

PERBEDAAN ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) PADA KARYAWAN TETAP DAN KARYAWAN TIDAK TETAP (Studi Kasus Universitas Muhammadiyah Jember)

Wahyuni Nur Fadilah

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Muhammadiyah Jember

E-mail : wahyuni.nurfadilah12@gmail.com

ABSTRACT

This research was conducted based on the importance of Organizational Citizenship Behavior (OCB) for employees in an organization, because many positive things obtained by the organization by having employees who apply high OCB. Therefore, companies need to know the behavior of employees who apply OCB as a basis for carrying out their duties and jobs, both permanent employees and temporary employees. The purpose of this study is to find out and analyze the behavior of permanent employees and non-permanent employees. 1) Which factors are normally distributed, 2) whether there are significant differences between the factors that influence OCB between permanent employees and non-permanent employees at Muhammadiyah Jember University. Based on the results of the descriptive statistics test shows that the data produced is not all normally distributed. Different test results show that there are no significant differences in the factors that influence OCB of permanent employees and temporary employees when viewed from the factors of Altruism, Conscientiousness, Sportmanship, Courtesy, Civic Virtue.

Keywords : Organizational Citizenship Behavior (OCB), Permanent Employees, Non-Permanent Employees

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan berdasarkan pentingnya *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* bagi karyawan disuatu organisasi, karena banyak hal positif yang diperoleh organisasi dengan memiliki karyawan yang menerapkan *OCB* tinggi. Oleh karena itu perusahaan perlu mengetahui perilaku karyawan yang menerapkan *OCB* sebagai dasar dalam melaksanakan tugas maupun pekerjaan baik itu karyawan tetap maupun karyawan tidak tetap. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis perilaku karyawan tetap dan karyawan tidak tetap. 1) Faktor mana saja yang berdistribusi dengan normal, 2) apakah terdapat perbedaan yang signifikan antar faktor-faktor yang mempengaruhi *OCB* antara karyawan tetap dan karyawan tidak tetap di Universitas Muhammadiyah Jember. Berdasarkan hasil uji statistik deskriptif menunjukkan bahwa data yang dihasilkan tidak semuanya berdistribusi secara normal. Hasil uji beda menunjukkan bahwa tidak terdapat perbedaan yang signifikan pada faktor-faktor yang mempengaruhi *OCB* karyawan tetap dan

karyawan tidak tetap bila dilihat dari faktor *Altruism*, *Conscientiousness*, *Sportmanship*, *Courtesy*, *Civic Virtue*.

Kata Kunci : *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*, Karyawan Tetap, Karyawan Tidak Tetap



1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset terpenting perusahaan karena perannya sebagai subyek pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional perusahaan. Sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan seperti modal, metode dan mesin tidak bisa memberikan hasil yang optimum apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang optimum. Menurut Hasibuan (2013, p10) MSDM adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membentuk terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Organizational citizenship behavior (OCB) merupakan bagian dari ilmu perilaku organisasi, *OCB* merupakan bentuk perilaku kerja yang biasanya tidak terlihat atau diperhitungkan. *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* adalah faktor paling penting yang mempengaruhi kinerja individu, kinerja bisnis, kinerja industri dan produksi produk domestik bruto (Podsakoff dan MacKenzie dalam Kasemsap, 2012). Perilaku karyawan yang baik menjadi kunci utama, sebagaimana menurut Robbins dan Judge (2008) fakta menunjukkan bahwa organisasi dengan karyawan yang memiliki *OCB* yang baik, akan memiliki kinerja yang lebih baik dari organisasi lain.

Menurut Podsakoff, et al. (2000) *OCB* memberikan kontribusi bagi organisasi berupa peningkatan produktivitas rekan kerja, peningkatan produktivitas manajer, menghemat sumber daya yang dimiliki manajemen dan organisasi secara

keseluruhan, membantu memelihara fungsi, kelompok, menjadi sangat efektif untuk mengoordinasikan kegiatan-kegiatan kelompok kerja, meningkatkan kemampuan organisasi untuk menarik dan mempertahankan karyawan terbaik, meningkatkan stabilitas organisasi, meningkatkan kemampuan organisasi untuk beradaptasi dengan perubahan lingkungan.

