

PERBEDAAN *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB)* PADA KARYAWAN TETAP DAN KARYAWAN TIDAK TETAP (STUDI KASUS UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH JEMBER)

SKRIPSI

**Diajukan untuk memenuhi salah satu syarat
Memperoleh gelar Sarjana Manajemen**



Oleh :

WAHYUNI NUR FADILAH

15.1041.1212

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH JEMBER
2019**

PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Wahyuni Nur Fadilah
NIM : 1510411212
Prodi : Manajemen

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa karya ilmiah berupa skripsi yang berjudul : **PERBEDAAN *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB)* PADA KARYAWAN TETAP DAN KARYAWAN TIDAK TETAP (Studi kasus Universitas Muhammadiyah Jember)**; adalah hasil karya sendiri. Kecuali jika dalam beberapa kutipan substansi telah saya sebutkan sumbernya. Belum pernah diajukan pada institusi manapun, serta bukan karya plagiat atau jiplakan. Saya bertanggung jawab atas keaslian, keabsahan, dan kebenaran isinya sesuai dengan sikap ilmiah.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, tanpa adanya tekanan dan paksaan dari pihak manapun serta saya bersedia memperoleh sanksi akademik dan siap dituntut di muka hukum, jika ternyata di kemudian hari ada pihak-pihak yang dirugikan dari pernyataan yang tidak benar tersebut.

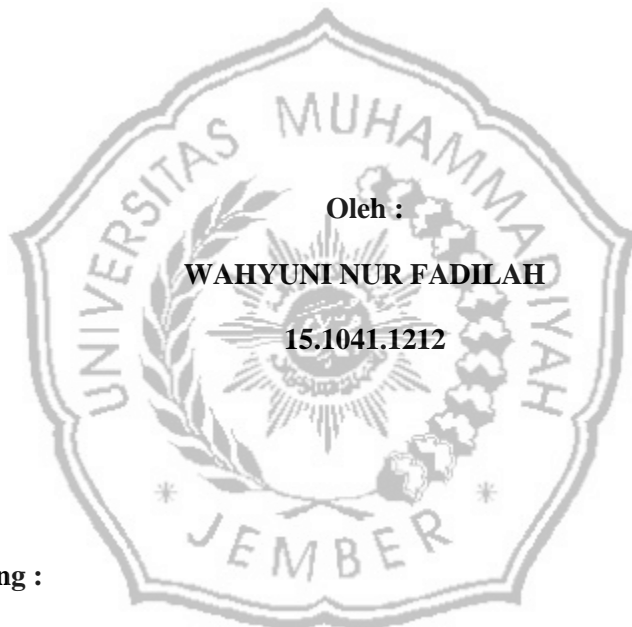
Jember, 25 April 2019
Yang menyatakan,

Wahyuni Nur Fadilah
NIM. 15.1041.1212

SKRIPSI

**PERBEDAAN *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB)*
PADA KARYAWAN TETAP DAN KARYAWAN TIDAK TETAP**

(Studi kasus Universitas Muhammadiyah Jember)



Oleh :

WAHYUNI NUR FADILAH

15.1041.1212

Pembimbing :

Dosen Pembimbing utama : Dr. Toni Herlambang, MM

Dosen Pembimbing Pendamping : Tatit Diansari R P, SE.,MM

PENGESAHAN

Skripsi berjudul: *Perbedaan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Karyawan Tetap dan Karyawan Tidak Tetap Studi Kasus Universitas Muhammadiyah Jember*), telah diuji dan disahkan oleh Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Jember pada :

Hari : Rabu
 Tanggal : 24 April 2019
 Tempat : Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Muhammadiyah Jember



Mengesahkan :

