

Perbandingan Tingkat *Organizational Citizenship Behaviour* Antara Karyawan Laki Laki dan Perempuan Studi Kasus PT. Telkom Witel Jember

Dwi Doni Prakoso, Abadi Sanosra, Wahyu Eko

Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Jember

doniprakoso87@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini mengenai **Perbandingan Tingkat *Organizational Citizenship Behaviour* Antara Karyawan Laki Laki dan Perempuan Studi Kasus PT. Telkom Witel Jember**. Sedangkan tujuan penelitian ini adalah Untuk mengetahui perbedaan tingkat *Organizational Citizenship Behavior* pada karyawan laki laki dan perempuan di PT. Telkom Indonesia Witel Jember. Penelitian ini menggunakan Uji T-test. Pengumpulan data dilakukan dengan cara wawancara, observasi dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: Dari hasil pengujian secara statistik yang dilakukan maka dapat ditarik kesimpulan bahwa berdasarkan hasil Uji T-test tidak ada perbedaan tingkat *Organizational Citizenship Behaviour* (*Altrum*), (*Conscientiousness*), (*Courtesy*), (*Sportmanship*), (*Civic Virtue*) antara karyawan laki laki dan perempuan

Kata Kunci : *Organizational Citizenship Behaviour*.

ABSTRACT

This study is about Comparison of Levels of Organizational Citizenship Behavior Between Men and Women Employees Case Study of PT. Telkom Witel Jember. While the purpose of this study was to determine the differences in the level of Organizational Citizenship Behavior in male and female employees at PT. Telkom Indonesia Witel Jember. This study uses a T-test. Data collection is done by means of interviews, observation and documentation. The results of the study show that: From the results of the statistical tests performed, it can be concluded that based on the results of the T-test there is no difference in the level of Organizational Citizenship Behavior (Altrum), (Courtesy), (Sportmanship), (Civic Virtue) between male and female employees.

Keywords: *Organizational Citizenship Behaviour* .

1. PENDAHULUAN

Sumber daya merupakan sumber energi, tenaga, kekuatan (power), yang diperlukan untuk menciptakan daya, gerakan, aktivitas, kegiatan, dan tindakan. Sumber daya tersebut antara lain, terdiri atas sumber daya alam, sumber daya finansial, sumber daya manusia, sumber daya ilmu pengetahuan, dan sumber daya teknologi. Di antara sumber daya tersebut, sumber daya yang terpenting adalah sumber daya manusia (human resources). Sumber daya manusia merupakan sumber daya yang digunakan untuk mensinergikan sumber daya lainnya untuk mencapai tujuan organisasi. Tanpa SDM, sumber daya lainnya menganggur dan kurang bermanfaat dalam mencapai tujuan organisasi. Aset kunci yang sangat penting untuk pengembangan dan pencapaian tujuan organisasi, atau perusahaan adalah sumber daya manusia. Organisasi yang sukses membutuhkan karyawan yang akan melakukan lebih dari sekedar tugas formal mereka dan mau memberikan kinerja yang melebihi harapan.

Organisasi menginginkan karyawan yang bersedia melakukan tugas yang tidak tercantum dalam deskripsi pekerjaan mereka (Triyanto, 2009).

OCB adalah bentuk perilaku atau kesadaran diri sendiri untuk melakukan pekerjaan tambahan, dan suka rela untuk bekerja tanpa ada paksaan serta mengharapkan imbalan, dan juga tidak mendapatkan hukuman bila dilakukan (Yuniar, dkk, 2011). Menurut Johns (dalam Kurniawati, 2009) ada 4 karakteristik OCB yaitu (1) pekerjaan suka rela tanpa ada paksaan (2) pekerjaan dari diri sendiri tanpa ada perintah dari siapapun. (3) perilaku yang tidak diharapkan imbalan dari siapapun (4) perilaku yang berkontribusi untuk keefektifan organisasi. Organ (Srimulyani, 2012) mengemukakan 5 dimensi dari OCB, yaitu (1) *Altruism*, perilaku karyawan dalam saling tolong menolong sesama rekan kerja (2) *civic virtue*, memiliki tanggung jawab penuh dan memberikan dukungan terhadap keputusan yang sudah disetujui organisasi (3) *Conscientiousness* mematuhi peraturan yang sudah ditentukan oleh organisasi. (4) *Courtesy*, berhubungan baik dengan sesama rekan kerja. (5) *sportsmanship*, tanpa adanya keluhan yang terjadi dalam pekerjaan meskipun kondisi tidak sesuai dengan keinginan dalam bekerja