Pada zaman modern ini, perusahaan banyak melakukan pengadaan tenaga kerja dengan berbagai macam proses penerimaan. Badan Pusat Statistik (BPS) menginformasikan, bahwa angkatan kerja pada Februari 2017 sebanyak 131,55 juta orang, naik sebanyak 6,11 juta orang dibanding Agustus 2016 dan naik 3,88 juta orang dibanding Februari 2016. Namun demikian, penduduk bekerja di Indonesia pada Februari 2017 tercatat sebanyak 124,54 juta orang, atau naik sebanyak 6,13 juta orang dibanding keadaan Agustus 2016 dan naik sebanyak 3,89 juta orang dibanding Februari 2016.

Jumlah tenaga kerja di Indonesia yang terus meningkat menyebabkan sulit bagi perusahaan untuk menjadikan semua karyawannya sebagai karyawan tetap, dimana hal tersebut akan menghabiskan dana terlalu besar. Hal ini menyebabkan semakin maraknya pemakaian kerja kontrak atau karyawan tidak tetap dalam sebuah industri perusahaan. Sehingga beberapa tahun ini, pekerja yang bersifat sementara bertambah jumlahnya. Salah satu indikatornya adalah turunnya jumlah anggota serikat pekerja. "Komposisinya itu 40% pekerja kontrak/outsourcing dan 60% pekerja tetap. Dulu lebih

kecil,” kata Peneliti Senior Akatiga, Indrasari Tjandraningsih (2010).

Fenomena memilih kebijakan untuk menggunakan tenaga kerja tidak tetap semakin bertambah saat terjadinya krisis ekonomi global yang melanda dunia termasuk Indonesia. Banyak perusahaan yang mengalami penurunan tingkat penjualan, sedangkan di lain pihak kebutuhan biaya hidup karyawan meningkat karena kenaikan harga bahan kebutuhan pokok, maka terjadilah konflik antara karyawan yang menuntut kenaikan upah tetapi manajemen kesulitan memenuhi karena kondisi perusahaan menurun.

Ketidakpastian masa depan berpengaruh pada meningkatnya semangat kerja atau motivasi kerja karyawan tidak tetap untuk semakin produktif dan mendapatkan penilaian lebih dari perusahaan. Hal ini karena produktivitas dan kinerja karyawan tetap maupun karyawan tidak tetap, merupakan penilaian utama bagi pihak perusahaan, salah satunya digunakan dalam pengambilan keputusan mengenai diperpanjangnya masa kontrak bagi karyawan tidak tetap oleh perusahaan. Salah satu faktor yang harus dimiliki para karyawan adalah semangat dalam bekerja, yang berfungsi untuk memacu prestasi kerja karyawan itu sendiri.

Hal-hal yang semacam inilah merupakan salah satu contoh perbedaan pekerjaan antara karyawan tetap dengan karyawan tidak tetap, dan juga tekanan-tekanan lain yang juga muncul di tempat kerja. Sehingga membuat perilaku antara karyawan tetap dan karyawan tidak tetap dalam bekerja pun berbeda.

Seperti halnya membantu pekerjaan sesama karyawan yang belum selesai. Oleh karena itu penelitian ini bertujuan untuk mencari apakah terdapat perbedaan OCB pada karyawan tetap dan karyawan tidak tetap. Berdasarkan uraian tersebut, maka peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul **“Perbedaan *Organizational Citizenship Behavior (Ocb)* Pada Karyawan Tetap Dan Karyawan Tidak Tetap (Studi Kasus Universitas Muhammadiyah Jember) “.**

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

OCB pertama kali di populerkan oleh Organ kemudian dikembangkan oleh tokoh-tokoh lain. *OCB* dapat didefinisikan sebagai perilaku kerja karyawan dalam organisasi, yang dilakukan atas suka rela diluar deskripsi kerja yang telah ditetapkan, dengan tujuan untuk meningkatkan kemajuan kinerja organisasi.

Menurut Robbins dan Judge (2008: 31), *OCB* adalah perilaku yang tidak menjadi bagian dari kewajiban kerja formal seorang pegawai, namun mendukung fungsinya organisasi tersebut secara efektif. *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* lebih banyak ditentukan oleh kepemimpinan dan karakteristik lingkungan kerja dari pada oleh kepribadian kerja (Wibowo, 2007: 328).