Dekan

Ketua Program Studi

Dr. Arik Susbiyani, SE., M.Si.
 NPK. 01 09 289

Haris Hermawan, SE., MM.
 NPK. 15 03 640

MOTTO

*Teruslah berjalan menggapai mimpimu
Jangan pernah menyerah dan putus asa
Jangan pernah mundur, berhenti saja tidak boleh
Nikmatilah prosesnya
Teruslah berjuang dan berdoa
Kesuksesan adalah masa depan,
Bukan masa lalu*



PERSEMBAHAN

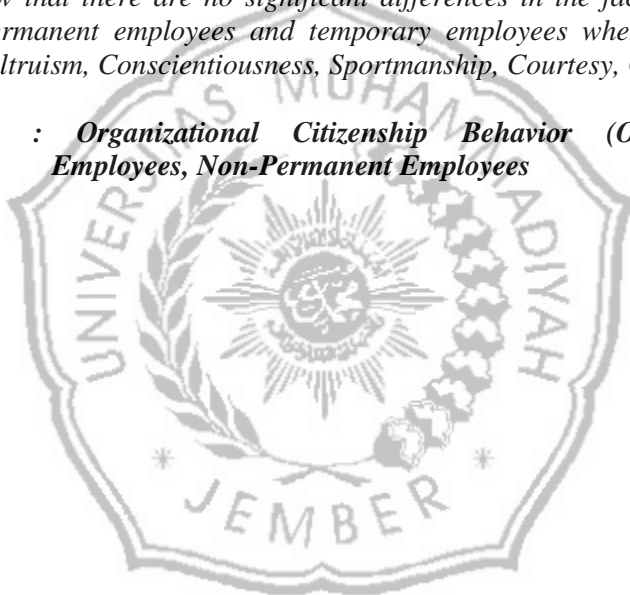
Alhamdulillah puji syukur kami panjatkan kepada Allah SWT yang telah melimpahkan segala nikmat kesehatan, pemahaman, dan kasihNya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini sesuai dengan jadwal yang telah direncanakan. Dalam kesempatan ini kami ucapkan banyak-banyak terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam proses penyelesaian skripsi ini diantaranya:

1. Kedua orang tua penulis, Bapak Sanawi dan Ibu Sumartik yang telah memberikan dukungan dan membesarkanku dengan penuh kasih sayang serta mendo'akanku tiada henti
2. Kepada adik kandungku, Intan Nur Aini yang selalu memberikan semangat dan juga dukungan yang tulus
3. Kepada teman dan sahabat-sahabat ku yang selalu mengingatkan dan memberikan semangat serta do'a yang tulus : Karina Dewi Safitri, Mery Silvia, Ulul Ma'rifah, Yatit Khatijah, Meisya nindia.
4. Kepada sahabatku Linda Zulkarnain Wibowo yang selalu menyemangatiku dan selalu mendukungku
5. Kepada Lina Inayatul Amalia & Citra Sri Agustin yang telah membantu dalam pengerjaan skripsi dan juga memberikan dukungan
6. Teman-teman prodi manajemen kelas E Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Jember yang sama-sama berjuang demi masa depan
7. Semua orang yang tidak dapat saya sebutkan satu per satu, yang telah berpartisipasi dalam penyelesaian skripsi
8. Almamater tercinta Universitas Muhammadiyah Jember

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



KATA PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan ke hadirat Allah SWT, berkat rahmat dan karunia-Nya akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi **PERBEDAAN ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) PADA KARYAWAN TETAP DAN KARYAWAN TIDAK TETAP (Studi kasus Universitas Muhammadiyah Jember)**

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 :

Bapak Rektor Universitas Muhammadiyah Jember Dr. Ir. Muhammad Hazmi, DESS

Dekan fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Jember Dr. Arik Susbiyani, M.Si.

Dosen Penguji Trias Setyowati, SE., MM

Dosen pembimbing 1 Dr. Toni Herlambang, MM.

Dosen Pembimbing 2 Tatit Diansari R P, SE., MM.

