237729>
- Choi, J., Oh, J., & Kim, J. (2022). Relationship between active seniors' job change and life satisfaction: Serial multiple mediation effects of person–job fit and job satisfaction. *Career Development Quarterly*, *70*(4), 327–341. <https://doi.org/10.1002/cdq.12310>
- Chuang, Y., Chiang, H., & Lin, A. (2019). Helping behaviors convert negative affect into job satisfaction and creative performance: The moderating role of work competence. *Personnel Review*, *48*(6), 1530–1547. <https://doi.org/10.1108/PR-01-2018-0038>
- Ćorić, D. S., Vokić, N. P., & Verčić, A. T. (2020). Does good internal communication enhance life satisfaction? *Journal of Communication Management*, *24*(4), 363–376. <https://doi.org/10.1108/JCOM-11-2019-0146>
- de Reuver, R., Kroon, B., Olabarria, D. M., & Iñurritegui, U. E. (2021). Employee satisfaction in labor-owned and managed workplaces: Helping climate and participation spillover to non-owners. *Sustainability (Switzerland)*, *13*(6). <https://doi.org/10.3390/su13063278>
- Digdowiseiso, K. (2017). *Metodologi Penelitian Ekonomi dan Bisnis* (S. Suharyono, Ed.; 1st ed.). Lembaga Penerbitan Universitas Nasional.
- Dosek, T. (2021). Snowball sampling and Facebook: How social media can help access hard-to-reach populations. *PS - Political Science and Politics*, *54*(4), 651–655. <https://doi.org/10.1017/S104909652100041X>
- Dou, K., Li, J. Bin, Wang, Y. J., Li, J. J., Liang, Z. Q., & Nie, Y. G. (2019). Engaging in prosocial behavior explains how high self-control relates to more life satisfaction: Evidence from three Chinese samples. *PLoS ONE*, *14*(10). <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0223169>
- Eissenstat, S. J., & Lee, Y. (2017). Understanding organizational citizenship behavior: The counselor's role. *International Journal of Workplace Health Management*, *10*(6), 491–507. <https://doi.org/10.1108/IJWHM-05-2017-0030>



- Ekhorutomwen, A. A., & Peters, O. B. (2021). Relationship Between Co-operative Society Governance And Members Satisfaction: A Case Study of the Ambrose Alli University Workers/Farmers Multi-Purpose Cooperative Society, Edo State, Nigeria. *International Journal of Knowledge Content Development & Technology*, 11(4), 87–99.
- Ferraz, L. Z. T., Rezende, A. J., de Lima, J. P. R., & Todeva, E. (2018). Perception of value co-creation actions in agricultural cooperatives. *BAR - Brazilian Administration Review*, 15(3). <https://doi.org/10.1590/1807-7692bar2018180005>
- Gouveia, V. V., Vasconcelos de Oliveira, I. C., Moura Grangeiro, A. S. de, Pereira Monteiro, R., & Lins de Holanda Coelho, G. (2021). The Bright Side of the Human Personality: Evidence of a Measure of Prosocial Traits. *Journal of Happiness Studies*, 22(3), 1459–1480. <https://doi.org/10.1007/s10902-020-00280-2>
- Hagmaier, T., Abele, A. E., & Goebel, K. (2018). How do career satisfaction and life satisfaction associate? *Journal of Managerial Psychology*, 33(2), 142–160. <https://doi.org/10.1108/JMP-09-2017-0326>
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2017). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)* (2nd ed.). SAGE.
- Hair, J. F., Risher, J. J., Sarstedt, M., & Ringle, C. M. (2019). When to use and how to report the results of PLS-SEM. In *European Business Review* (Vol. 31, Issue 1, pp. 2–24). Emerald Group Publishing Ltd. <https://doi.org/10.1108/EBR-11-2018-0203>
- Hermanto, Y. B., & Srimulyani, V. A. (2022). The Effects of Organizational Justice on Employee Performance Using Dimension of Organizational Citizenship Behavior as Mediation. *Sustainability (Switzerland)*, 14(20). <https://doi.org/10.3390/su142013322>
- Hidalgo-Fernández, A., Moreira Mero, N., Llor Alcivar, M. I., & González Santa Cruz, F. (2020). Analysis of organizational commitment in cooperatives in Ecuador. *Journal of Management Development*, 39(4), 391–406. <https://doi.org/10.1108/JMD-05-2019-0180>
- Huang, Z., Wang, Z., & Qu, W. (2021). Influence of cost and self-control on individual donation behavior: The promoting effect of self-affirmation. *Psychology Research and Behavior Management*, 14, 1339–1358. <https://doi.org/10.2147/PRBM.S325651>
- Jain, A. K. (2015). Volunteerism and organisational culture: Relationship to organizational commitment and citizenship behaviors in India. *Cross Cultural Management*, 22(1), 116–144. <https://doi.org/10.1108/CCM-11-2013-0167>