2.2 Dimensi *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

Dimensi *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* atau dimensi perilaku kewargaorganisasian yang banyak dikenal dan di gunakan dalam penelitian adalah dimensi *Organizational Citizenship Behavior* yang dikemukakan oleh Organ. Terdapat lima dimensi OCB menurut Organ, Dennis (2006) adalah sebagai berikut :

1. *Altruism (perilaku menolong)*

Perilaku karyawan dalam menolong rekan kerjanya yang sedang mengalami kesulitan dalam tugas organisasi dan masalah pribadi. Dimensi ini menunjukkan karyawan memberi pertolongan bukan karena kewajiban tetapi melakukannya secara sukarela.

2. *Conscientiousness (kesungguhan dalam bekerja)*

Perilaku yang ditunjukkan dengan kesungguhan karyawan dalam bekerja, dimana karyawan bekerja melebihi deskripsi kerja yang telah ditetapkan dan diharapkan organisasi.

3. *Sportmanship (toleransi yang tinggi)*

Perilaku karyawan yang menunjukkan kesediaan untuk mentolerir kondisi tidak menguntungkan tanpa mengeluh. Dimensi ini lebih menunjukkan perilaku karyawan yang memiliki toleransi yang tinggi dan mampu beradaptasi dengan situasi dan lingkungan kerjanya.

4. *Courtesy (bersikap sopan)*

Perilaku karyawan yang menjaga hubungan baik dengan rekan kerja agar terhindar dari konflik interpersonal. Dimensi ini

menunjukkan sikap karyawan yang menghargai dan memperhatikan orang lain.

5. *Civic Virtue (mengedepankan kepentingan bersama)*

Perilaku karyawan yang menunjukkan sikap partisipasi dan menunjukkan kepedulian terhadap kemajuan serta keberhasilan organisasi. Dimensi ini mengarah pada tanggung jawab yang diberikan organisasi kepada karyawan untuk meningkatkan kualitas bidang pekerjaannya.

Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi *OCB*

Faktor-faktor yang mempengaruhi timbulnya *OCB* cukup kompleks dan saling terkait satu sama lain. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* yaitu sebagai berikut :

1. Kepuasan kerja karyawan yang diasumsikan sebagai penentu utama dari *OCB*. Karyawan yang puas akan berbicara positif tentang organisasi, membantu orang lain, dan karyawan menjadi bangga melebihi tuntutan tugas karena karyawan ingin membalas pengalaman organisasi (Robbins, 2003).
2. Iklim organisasi yang positif, karyawan merasa lebih ingin melakukan pekerjaannya melebihi apa yang telah disyaratkan dalam *job description*, dan akan selalu mendukung tujuan organisasi jika karyawan diperlakukan oleh para atasan dengan sportif dan dengan penuh kesadaran serta percaya

- bahwa karyawan diperlakukan secara adil oleh organisasinya.
3. Kepribadian dan suasana hati (*mood*), yang berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) secara individual maupun kelompok.
 4. Komitmen Organisasi, Debora (2004) menyatakan bahwa latar belakang yang paling besar dalam mempengaruhi munculnya perilaku OCB adalah komitmen organisasi dan kepribadian. Dimana hasil penemuannya mengatakan bahwa komponen komitmen organisasi yang berpengaruh terhadap OCB total adalah komitmen afektif dan kontinuans. Karyawan yang memiliki komitmen organisasional yang tinggi akan melakukan tidak hanya tugas-tugas yang telah menjadi kewajibannya, tetapi dengan sukarela akan mengerjakan hal-hal yang dapat digolongkan sebagai usaha-usaha ekstra (*extra effort*).
 5. Persepsi terhadap dukungan organisasional. Shore (dalam Rachmawati, 2000) mengatakan bahwa persepsi terhadap dukungan organisasional *perceived organizational citizenship behavior* (OCB). Pekerja yang merasakan didukung oleh organisasi akan memberikan timbal baliknya dan menurunkan ketidakseimbangan dalam hubungan tersebut dengan terlibat dalam perilaku *citizenship*.
 6. Masa kerja. Greenberg dan Baron, 2003, bahwa karakteristik personal seperti masa kerja dan jenis kelamin berpengaruh terhadap OCB. Hal yang sama juga dikemukakan oleh Sommers (dalam Novliadi, 2007) bahwa masa kerja berfungsi sebagai prediktor *organizational citizenship behavior* (OCB) karena variabel tersebut mewakili pengukuran terhadap investasi karyawan di dalam organisasi.
 7. Jenis kelamin, dikemukakan oleh Konrad (dalam Rahmawati, 2000) bahwa perilaku kerja seperti menolong orang lain, bersahabat dengan rekan kerja lebih menonjol dilakukan oleh wanita daripada pria. Beberapa penelitian menemukan bahwa wanita lebih mengutamakan pembentukan relasi daripada pria dan lebih menunjukkan perilaku menolong dari pada pria (dalam Rahmawati, 2000).
 8. Usia, Jahangir (2004) menyatakan bahwa pegawai yang lebih muda fleksibel dalam mengatur kebutuhan mereka dan kebutuhan organisasi. Sementara itu, pegawai yang lebih tua cenderung lebih kaku dalam menyesuaikan antara kebutuhan mereka dan kebutuhan organisasinya. Pada penelitian yang dilakukan LMU (Ludwig-Maximilians-University, Munich) menunjukkan bahwa usia tidak berpengaruh pada perilaku mereka ditempat kerja.