Rekan-rekan penulis dan seluruh karyawan Universitas Muhammadiyah Jember yang telah banyak memberikan bantuan ikut berperan dalam memperlancar penelitian dan penulisan skripsi ini.

Sujud dan terima kasih yang dalam penulis persembahkan kepada Ibu dan Bapak tercinta, atas dorongan yang kuat, kebijaksanaan dan do'a.

Jember, 25 April 2019

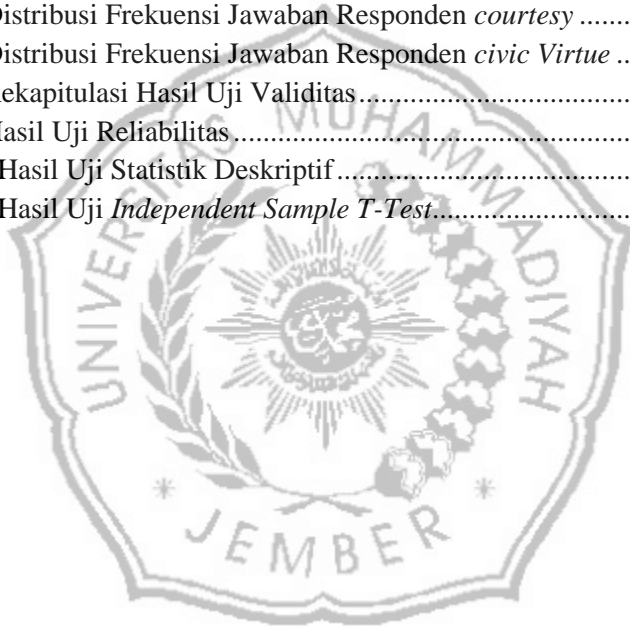
penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN SAMPUL	
HALAMAN JUDUL	i
PERNYATAAN PENULIS	ii
PERSETUJUAN SKRIPSI	iii
PENGESAHAN SKRIPSI	iv
MOTTO	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
ABSTRACT	vii
ABSTRAK	viii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	5
1.3 Tujuan Penelitian	5
1.4 Kegunaan Penelitian.....	5
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	6
2.1 Landasan Teori.....	6
2.2 Tinjauan Penelitian Terdahulu	17
2.3 Kerangka Konseptual	19
2.4 Hipotesis Penelitian	19
BAB III METODE PENELITIAN	20
3.1 Identifikasi Variabel.....	20
3.2 Definisi Operasional Variabel.....	20
3.3 Desain Penelitian	21
3.4 Jenis dan Sumber Data	21
3.5 Teknik Pengambilan Sampel	21
3.6 Teknik Pengumpulan Data.....	22
3.7 Teknik Analisis Data.....	23
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	25
4.1 Gambaran Umum Universitas Muhammadiyah Jember	25
4.1 Hasil Penelitian Dan Pembahasan	28
4.3 Analisis Data.....	29
BAB V PENUTUP	36
DAFTAR PUSTAKA	38

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Jurnal awal <i>OCB</i> di Universitas Muhammadiyah Jember.....	4
Tabel 3.1 Pemberian Skor Pada Model Likert	23
Tabel 4.1 Statistik Deskriptif Demografi Responden	28
Tabel 4.2 Jumlah Status Karyawan	29
Tabel 4.3 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden <i>Altruism</i>	29
Tabel 4.4 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden <i>conscientiousness</i>	30
Tabel 4.5 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden <i>sportmanship</i>	30
Tabel 4.6 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden <i>courtesy</i>	30
Tabel 4.7 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden <i>civic Virtue</i>	31
Tabel 4.8 Rekapitulasi Hasil Uji Validitas	32
Tabel 4.9 Hasil Uji Reliabilitas	33
Tabel 4.10 Hasil Uji Statistik Deskriptif	33
Tabel 4.11 Hasil Uji <i>Independent Sample T-Test</i>	35