- Kay, F., & Granfield, R. (2022). When altruism is remunerated: Understanding the bases of voluntary public service among lawyers. *Law and Society Review*, 56(1), 78–100. <https://doi.org/10.1111/lasr.12586>
- Khan, A., & Malik, N. I. (2019). Factors Contributing in Life Satisfaction among Hijras: A Qualitative Study of Sargodha, Pakistan. *Foundation University Journal of Psychology*, 3(2), 77–109. <https://doi.org/10.33897/fujp3.2331082019>
- Lachmann, B., Sariyska, R., Kannen, C., Blaszkiewicz, K., Trendafilov, B., Andone, I., Eibes, M., Markowetz, A., Li, M., Kendrick, K. M., & Montag, C. (2018). Contributing to overall life satisfaction: Personality traits versus life satisfaction variables revisited-is replication impossible? *Behavioral Sciences*, 8(1). <https://doi.org/10.3390/bs8010001>
- Lazauskaite-Zabielske, J., Urbanaviciute, I., & Bagdziuniene, D. (2015). The role of prosocial and intrinsic motivation in employees' citizenship behaviour. *Baltic Journal of Management*, 10(3), 345–365. <https://doi.org/10.1108/BJM-05-2014-0085>
- Li, J., Chen, Y., Lu, J., Li, W., Zhen, S., & Zhang, D. (2022). Does Self-Control Promote Prosocial Behavior? Evidence from a Longitudinal Tracking Study. *Children*, 9(6). <https://doi.org/10.3390/children9060854>
- Lu, C., Jiang, Y., Zhao, X., & Fang, P. (2020). Will Helping Others Also Benefit You? Chinese Adolescents' Altruistic Personality Traits and Life Satisfaction. *Journal of Happiness Studies*, 21(4), 1407–1425. <https://doi.org/10.1007/s10902-019-00134-6>
- Manzur, E., & Olavarrieta, S. (2021). The 9-SRA scale: A simplified 9-items version of the SRA scale to assess altruism. *Sustainability (Switzerland)*, 13(13). <https://doi.org/10.3390/su13136999>
- Marič, M., Todorović, I., & Žnidaršič, J. (2021). Relations between Work-life Conflict, Job Satisfaction and Life Satisfaction among Higher Education Lecturers. *Management: Journal of Sustainable Business and Management Solutions in Emerging Economies*. <https://doi.org/10.7595/management.fon.2021.0008>
- Memon, M. A., Ting, H., Cheah, J.-H., Thurasamy, R., Chuah, F., & Cham, T. H. (2020). Sample Size for Survey Research: Review and Recommendations. *Journal of Applied Structural Equation Modeling*, 4(2), i–xx. [https://doi.org/10.47263/jasem.4\(2\)01](https://doi.org/10.47263/jasem.4(2)01)
- Merdiaty, N., Putri, A. I., & Mangundjaya, W. L. (2023). The effect of organisational commitment to organisational citizenship behaviour through meaningful work as