Karyawan Tetap

Faisal berpendapat bahwa (2009: 133) “pegawai tetap adalah pegawai yang menerima atau memperoleh imbalan dalam jumlah tertentu secara teratur (berkala). Termasuk kedalam pegawai tetap adalah pegawai swasta, pegawai negeri dan penerima pensiun.

Imbalan pegawai tetap bisa berupa gaji, beragam tunjangan, penghasilan seperti bonus, honorarium jasa produksi, gratifikasi dan lain sebagainya.

Karyawan tetap adalah karyawan yang telah resmi menjadi karyawan perusahaan dan jika dapat menunjukkan prestasi kerjanya dengan baik maka kenaikan pangkat dan memperoleh kenaikan jenjang karir yang lebih tinggi dari sebelumnya adalah jaminan dari rantai sistem jabatan yang berlaku untuk karyawan tetap.

Karyawan Tidak Tetap

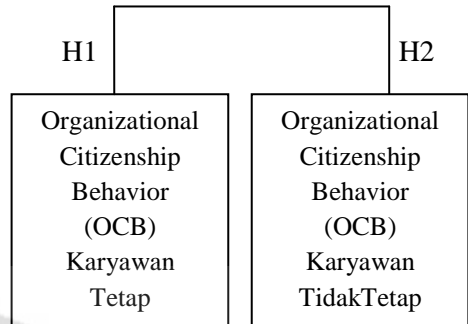
Menurut pendapat Herawati (2010: 1) “Kontrak atau *outsourcing* adalah bentuk hubungan kerja yang termasuk dalam kategori *precarious work*, istilah yang biasanya dipakai secara internasional untuk menunjukkan situasi hubungan kerja yang tidak tetap, waktu tertentu, kerja lepas, tidak terjamin/ tidak aman dan tidak pasti”. Sedangkan menurut Jehani (2010: 5) “Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja dengan pemberi kerja/pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak mulai dari saat hubungan kerja itu terjadi hingga berakhirnya hubungan kerja”.

2.3 Kerangka Konseptual

Mengacu pada rumusan masalah dan kajian teoritis untuk mempermudah pemahaman gambaran

konsep penelitian ini, maka dikembangkanlah suatu kerangka konseptual yang akan ditampilkan pada gambar berikut.

UJI BEDA



3. METODE PENELITIAN

Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif komparatif. Lokasi penelitian adalah Universitas Muhammadiyah Jember. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik probability sampling dengan metode simple random sampling (sampel random sederhana), dimana teknik pengambilan sampel yang memberikan kesempatan yang sama kepada setiap anggota yang ada dalam suatu populasi untuk dijadikan sampel. Dan teknik pengumpulan data penelitian ini melalui penyebaran kuesioner karena yang menjadi sampel pada penelitian ini adalah karyawan tetap dan karyawan tidak tetap pada Universitas Muhammadiyah Jember yaitu karyawan tetap 73 orang, karyawan tidak tetap 73 orang dari jumlah keseluruhan 146 orang.