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.2 Kerangka Konseptual 19



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Koesioner Penelitian.....	42
Lampiran 2 Rekapitulasi Data Jawaban Responden	46
Lampiran 3 Hasil Uji Validitas	60
Lampiran 4 Hasil Uji Reliabilitas.....	64
Lampiran 5 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden	68
Lampiran 6 Hasil Uji Statistik Deskriptif.....	74
Lampiran 7 Hasil Uji <i>Independent Sample T-Test</i>	80



DAFTAR PUSTAKA

- Aldag, R. dan Reschke, W. 1997. Employee Value Added: Measuring Discretionary Effort and its Value to the Organization. Center Of Organization Effectiveness.
- Agus Triyanto. (2009). Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dan Pengaruhnya Terhadap Keinginan Keluar dan Kepuasan Kerja Karyawan. Jurnal Manajemen, Vol.7 No.4.
- Aykler, J. (2010). The influence of personality factors on organizational citizenship behavior Bachelorarbeit An Der Wirtschaftsun managemenuniversitat. Wien: *Institut change management UND Management Development*, 1(2) 118-130.
- Badan Pusat Statistik. 2017. *Statistik indonesia*, Jakarta. Humas
- Bhuono Agung Nugroho, *Strategi Jitu : Memilih Metode Statistik Penelitian Dengan SPSS*, Yogyakarta: Andi Offset, 2005.
- Creswell, J.W. (2013). *Research Design: Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan Mixed*. Edisi ketiga. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Debora, E.P, dan Ali Nina L.S, 2004., Pengaruh Kepribadian dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenzhip Behavior (OCB).
- Dessler, Gary. 2011. Manajemen Sumber Daya, Manusia Edisi Bahasa Indonesia Jilid 2. Penerbit PT. Macana Jaya Cemerlang, Jakarta.
- Dyne L. V., Moon, H &Krysian, W. 2004. The Cir-cumplex Model and The Future of Organiza-tional Citizenship Behavior Research. *Journal Applied of Psychology*. 1-22.
- Edy Sutrisno, 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetak Ke Enam. Pranada Media Group, Jakarta
- Faisal, Gatot. 2009. *How to be Smarter Tax Payer, Bagaimana menjadi Wajib Pajak yang cerdas*. Grasindo. Jakarta.
- Gaol, Chr. J. L. 2014. *A to Z Human Capital*. PT Gramedia Widiasarana Indonesia, Jakarta.
- Greenberg, J., dan Baron, RA., (2003). Behavior in organizations. Eighth Edition, prentice Hall, New Delhi.

- Hardaningtyas, Dwi, (2004). “Pengaruh Tingkat Kecerdasan Emosi dan Sikap Pada Budaya Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavioral (OCB).” Thesis, Universitas Airlangga, Surabaya.
- 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 Diwaspadai*. Bandung: Akatiga Pusat Analisis Sosial.
- Hartatik, Indah Puji. 2014. *Mengembangkan SDM*. Jogjakarta: Laksana.
- Humas, 2017, Jumlah Penduduk Bekerja naik 6,13 juta, Pengangguran 0,28 persen. <http://setkab.go.id/bps-jumlah-penduduk-bekerja-naik-613-juta-pengangguran-turun-028-persen/>. (19 oktober 2018).
- Luthans, Fred. 2006., *Perilaku Organisasi 10th*. Edisi Indonesia. Yogyakarta: Penerbit ANDI.
- 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.
- Juliandi, Azuar. 2013. *Metodologi Penelitian Kuantitatif Untuk Ilmu-Ilmu Bisnis*. Medan: M2000
- Koszewska, Malgorzata. 2004. *Ooutsourcing as a modern management strategy: Prospects for its development in the rotective clothing market*. Technical University of Lodz : Poland.
- Mangkunegara, A.P. 2008. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Nawawi, Hadari. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Novliadi, F. 2007. *Organizational citizenshipbehavior karyawan di tinjau dari persepsiterhadap kualitas interaksi antara atasan andbawahan and persepsi terhadap dukungansosial*. Tesis. Meand: Fak. KedokteranUniversitas Sumatra Utara.
- Nurman Bayu, Perbedaan Motivasi, Pengembangan Karir Antara Karyawan Tetap Dengan Karyawan Kontrak, 2009.