- a mediator. *International Journal of Research in Business and Social Science* (2147- 4478), 12(3), 196–206. <https://doi.org/10.20525/ijrbs.v12i3.2517>
- Merino, M. D., Privado, J., & Durán, R. (2021). Satisfaction with life scale (Swls) adapted to work: Psychometric properties of the satisfaction with work scale (swws). *Anales de Psicología*, 37(3), 557–566. <https://doi.org/10.6018/analesps.430801>
- Mohamad, I., Rahman, I. A., Tunca, M. Z., & Pusparini, E. S. (2023). Antecedents and Outcome of Trainees' Motivation: Evident from South East Asia. *The South East Asian Journal of Management SEAM* ©, 17(1), 49–74.
- Muthuraman, S., & Al-Haziazi, M. (2017). International Review of Management and Marketing Examining the Factors of Organizational Citizenship Behavior with Reference to Corporate Sectors in Sultanate of Oman. *International Review of Management and Marketing*, 7(1), 413–422. <http://www.econjournals.com>
- Owoseni, O., Owoseni, O. O., Adetifa, E. K., Olabimpe, A., Eniola, O., Sokefun, A., Chineye, J., Helen, A., & Olagundoye, F. (2023). Understanding Life after Retirement: The Role of Gender & Personality Traits on Life Satisfaction. In *North American Journal of Psychology* (Vol. 25, Issue 1). Tirindi.
- Pathak, S. (2021). Societal self-control and post-exit entrepreneurial intentions. *International Journal of Entrepreneurial Behaviour and Research*, 27(7), 1751–1775. <https://doi.org/10.1108/IJEER-11-2019-0655>
- Ramia, I., & Voicu, M. (2022). Life Satisfaction and Happiness Among Older Europeans: The Role of Active Ageing. *Social Indicators Research*, 160(2–3), 667–687. <https://doi.org/10.1007/s11205-020-02424-6>
- Schindler, P. (2021). *Business Research Methods* (14th ed.). McGraw-Hill Higher Education (International). <https://bookshelf.vitalsource.com/books/9781264364541>
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2019). *Research Methods For Business: A Skill Building Approach* (8th ed.). Wiley Global Education US.
- Shanker, M. (2018). Organizational citizenship behavior in relation to employees' intention to stay in Indian organizations. *Business Process Management Journal*, 24(6), 1355–1366. <https://doi.org/10.1108/BPMJ-02-2018-0048>
- Soelton, M., Visano, N. A., Noermijati, Ramli, Y., Syah, T. Y. R., & Sari, Y. J. (2020). The Implication of Job Satisfaction That Influence Workers to Practice Organizational Citizenship Behavior in the Workplace. *Archives of Business Research*, 8(5), 33–48. <https://doi.org/10.14738/abr.85.8139>

- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Manajemen* (Setiyawami, Ed.; 2nd ed., Vol. 1). Alfabeta.
- Thaker, H. M. T., Khaliq, A., Ah Mand, A., Hussain, H. I., Thaker, M. A. B. M. T., & Pitchay, A. B. A. (2021). Exploring the drivers of social media marketing in Malaysian Islamic banks: An analysis via smart PLS approach. *Journal of Islamic Marketing*, *12*(1), 145–165. <https://doi.org/10.1108/JIMA-05-2019-0095>
- Tu, Y., & Yang, Z. (2016). Self-Control as Mediator and Moderator of the Relationship Between Social Support and Subjective Well-Being Among the Chinese Elderly. *Social Indicators Research*, *126*(2), 813–828. <https://doi.org/10.1007/s11205-015-0911-z>
- Unanue, W., Barros, E., & Gómez, M. (2021). The longitudinal link between organizational citizenship behaviors and three different models of happiness. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, *18*(12). <https://doi.org/10.3390/ijerph18126387>
- Usakli, A., & Kucukergin, K. G. (2018). Using partial least squares structural equation modeling in hospitality and tourism: Do researchers follow practical guidelines? *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, *30*(11), 3462–3512. <https://doi.org/10.1108/IJCHM-11-2017-0753>
- Vlerick, M. (2021). Explaining human altruism. *Synthese*, *199*(1–2), 2395–2413. <https://doi.org/10.1007/s11229-020-02890-y>
- Wang, Y. J., Chen, K. Y., Dou, K., & Liu, Y. Z. (2021). Linking Self-Control to Voluntary Behaviors at Workplace: The Mediating Role of Job Satisfaction. *Frontiers in Psychology*, *12*. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.530297>

## LAMPIRAN

### Lampiran I Kuesioner Penelitian

#### Bagian 1. Data Responden

Nama Koperasi :

Berikut terdapat lima pernyataan mengenai identitas pribadi Anda. Berilah tanda silang (X) pada jawaban Anda.

1. Jenis kelamin Anda adalah...
  - a) Pria
  - b) Wanita
  
2. Usia Anda saat ini adalah...
  - a) Kurang dari 25 tahun
  - b) 25 – <30 tahun
  - c) 30 – <35 tahun
  - d) 35 – <40 tahun
  - e) 40 tahun atau lebih
  
3. Apakah sekarang Anda menjabat sebagai pengurus koperasi?
  - a) Ya
  - b) Tidak
  
4. Jika pada pertanyaan nomor 3 Anda menjawab “Ya”, apa jabatan Anda saat ini?
  - a) Ketua
  - b) Sekretaris
  - c) Bendahara
  - d) Lain-lain (sebutkan).....
  