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menyebarkan alat ukur berupa skala. Skala digunakan sebagai alat

ukur untuk mengungkap aspek perilaku yang diwakili dengan item indikator perilaku yang telah disusun. Skala dalam penelitian ini adalah skala *OCB*.

Pemberian skor untuk jawaban SS adalah 4, S adalah 3, TS adalah 2, dan STS adalah 1 untuk item *favorable*. Sedangkan, penilaian SS adalah 1, S adalah 2, TS adalah 3, dan STS adalah 4 untuk item *unfavorable*.

Tabel 1. Jumlah Status Karyawan Responden KARYAWAN

	Frekuensi	Persentase	Valid Percent	Cumulative Percent
TETAP	73	50,0	50,0	50,0
Valid TIDAK TETAP	73	50,0	50,0	100,0
Total	146	100,0	100,0	

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2019

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa 146 item dinyatakan valid karena $r_{hitung} > r_{tabel}$.

Tabel 2. Hasil uji validitas

N o.	Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
1.	X1.1	,775	0,14	Valid
2.	X1.2	,643	0,14	Valid
3.	X1.3	,716	0,14	Valid

Tabel 3. Hasil uji validitas

N o.	Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
1.	X2.1	,698	0,14	Valid
2.	X2.2	,586	0,14	Valid
3.	X2.3	,705	0,14	Valid

Tabel 4. Hasil uji validitas

N o.	Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
1.	X3.1	,709	0,14	Valid
2.	X3.2	,711	0,14	Valid
3.	X3.3	,684	0,14	Valid

1.	X3.1	,709	0,14	Valid
2.	X3.2	,711	0,14	Valid
3.	X3.3	,684	0,14	Valid

Tabel 5. Hasil uji validitas

N o.	Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
1.	X4.1	,715	0,14	Valid
2.	X4.2	,657	0,14	Valid
3.	X4.3	,778	0,14	Valid

Tabel 6. Hasil uji validitas

N o.	Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
1.	X5.1	,475	0,14	Valid
2.	X5.2	,833	0,14	Valid
3.	X5.3	,870	0,14	Valid

Data Primer Diolah, 2019

Tabel 7 Hasil Uji Reliabilitas

VARIABEL	CRONBACH'S ALPHA	N of Items	INSTRUMEN
Altruism	0,773	4	Reliable
Conscientiousness	0,749	4	Reliable
Sportmanship	0,774	4	Reliable
Courtesy	0,784	4	Reliable
Civic virtue	0,800	4	Reliable

Sumber: Data Primer Diolah, 2019

Berdasarkan tabel 2 dapat disimpulkan bahwa variabel-variabel yang diuji berdasarkan data kuesioner memiliki nilai yang baik, suatu variabel dikatakan baik apabila memiliki nilai *cronbachalpa* 0,6. Dan variabel yang telah diteliti mulai dari *altruism*, *conscientiousness*, *spormanship*, *courtesy*, *civic virtue* memiliki nilai *cronbachalpa* diatas 0,6.

Analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan karakteristik responden yang mengisi kuesioner penelitian. Selain itu juga digunakan untuk membahas jawaban responden terhadap setiap pernyataan pada

kuesioner penelitian, sehingga akan terlihat berapa responden yang menjawab sangat tidak setuju, tidak setuju, setuju, dan sangat setuju terhadap item pernyataan pada kuesioner penelitian.

Analisis faktor digunakan untuk mengetahui komponen-komponen apa saja yang membentuk faktor-faktor yang mempengaruhi *OCB*, dan untuk membentuk komponen pembentuk faktor yang baru yang minimum, namun tidak menghilangkan informasi yang ada pada komponen aslinya (mereduksi), kemudian dipilih *surrogate variable* untuk digunakan dalam analisis selanjutnya.