Berdasarkan latar belakang tersebut, wawancara terhadap karyawan di PT Telkom Jember, peran *organizational citizenship behavior* sangatlah berpengaruh pada perilaku *organizational citizenship behavior*. Karyawan mempunyai perilaku *organizational citizenship behavior* dipengaruhi antara. Perilaku *organizational citizenship behavior* pada karyawan perempuan menjadi bagian penting dalam pekerjaannya dibandingkan dengan karyawan laki laki. Karena karyawan perempuan lebih mempunyai rasa simpati dari pada karyawan laki laki

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Sumber Daya Manusia

Menurut Werther dan Davis (1996) sumber daya manusia adalah pegawai yang siap, mampu dan siaga dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi, dikemukakan bahwa MSDM merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi (Mangkunegara, 2001)

2.2 *Organizational Citizenship Behaviour*

Colquitt, Lepine, dan Wesson (2013) menjelaskan bahwa *OCB* adalah kategori kedua dari prestasi kerja. *OCB* didefinisikan sebagai kegiatan sukarela yang dilakukan karyawan yang mungkin dan tidak mungkin dihargai oleh organisasi dan kegiatan ini memberikan kontribusi terhadap organisasi dengan meningkatkan kualitas kinerja. *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* adalah perilaku karyawan yang tidak tampak baik terhadap rekan kerja maupun terhadap organisasi, dimana perilaku tersebut melebihi dari perilaku standar yang ditetapkan perusahaan dan memberikan manfaat bagi organisasi. Contoh umum *OCB* termasuk menawarkan bantuan kepada karyawan baru menjelaskan suasana dan budaya organisasi, membantu karyawan lain yang sedang dikejar *deadline* untuk menyelesaikan pekerjaannya, atau bersedia untuk menggantikan pekerjaan karyawan lain

2.2.1 Dimensi *Organizational Citizenship Behaviour*

Teori mengenai dimensi yang paling populer untuk mengukur tingkat *OCB* didalam suatu organisasi, telah dijelaskan oleh Organ, dkk dalam Zhang (2011). Organ membagi dimensi tersebut kedalam lima faktor perilaku yang berhubungan antar sesama karyawan, dan perilaku antara karyawan dengan perusahaan. Kelima faktor tersebut adalah:

- a. *Altruism*
- b. *Conscientiousness*
- c. *Sportsmanship*

- d. *Courtesy*
- e. *Civic Virtue*

2.3 Kerangka Konseptual

Untuk mempermudah pemahaman tentang penelitian ini penulis menggunakan kerangka pemikiran sebagai landasan dalam pembahasan masalah yang penulis teliti. Maka kerangka konsep yang disusun adalah sebagai berikut:



3. METODE PENELITIAN

3.1. Identifikasi Variabel dan Definisi Operasional Variabel

3.1.1. Identifikasi Variabel

Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat dari orang, obyek, atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan untuk dipelajari atau ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2007). Penelitian ini menggunakan dua variabel yaitu :

1. Variabel Dependen

Variabel dependen adalah variabel yang menjadi pusat perhatian utama peneliti. Hakekat sebuah masalah mudah terlihat dengan mengenali berbagai variabel dependen yang digunakan dalam sebuah model. Variabilitas dari atau atas factor yang berusaha untuk dijelaskan oleh seseorang peneliti (Ferdinand, 2006).

2. Variabel Independen

Variabel yang dilambangkan dengan (X) adalah variabel yang mempengaruhi variabel dependen, baik yang pengaruhnya positif maupun yang pengaruhnya negative (Ferdinand, 2006).