- 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. (2000). *Organizational Citizenship Behavior: A Critical Review of the Theoretical and Empirical Literature and Suggestion for future Research* Journal of Management, 26,3,513-563
- 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 Uनेversitas Surabaya. Tidak diterbitkan
- Rivai. H. Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik Ed. Kedua*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Robbins, Stephen. 2001. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, S.P. 2003. *Perilaku Organisasi*. Jilid 1 edisi Indonesia. PT. Indeks Kelompok Gramedia, Jakarta.
- Robbins, S.P. & Coulter, M. 2012. *Management*, 11th edition. New Jersey: Prentice Hall.
- Robbins, S. P., & Judge, T.A. 2008. *Perilaku Organisasi*, Edisi 12, Buku 1. Alih Bahasa: Angelica, Cahyani, & Rosyid. Jakarta: Salemba Empat
- Schuler, Randal S. dan Jackson, Susan E., 1996. *Manajemen Sumber Daya Manusia Menghadapi Abad ke 21*, Jilid 2, Edisi Keenam, Penerbit Erlangga, Jakarta.
- 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.
- Siregar, Syofian. *Metode Penelitian Kuantitatif*, (edisi pertama), Jakarta : Kencana pers, 2013.

- Slamet, Giarti. 2013. Pengaruh Kepemimpinan terhadap *organizational citizenship behavior (OCB)* dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Jurnal*. [http://www.stia-asmisololo.ac.id/jurnal/indeks.php/jmbb/article/view/36\(29-november-2014\)](http://www.stia-asmisololo.ac.id/jurnal/indeks.php/jmbb/article/view/36(29-november-2014))
- Sommer, S. M., Bae, S. H., and Luthans, F. (1996). Organizational commitment across cultures: The impact of antecedents of Korean. *Human Relations*, 49(7), 977-993.
- Suharsimi Arikunto (2012). *Penelitian Tindakan Kelas*. Jakarta : PT BmiAksara.
- Supranto, J. 2010. *Analisis Multivariat : Arti dan Interpretasi*, Cetakan Kedua. Jakarta: Rineka Cipta.
- Syofian Siregar, 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta : Penerbit Kencana.
- Tjandraningsih, I. (2010). Diskriminatif dan Eksploratif: Praktek kerja Kontrak dan *Outsourcing* Buruh di Sektor Industri Metal di Indonesia. Bandung: Akaga-FSPMI-FES.
- Triyanto, Agus dan The Elisabeth Cintya Santosa. 2009. Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan Pengaruhnya Terhadap Keinginan Keluar dan Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen* Volume 7, No. 4, Mei 2009. Hal 4.
- Uyanto, S. (2009). *Pedoman Analisis Data dengan SPSS*. Yogyakarta:Graha Ilmu
- Wiranti, Arsukma, 2016, *Perbedaan tingkat organizational citizenship behavior berdasarkan kelompok usia (studi pada Karyawan PT.PLN (persero) area Sumba)*, skripsi, universitas sanata dharma yogyakarta, yogyakarta.
- William, L.J. & Anderson, S.E. (1991) “JobSatisfaction and Organizational Commitmentas Predictors of OrganizationalCitizenship and In-Role Behaviors”. *Journalof Management* September 1991 17:601-617
- Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*. PT. Raja Grafindo Persada.
- Wulani, F. 2005. Sikap Kerja dan Implikasinya dalam Pengelolaan Sumber Daya Manusia : Suatu Kajian terhadap Organizational Citizenship Behavior. *Jurnal Studi Bisnis*. Vol. 3, No.1, Hal. 13-25