Analisis selanjutnya adalah Uji beda rata-rata menggunakan *Independent Samples T-test* untuk menguji apakah terdapat perbedaan yang signifikan pada faktor-faktor yang mempengaruhi *OCB* pada status karyawan.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Statistik Deskriptif

Tabel 8. Hasil uji statistik deskriptif

Descriptive Statistics						
	N	Range	Minimum	Maximum	Sum	Mean
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic
	c	c	c	c	c	c
ALTRUISM	146	4	8	12	1362	9,33
CONSCIENTIOUSNESS	146	5	7	12	1359	9,31
SPORTSMANSHIP	146	5	7	12	1323	9,06
COURTESY	146	9	3	12	1319	9,03
CIVIC VIRTUE	146	4	8	12	1358	9,30

Valid N (listwise)	146				
--------------------	-----	--	--	--	--

Sumber: Data Primer Diolah,2019

Descriptive Statistics						
	Mean	Std. Deviation	Variance	Skewness	Kurtosis	
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic
	Error	Error	Error	Error	Error	Error
ALTRUISM	,089	1,071	1,146	1,156	,201	,863
CONSCIENTIOUSNESS	,077	,929	,863	,550	,201	1,808
SPORTSMANSHIP	,069	,832	,693	1,266	,201	4,321
COURTESY	,113	1,362	1,854	-2,672	,201	11,599
CIVIC VIRTUE	,060	,727	,529	1,646	,201	2,730
Valid N (listwise)						

Sumber: Data Primer Diolah,2019

Descriptive Statistics	
	Kurtosis
	Std. Error
ALTRUISM	,399
CONSCIENTIOUSNESS	,399
SPORTSMANSHIP	,399
COURTESY	,399
CIVIC VIRTUE	,399
Valid N (listwise)	

Sumber: Data Primer Diolah,2019

Berdasarkan tabel 4.10 dapat disimpulkan bahwa data yang dihasilkan tidak semua berdistribusi normal, dapat dilihat dari data skewness dan kurtosis yang

menunjukkan beberapa data tidak mendekati nol sehingga dapat disimpulkan data yang dihasilkan tidak berdistribusi normal.

Uji Independent Sample T-Test

	Levene's Test For Equality of Variances		t-test for Equality of Means		
	F	Sig.	t	Df	Sig. 2 (tailed)
Altruism	,752	,387	-,461	144	,646
Conscientiousness	2,808	,096	-,089	144	,929
Sportmanship	4,003	,047	-,894	144	,373
Courtesy	,190	,664	-,061	144	,952
Civic Virtue	,391	,533	,681	144	,497

Sumber: Data primer diolah 2019

Hasil uji beda rata-rata menunjukkan tingkat perbedaan OCB pada karyawan tetap dan karyawan tidak tetap tidak memiliki perbedaan yang signifikan. Hal ini dibuktikan dengan adanya hasil signifikansi (*2-tailed*) semua indikator yang hasilnya lebih dari 0,05 ($>0,05$). Sehingga dapat disimpulkan bahwa perilaku organisasi/OCB pada karyawan tetap dan karyawan tidak tetap tidak memiliki perbedaan yang signifikan.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan uraian hasil analisis dan pembahasan maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Analisis Faktor

Berdasarkan hasil penelitian dan hasil analisis faktor secara keseluruhan, dapat diketahui bahwa *altruism*, *conscientiousness*, *sportmanship*, *courtesy*, *civic virtue* saling berkorelasi satu dengan yang lainnya.

2. Uji Beda

- a. Tidak terdapat perbedaan yang signifikan antara variabel-variabel pada karyawan tetap. Hasil beda menunjukkan nilai signifikansi untuk kelima faktor lebih dari 0,05 ($>0,05$).
- b. Tidak terdapat perbedaan yang signifikan antara variabel-variabel pada karyawan tidak tetap. Hasil beda menunjukkan hasil signifikansi untuk kelima faktor lebih dari 0,05 ($>0,05$).

Saran

Adapun saran-saran yang diberikan sehubungan dengan hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Melaksanakan pelatihan agar pengetahuan tentang dunia kerja lebih meningkat baik bagi karyawan tetap maupun karyawan tidak tetap, karena hal tersebut merupakan

sarana bagi perusahaan untuk meningkatkan kinerja maupun kualitas dari karyawan.

2. Pihak universitas juga harus menunjukkan keseriusannya dalam menunjukkan penilaian kinerja bagi karyawan tidak tetap agar mereka bisa diangkat menjadi karyawan tetap sebaliknya dengan karyawan tetap sehingga mereka melakukan pekerjaan dengan seruis agar bisa mengajukan kenaikan jabatan.