3.2 Definisi Operasional Variabel

Menurut Sugiyono (2012) operasional variabel adalah suatu atribut dari sekelompok obyek yang diteliti. Dalam penelitian ini definisi operasional variabel akan dijelaskan mengenai variabel-variabel yang akan diamati sekaligus menjadi obyek pengamatan dalam penelitian, Adapun yang menjadi definisi operasional penelitian dapat dilihat seperti berikut :

Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi Variabel	Indikator
Organizational Citizenship Behavior	OCB adalah kontribusi karyawan yang bukan bagian dari deskripsi kerja formal. OCB melibatkan beberapa perilaku, meliputi perilaku menolong orang lain, menjadi <i>volunteer</i> untuk tugas-tugas ekstra, patuh terhadap aturan-aturan dan prosedur-prosedur di tempat kerja	1. <i>Altruism</i> 2. <i>Conscientiousness</i> 3. <i>Sportmanship</i> 4. <i>Courtesy</i> 5. <i>Civic Virtue</i>

Sumber: Data diolah tahun 2019

3.3 Uji Instrumen Data

1. Uji Validitas

Valid berarti instrumen yang digunakan dapat mengukur apa yang hendak diukur, Ferdinand (2006). Uji validitas biasanya digunakan dengan menghitung korelasi antara setiap skor butir instrumen dengan skor total, Sugiyono (2012). Validitas yang digunakan dalam penelitian ini (*content validity*) menggambarkan kesesuaian sebuah pengukur data dengan apa yang akan diukur, Ferdinand (2006). Untuk melihat valid tidaknya data adalah dengan membandingkan r tabel dengan r hitung, r table didapatkan dengan derajat kebebasan ($dk = n - 2$), Sugiyono (2012). Dasar pengambilan keputusan untuk menguji validitas butir angket adalah:

- Jika r hitung positif dan r hitung > r tabel maka variabel tersebut valid.
- Jika r hitung tidak positif serta r hitung < r tabel maka variabel tersebut tidak valid

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas mengandung pengertian bahwa sebuah instrumen dapat mengukur sesuatu yang diukur secara konsisten dari waktu ke waktu. Jadi kata kunci untuk syarat kualifikasi suatu instrumen pengukuran adalah konsistensi atau tidak berubah-ubah, Sugiyono (2012).

Penelitian ini menggunakan teknik reliabilitas *Internal Consistency*. Teknik *Interbal Consistency* merupakan suatu pengujian yang dilakukan dengan cara mencobakan instrumen sekali saja, dan dari data yang diperoleh dianalisis dengan tertentu. Dalam penelitian ini jawaban kuesioner yang diperoleh dari kuisisioner bersifat berjenjang atau tidak bersifat dikotomi (mempunyai dua alternatif jawaban), sehingga akan digunakan teknik pengujian dengan metode Alpha Cronbach, Sugiyono (2012).

Menurut Ghozali (2013), perhitungan *Alpha Cronbach* dapat menggunakan alat bantu program komputer yaitu SPSS for Windows 20.0 dengan menggunakan model Alpha. Suatu instrumen dikatakan reliabel jika nilai alpha lebih besar dari 0,700.

$$\alpha = \left(\frac{K}{K - 1} \right) \left(1 - \frac{\sum s_j^2}{s^2} \right)$$

Keterangan :

α = koefisien reliabilitas Alpha Cronbach

K = jumlah item pertanyaan yang diuji

$\sum s_j^2$ = jumlah varians skor item

s_j^2 = Varians skor-skor tes (seluruh item K)

3.4 Uji T

Dalam penelitian ini menggunakan Uji Beda T-Test *independent* (variabel bebas atau tidak berhubungan) yang tujuannya untuk membandingkan (membedakan) apakah kedua variabel tersebut sama atau berbeda. Guna untuk menguji kemampuan generalisasi (signifikasi hasil penelitian yang berupa perbandingan dua rata – rata atau sampel)

T- Test pada prinsipnya adalah suatu teknik statistik untuk menguji tentang ada tidaknya perbedaan yang signifikan antara dua kelompok sampel dengan jalan perbedaan rata – rata (mean) menurut Sugiono (2005).

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah item dalam kuesioner layak disebarakan, dengan kata lain valid atau tidak layak disebarakan kepada responden dengan kata lain tidak valid. Item kuesioner dikatakan valid apabila nilai r hitung $>$ r table ($n-2$) dan nilai signifikansi $<$ 0,03. Berikut ini tabel hasil pengujian yaitu :