5. Anda telah menjabat sebagai pengurus koperasi selama...
  - a) Kurang dari satu tahun
  - b) 1 – <2 tahun
  - c) 2 – <4 tahun
  - d) 4 – <5 tahun
  - e) 5 tahun atau lebih

## Bagian 2. Kuesioner

Berikut ini adalah serangkaian pernyataan tentang diri Anda. Silahkan Anda tunjukkan tingkat kesetujuan dan ketidaksetujuan Anda terhadap pernyataan tersebut, dengan cara memilih (memberi tanda centang (√)) salah satu jawaban yang tersedia di sebelah kanan kolom pernyataan, dengan ketentuan sebagai berikut:

Keterangan:

STS = Sangat Tidak Setuju

TS = Tidak Setuju

N = Netral

S = Setuju

SS = Sangat Setuju

No.		Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1	AL1	Saya membantu pekerjaan pengurus lain ketika orang tersebut melakukan pekerjaan yang berat.					
2	AL2	Saya selalu siap untuk memberi bantuan kepada orang-orang di sekitar saya.					
3	AL3	Saya membantu pekerjaan pengurus lain ketika orang tersebut tidak masuk kerja.					
4	AL4	Saya bersedia membantu pengurus lain yang mempunyai masalah dalam pekerjaan.					
5	AL5	Saya membantu mengarahkan pengurus baru walaupun hal tersebut tidak diharuskan.					
6	KD1	Saya termasuk orang yang mampu dalam menahan godaan.					
7	<b>KD2 (R)</b>	<b>Saya merasa kesulitan dalam menghentikan kebiasaan buruk.</b>					

No.		Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
8	<b>KD3 (R)</b>	<b>Saya tetap akan melakukan tindakan yang kurang baik, apabila tindakan tersebut menyenangkan bagi saya.</b>					
9	KD4	Saya merasa memiliki disiplin diri yang tinggi.					
10	KD5	Orang lain akan berkata bahwa saya mempunyai disiplin diri yang tinggi.					
11	<b>KD6 (R)</b>	<b>Kegiatan lain di luar pekerjaan kadang-kadang bisa mengalihkan saya dalam menyelesaikan pekerjaan.</b>					
12	<b>KD7 (R)</b>	<b>Terkadang saya membiarkan diri sendiri untuk melakukan sesuatu, yang saya sebenarnya tahu bahwa hal itu salah.</b>					
13	<b>KD8 (R)</b>	<b>Saya sering bertindak tanpa pertimbangan yang jelas.</b>					

14	OCB1	Saya membantu pengurus baru dalam memperkenalkan pekerjaan yang akan mereka lakukan di koperasi ini.					
15	OCB2	Saya bersedia memberikan waktu saya untuk membantu pengurus koperasi yang lain yang mempunyai masalah dalam pekerjaan.					
16	OCB3	Saya membantu pengurus lain yang melakukan banyak pekerjaan.					
17	OCB4	Saya membantu pengurus lain dalam mempelajari keterampilan baru.					

No.		Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
18	OCB5	Saya memberi saran kepada pengurus lain agar prosedur pekerjaan menjadi lebih baik.					
19	OCB6	Saya melakukan pekerjaan dengan serius sehingga jarang melakukan kesalahan.					
20	OCB7	Saya bersedia melakukan pekerjaan yang menantang.					
21	OCB8	Saya memberikan saran yang inovatif agar lingkungan kerja koperasi menjadi lebih baik.					
22	OCB9	Saya selalu bekerja sesuai dengan aturan waktu yang ditentukan.					
23	KH1	Dalam hampir semua aspek kehidupan, saya merasa saya telah mencapai seperti apa yang saya impikan.					
24	KH2	Kondisi kehidupan saya saat ini, dalam keadaan yang sangat baik.					
25	KH3	Saya merasa puas dengan kehidupan saya.					
26	KH4	Sejauh ini, saya telah memperoleh hal-hal penting yang saya inginkan dalam hidup saya.					
27	KH5	Jika saya dapat mengulangi kehidupan ini, saya hampir tidak akan mengubah apa pun dalam hidup saya.					