Saran penulis bagi peneliti selanjutnya:

- a. Untuk menemukan faktor lain yang belum diteliti dalam penelitian ini, peneliti selanjutnya dapat melakukan analisis faktor dengan pendekatan *explanatory factor analysis*.
- b. Hasil penelitian ini dapat digunakan untuk analisis multivariat lainnya, misalnya analisis regresi linear berganda, dan lain sebagainya.

6. PENUTUP

Tujuan penulisan skripsi ini adalah sebagai syarat untuk memperoleh gelar sarjana manajemen dan media belajar bagi mahasiswa untuk mengimplementasikan ilmu yang didapat selama kuliah di Universitas Muhammadiyah Jember.

Sehubungan dengan itu penulis menyampaikan penghargaan dan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Rektor Universitas Muhammadiyah Jember Dr. Ir. Muhammad Hazmi, DESS
2. Dekan fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Jember Dr. Arik Susbiyani, M.Si.
3. Dosen pembimbing 1 Dr. Toni Herlambang, MM.
4. Dosen Pembimbing 2 Tatit Diansari R P, SE., MM.
5. Rekan-rekan penulis dan seluruh karyawan universitas Muhammadiyah Jember yang telah banyak memberikan bantuan ikut berperan dalam memperlancar penelitian dan penulisan skripsi ini.
6. Sujud dan terima kasih yang dalam penulis persembahkan kepada Ibu dan Bapak tercinta, atas dorongan yang kuat, kebijaksanaan dan do'a.

DAFTAR PUSTAKA

- Badan Pusat Statistik. 2017. *Statistik indonesia*, Jakarta. Humas
- Debora, E.P, dan Ali Nina L.S, 2004., Pengaruh Kepribadian dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB).
- Faisal, Gatot. 2009. *How to be Smarter Tax Payer, Bagaimana*

- menjadi Wajib Pajak yang cerdas.* Grasindo. Jakarta.
- Greenberg, J., dan Baron, RA., (2003). *Behavior in organizations.* Eighth Edition, prentice Hall, New Delhi.
- Hasibuan Malayu S.P., 2013 *Manajemen, Dasar, Pengertian dan Masalah,* Penerbit PT. Bumi Aksara. Edisi Revisi. Jakarta
- Herawati, Rina. 2010. *Kontrak dan Outsourcing Harus makin Diwaspada.* Bandung: Akatiga Pusat Analisis Sosial.
- Jahangir, N. (2004). Organization C itizenship Behavior. Its nature and antecedents. BRAC University Journal Vol.1 No.2 pp 75 –85
- Jehani, Libertus. 2010. *Hak-Hak Karyawan Kontrak.* Jakarta : Forum Sahabat.
- Organ, D.W., Podsakoff, P. M., & MacKenzie, S.B. (2006). *Organizational Citizenship Behavior: It's nature, Antecedent, and Cosequences,* california : Sage Publications, Inc.
- Podsakoff, P.M., MacKenzie, S.B., Paine, J.B., & Bachrach, D.G. (2012). Organizational citizenship behavior: a critical review of theoretical empirical literature and suggestions for future research. *Journal of Management*, 26 (3), 513-563
- Rahmawati, Indarti .(2000). Hubungan Antara Kepuasan Kerja, Keterlibatan Kerja, Komitmen Organisasi dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB). Skripsi, Fakultas Psikologi Uneversitas Surabaya. Tidak diterbitkan
- Robbins, S.P. 2003. *Perilaku Organisasi.* Jilid 1 edisi Indonesia. PT. Indeks Kelompok Gramedia, Jakarta.
- Robbins, S. P., & Judge, T.A. 2008. *Perilaku Organisasi,* Edisi 12, Buku 1. Alih Bahasa: Angelica, Cahyani, & Rosyid. Jakarta: Salemba Empat
- Shore, L. M. & Wayne, S. J. 1993. Commitment and employee behavior: Comparison of affective commitment and continuance commitment with perceived organizational support. *Journal of applied psychology*, Vol. 78(5): 774-780.
- Supranto, J. 2010. *Analisis Multivariat : Arti dan Interpretasi,* Cetakan Kedua. Jakarta: Rineka Cipta.
- Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja.* PT. Raja Grafindo Persada.