Hasil Uji Validitas Laki Laki

Variabel/indikator			
<i>Altrum</i>	Sig	Alpha	Keterangan
X1	0,000	0,03	Valid
X2	0,000	0,03	Valid
X3	0,000	0,03	Valid
<i>Conscientiousness</i>	Sig	Alpha	Keterangan
X1	0,000	0,03	Valid
X2	0,000	0,03	Valid
X3	0,000	0,03	Valid
<i>Courtesy</i>	Sig	Alpha	Keterangan
X1	0,000	0,03	Valid
X2	0,000	0,03	Valid
X3	0,000	0,03	Valid
<i>Sportmanship</i>	Sig	Alpha	Keterangan
X1	0,000	0,03	Valid
X2	0,000	0,03	Valid
X3	0,000	0,03	Valid
<i>Civic Virtue</i>	Sig	Alpha	Keterangan
X1	0,000	0,03	Valid
X2	0,000	0,03	Valid
X3	0,000	0,03	Valid

Sumber : Data Diolah Tahun 2019

Dari tabel terlihat bahwa korelasi antara masing – masing indikator terhadap total skor konstruk dari setiap variabel menunjukkan hasil yang valid, karena r hitung $>$ r table dan nilai signifikansi $<$ 0,03. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan dinyatakan valid.

Hasil Uji Validitas Perempuan

Variabel/indikator			
<i>Altrum</i>	Sig	Alpha	Keterangan
X1	0,000	0,03	Valid
X2	0,000	0,03	Valid
X3	0,000	0,03	Valid
<i>Conscientiousness</i>	Sig	Alpha	Keterangan
X1	0,000	0,03	Valid
X2	0,000	0,03	Valid
X3	0,000	0,03	Valid
<i>Courtesy</i>	Sig	Alpha	Keterangan
X1	0,000	0,03	Valid
X2	0,000	0,03	Valid
X3	0,000	0,03	Valid
<i>Sportmanship</i>	Sig	Alpha	Keterangan
X1	0,000	0,03	Valid
X2	0,000	0,03	Valid
X3	0,000	0,03	Valid
<i>Civic Virtue</i>	Sig	Alpha	Keterangan
X1	0,000	0,03	Valid
X2	0,000	0,03	Valid
X3	0,000	0,03	Valid

Sumber : Data Diolah Tahun 2019

Dari tabel 4.12 terlihat bahwa korelasi antara masing – masing indikator terhadap total skor konstruk dari setiap variabel menunjukkan hasil yang valid, karena r hitung $>$ r table dan nilai signifikansi $<$ 0,03. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan dinyatakan valid.

4.2 Uji Reliabilitas

Uji reabilitas dilakukan untuk menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Hasil untuk pengujian reabilitas variabel sebagai berikut

Hasil Uji Reliabilitas Karyawan Laki laki

Variabel	<i>Alpha Cronback</i>	Standart Alpha	Keterangan
<i>Altrum</i>	678	0,60	Reliabel
<i>Conscientiousness</i>	564	0,60	Reliabel
<i>Sportmanship</i>	640	0,60	Reliabel
<i>Courtesy</i>	633	0,60	Reliabel
<i>Civic Virtue</i>	775	0,60	Reliabel

Sumber : Data Diolah Tahun 2019

Hasil uji reliabilitas tersebut menunjukkan bahwa tingkat *Organizational Citizenship Behaviour* karyawan laki laki mempunyai koefisien alpha yang cukup atau memenuhi kriteria untuk dikatakan reliabel yaitu diatas 0,60, sehingga untuk selanjutnya item – item pada masing – masing konsep variabel tersebut layak digunakan sebagai alat ukur.

Hasil Uji Reliabilitas Karyawan Perempuan

Variabel	Alpha Cronback	Standart Alpha	Keterangan
<i>Altrum</i>	820	0,60	Reliabel
<i>Conscientiousness</i>	804	0,60	Reliabel
<i>Sportmanship</i>	809	0,60	Reliabel
<i>Courtesy</i>	731	0,60	Reliabel
<i>Civic Virtue</i>	852	0,60	Reliabel

Sumber : Data Diolah Tahun 2019

Hasil uji reliabilitas tersebut menunjukkan bahwa tingkat *Organizational Citizenship Behaviour* karyawan Perempuan mempunyai koefisien alpha yang cukup atau memenuhi kriteria untuk dikatakan reliabel yaitu diatas 0,60, sehingga untuk selanjutnya item – item pada masing – masing konsep variabel tersebut layak digunakan sebagai alat ukur.

