SOLUTION, Jurnal of Counseling and Personal Development

Vol 6, No 2, Desember 2024, 56-63
p-ISSN: 2684-7655

Perbedaan *Organizational Citizenship Behavior* pada Karyawan yang Bekerja dI Universitas Sanata Dharma Berdasarkan Status Kerja

Brenda Narthawie[1*], Yohanes Heri Widodo[2]
[1]Program Studi Bimbingan dan Konseling, Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan, Universitas Sanata Dharma, Daerah Istimewa Yogyakarta, Indonesia
[2]Program Studi Bimbingan dan Konseling, Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan, Universitas Sanata Dharma, Daerah Istimewa Yogyakarta, Indonesia
*Penulis koresponden, *e-mail*: brendanarthawie@gmail.com

Abstract: *Organizational Citizenship Behavior is work behavior outside of an employee's obligations that is carried out voluntarily. If OCB is not implemented, there will be a decline in company growth, an unproductive work environment, and employees who are stagnant in growth. This study builds a hypothesis that permanent employees have a higher level of OCB than non-permanent employees, because permanent employees have more benefits, higher salaries, and are treated better by institutions or companies. This type of research is quantitative research that has a comparative research design. The subjects of the study were 95 Permanent Cleaning Employees and Non-Permanent Cleaning Employees of Sanata Dharma University. Consisting of 44 permanent employees and 51 non-permanent employees. The scale instrument used was a Likert scale of 55 questions with 4 alternative answers. The research was conducted via Google Form. The results of the study stated that there were differences in the OCB levels of permanent and non-permanent employees.*

Keywords: **:** *Organizational Citizenship Behavior, permanent employees, non-permanent employees*

Abstrak: *Organizational Citizenship Behavior* adalah perilaku kerja diluar kewajiban seorang karyawan yang dilaksanakan dengan sukarela. Bila OCB tidak terlaksana, akan terjadi penurunan pertumbuhan perusahaan, lingkungan kerja menjadi tidak produktif, dan karyawan yang stagnan dalam pertumbuhan. Penelitian ini membangun hipotesis bahwa karyawan tetap memiliki tingkat OCB yang lebih tinggi daripada karyawan tidak tetap, dikarenakan karyawan tetap memiliki lebih banyak keuntungan, gaji yang lebih tinggi, dan diperlakukan lebih baik oleh lembaga atau perusahaan. Jenis penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang memiliki desain penelitian komparatif. Subjek penelitian sebanyak 95 Karyawan Kebersihan Tetap dan Karyawan Kebersihan Tidak Tetap Universitas Sanata Dharma. Terdiri dari 44 karyawan tetap dan 51 karyawan tidak tetap. Instrumen skala yang digunakan adalah skala likert sebanyak 55 pertanyaan dengan 4 alternatif jawaban. Penelitian dilaksanakan lewat Google Form. Hasil penelitian menyatakan bahwa ada perbedaan pada Tingkat OCB karyawan tetap dan tidak tetap.

Kata kunci*:* Organizational citizenship behavior, pegawai tetap, pegawa tidak tetap.

PENDAHULUAN

Bekerja merupakan kewajiban semua manusia, pada akhirnya semua individu akan memasuki dunia kerja. Bukan hanya untuk kewajiban, bekerja juga dilakukan untuk memenuhi kebutuhan. Kebutuhan fisiologis merupakan kebutuhan dasar seperti makan, minum, pakaian, dan rumah. Bekerja memenuhi kebutuhan fisiologis ini karena kompensasi yang didapatkan dari

bekerja dapat membeli barang-barang yang berhubungan, tetapi kebutuhan bukan hanya kebutuhan fisiologis. Maslow (2013) berpendapat bahwa manusia memiliki lima kebutuhan, yaitu kebutuhan fisiologis, kebutuhan akan keamanan, kebutuhan akan sosialisasi, kebutuhan akan penghargaan, serta kebutuhan akan aktualisasi diri.

Dunia karier bisa membantu seseorang untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan tersebut. Bekerja memberikan keamanan finansial serta lingkungan bagi individu untuk bersosialisasi. Bila seseorang mampu untuk membuktikan dirinya sebagai karyawan yang kompeten, maka ia akan memenuhi kebutuhan akan penghargaan. Terakhir, aktualisasi diri bisa dipenuhi dengan menjalankan organizational citizenship behavior atau yang biasa dikenal sebagai OCB.