\* \* \*

## LAMPIRAN II SURAT IZIN PENELITIAN

Surat izin penelitian Universitas Atma Jaya Yogyakarta



**FAKULTAS BISNIS  
DAN EKONOMIKA**  
UNIVERSITAS ATMA JAYA YOGYAKARTA

Nomor : 050/Pen/I  
Lamp. : -  
Hal : Ijin Penelitian

7 Juli 2023

Yth. Kepala Dinas Perindustrian, Koperasi, Usaha Kecil, dan Menengah Kota Yogyakarta  
Jl. Kenari No.56, Muja Muju, Kec. Umbulharjo, Kota Yogyakarta  
Daerah Istimewa Yogyakarta 55165

Dengan hormat,

Sehubungan dengan penulisan Tesis yang berjudul "**Pengaruh Altruisme dan Kendali Diri terhadap Kepuasan Hidup dengan *Organizational Citizenship Behavior* sebagai Variabel Pemediasi**" yang dilakukan oleh mahasiswa kami dengan identitas:

Nama : Revias Bramadhian  
No Mhs/Prodi : 215026574/Magister Manajemen  
No HP : 081328191438  
Alamat : Pogung Lor F-28 RT12 RW48, Sinduadi, Mlati, Sleman 55284

Kami mohon Bapak/Ibu berkenan memberikan Ijin Penelitian kepada mahasiswa tersebut untuk mendapatkan data yang diperlukan :

1. Survei Pengurus Koperasi Kota Yogyakarta

Tesis yang ditulis oleh mahasiswa ini merupakan karya ilmiah yang memiliki tujuan dan sifat keilmuan. Oleh karenanya tidak akan dipergunakan untuk hal-hal yang merugikan.

Demikian, atas perhatian dan kerjasamanya, kami mengucapkan terima kasih.

Dekan,

Drs. Budi Suprpto, MBA., Ph.D.

### Alamat

Kampus III Gedung Bonaventura  
Jalan Babarsari 43 Yogyakarta 55281

### URL

<https://fbe.uajy.ac.id>

### Kontak

Telepon : +62-274-487711 ext. 3120, 3127  
Fax : +62-274-485227  
Surel : [fbe@uajy.ac.id](mailto:fbe@uajy.ac.id)





Surat izin penelitian Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Kota Yogyakarta

  
**PEMERINTAH KOTA YOGYAKARTA**  
**DINAS PERINDUSTRIAN KOPERASI USAHA KECIL**  
**DAN MENENGAH**  
*ꦥꦺꦩꦺꦂꦶꦠꦤ꧀ꦏꦺꦴꦗꦲꦏꦂꦠ*  
*ꦢꦶꦤꦠꦠꦺꦠꦸꦩꦤ꧀ꦏꦺꦴꦗꦲꦏꦂꦠ*  
Jl. Kenari No. 56 Yogyakarta Kode Pos: 55165 Telp. (0274) 540625, 515865, 562682  
EMAIL: [perinkopukm@jogjakota.go.id](mailto:perinkopukm@jogjakota.go.id)  
HOTLINE SMS: 08122780001 HOTLINE EMAIL: [upik@jogjakota.go.id](mailto:upik@jogjakota.go.id)  
WEBSITE: [www.jogjakota.go.id](http://www.jogjakota.go.id)

Yogyakarta, 11 Juli 2023

Nomor : 072/573  
Sifat : Segera  
Lampiran : -  
Hal : Permohonan Survey Pengurus Koperasi Kota Yogyakarta

Kepada  
Yth. PENGURUS KOPERASI  
di  
YOGYAKARTA

Sehubungan dengan penulisan Tesis mahasiswa atas nama:  
Nama : Revias Bramadhian  
No. Mahasiswa/Prodi : 215026574/Magister Manajemen  
Nomor HP : 081328191438  
Alamat : Pogung Lor F-28 RT 12 RW 48, Sinduadi, Mlati, Sleman 55284

Untuk itu mohon dukungan Pengurus Koperasi dapat memberikan data/keterangan guna Penyusunan Tesis dengan judul : "Pengurus Altruisme dan Kendali Diri terhadap Kepuasan Hidup dengan Organizational Citizenship Behavior sebagai Variabel Permediasi."

Demikian permohonan ini disampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.

  
Kepala Dinas  
  
**Drs. TRI KARYADI RIYANTO RAHARJO, S.H., M.Si.**  
NIP. 196701191992031005

**SEGORO AMARTO**  
SEMANGAT GOTONG ROYONG AGAWE MAJUNE NGAYOGYOKARTO  
KEMANDIRIAN – KEDISIPLINAN – KEPEDULIAN- KEBERSAMAAN