4.3 Uji Beda T-tes

Uji hipotesis dapat dilakukan dengan menggunakan asumsi data parametrik yaitu uji *Independent samples T-Test*. Teknik statistik untuk menguji tentang ada tidaknya perbedaan yang signifikan antara dua kelompok sampel dengan jalan perbedaan rata – rata (mean) menurut Sugiono (2005)) Berikut ini adalah hasil pengujian perbandingan karyawan laki laki dengan karyawan perempuan pada PT. Telkom Witel Jember.

Hasil Uji Beda T-test

No	Variabel	Sig	Keterangan
1	<i>Altrum</i>	0,902	Tidak Terdapat Perbedaan
2	<i>Conscientiousness</i>	0,514	Tidak Terdapat Perbedaan
3	<i>Sportmanship</i>	0,903	Tidak Terdapat Perbedaan
4	<i>Courtesy</i>	0,281	Tidak Terdapat Perbedaan
5	<i>Civic Virtue</i>	0,048	Terdapat Perbedaan

Sumber : Data Diolah Tahun 2019

5. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Dari hasil pengujian secara statistik yang dilakukan maka dapat ditarik kesimpulan bahwa berdasarkan hasil Uji T-test tidak ada perbedaan tingkat *Organizational Citizenship Behaviour* (*Altrum*), (*Conscientiousness*), (*Courtesy*), (*Sportmanship*), (*Civic Virtue*) antara karyawan laki laki dan perempuan. Sebagai berikut :

- a. *Organizational Citizenship Behaviour* (*Altrum*) tidak menunjukkan perbedaan yang signifikan antara karyawan laki laki dan perempuan.

- b. *Organizational Citizenship Behaviour (Conscientiousness)* tidak menunjukkan perbedaan yang signifikan antara karyawan laki laki dan perempuan
- c. *Organizational Citizenship Behaviour (Courtesy)* tidak menunjukkan perbedaan yang signifikan antara karyawan laki laki dan perempuan
- d. *Organizational Citizenship Behaviour (Sportmanship)* tidak menunjukkan perbedaan yang signifikan antara karyawan laki laki dan perempuan
- e. *Organizational Citizenship Behaviour (Civic Virtue)* tidak menunjukkan perbedaan yang signifikan antara karyawan laki laki dan perempuan

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan serta kesimpulan yang telah dikemukakan, berikut ini saran yang diharapkan dapat dijadikan masukan bagi perusahaan PT. Telkom Witel Jember yaitu berdasarkan hasil Uji T-test tidak ada perbedaan signifikan pada perbedaan *tingkat Organizational Citizenship Behaviour (Altruism), (Conscientiousness), (Courtesy), (Sportmanship), (Civic Virtue)* antara karyawan laki laki dan perempuan di PT. Telkom Witel Jember maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut :

1. Perusahaan harus menciptakan rasa nyaman bagi karyawan sehingga karyawan akan meningkatkan dan timbul sifat suka rela atau tingkat *Organizational Citizenship Behaviour*, yang akan menunjang kinerja dan produktifitas karyawan yang pasti akan berdampak kepada kinerja dan pencapaian tujuan dari organisasi.
2. Perusahaan juga harus lebih meningkatkan program pelatihan atau pengembangan sdm, karena program tertentu dapat memberikan atau menimbulkan sifat suka rela atau *Organizational Citizenship Behaviour* yang baik.
3. Karyawan di dalam perusahaan harus mampu mengevaluasi atau mengintopeksi diri dalam ber organisasi agar dapat lebih mengenal karyawan satu dengan lainnya, agar dapat memahami situasi dalam pekerjaan serta juga dapat menimbulkan sifat suka rela atau *Organizational Citizenship Behaviour*

DAFTAR PUSTAKA

- Imam, Ghozali 2012. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS 16.0*.
- John M. Echols & Hassan Sadhil <http://www.sarjanaku.com/2012/06/pengertian-gender-menurut-para-ahli.html>
- Organ, D.W. 1988. *Organizational Citizenship Behavior: The Good Soldier Syndrome*. Lexington book. Lexington, MA
- Sugiyono. *Metode Penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2011). 80. Bisnis. Bandung: Alfabeta
- Yuniar, I.G.A ; Nurtjahjanti, H; Rusmawati, D. 2011. *Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dan Resiliensi Dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Karyawan Kantor Pusat PT. BPD Bali*. Jurnal Psikologi Undip Vol. 9, No.1, April 2011