Organ (dalam Tagliabue et al., 2020) mengartikan Organizational Citizenship Behaviour (OCB) sebagai karyawan yang rela melaksanakan perilaku kerja yang tidak termasuk kewajibannya, tetapi tetap meningkatkan efektivitas organisasi. Setelah itu Yemmi et al., (2023) menjelaskan OCB sebagai pekerjaan ekstra seperti rela untuk bekerja sama, saling membantu sesama karyawan, memberikan saran, berpartisipasi secara efektif, menyediakan pelayanan yang baik, dan memanfaatkan waktu mereka secara efektif yang dilakukan oleh karyawan. Dilihat dari beberapa pengertian tersebut, dapat disimpulkan bahwa OCB adalah perilaku kerja yang bersifat sukarela dan dilakukan oleh karyawan yang tidak terikat oleh ekspektasi ataupun pekerjaan biasa mereka kerjakan. Perilaku kerja tersebut bisa berupa rela bekerja lebih, membantu sesama karyawan, dan berpartisipasi secara efektif.

OCB sendiri bisa terjadi karena beberapa faktor. Organ (dalam Rahmawati & Prasetya, 2017) menyatakan bahwa ada beberapa faktor, yaitu; kepuasan kerja, komitmen organisasi, kepribadian individu, moral karyawan, motivasi, gaya kepemimpinan, kepercayaan pada pimpinan, dan budaya organisasi. Johansson & Hart (2023) juga menambahkan faktor-faktor yang memengaruhi OCB seperti keadilan organisasi, komitmen terhadap organisasi, identitas organisasi, keterlibatan karyawan dalam pekerjaan, kepuasan bekerja, lingkungan sosial pekerjaan, relasi antar sesama, kemampuan karyawan, karakteristik pekerjaan, stres, serta konflik antara pekerjaan dan keluarga.

Organ (dalam Lestari & Ghaby, 2018) menuliskan bahwa OCB memiliki beberapa aspek seperti; 1) Altruisme (Altruism), karyawan saling membantu tanpa paksaan untuk menyelesaikan kesulitan dalam tugas atau pekerjaan, dan memaksimalkan waktu bekerja. 2) Kesadaran (Conscientiousness), perilaku karyawan yang melebihi syarat seperti bekerja lebih lama, hadir lebih cepat, dan memaksimalkan waktu bekerja. 3) Sportivitas (Sportmanship), karyawan yang tidak mengeluh dan toleran terhadap kondisi sulit yang terjadi dalam perusahaan. 4) Kesopanan (Courtesy), perialku karyawan yang menjaga dan mempertahankan hubungan sehat antara sesama

karyawan. 5) Kebajikan Sipil (Civic Virtue), karyawan yang rela berpartisipasi dalam berbagai aktivitas dan pekerjaan yang tidak wajib demi berjalannya perusahaan.

OCB merupakan perilaku yang bermanfaat, tetapi OCB sendiri sulit untuk terlaksana. Novitasari et al., (2022) mengatakan kurangnya OCB dalam perusahaan akan berdampak negatif pada kesuksesan, pertumbuhan, dan produktivitas. Perusahaan yang tidak memiliki OCB menurut Novitasari et al (2022) juga menghasilkan lingkungan kerja yang tidak produktif serta tidak mendorong karyawan untuk bertumbuh dan belajar. OCB yang rendah akan berdampak pada karyawan, karyawan yang tidak melaksanakan OCB akan kehilangan promosi, kesempatan untuk naik gaji, penghargaan dan pengakuan dari pemimpin, rekomendasi perusahaan, dan keamanan kerja. Bismala (2018) berpendapat bahwa perusahaan yang tidak memiliki OCB akan gagal berkompetisi dalam SDM. Bismala juga menyatakan perusahaan dengan karyawan yang tidak melaksanakan OCB memiliki inisiatif dan dorongan kerja sama yang rendah. Salah satu hal yang berdampak pada OCB adalah status kerja.

Sholihah (dalam Wardoyo Putro & Ananda, 2021) mengartikan status kerja sebagai kedudukan seorang karyawan dalam perusahaan atau organisasi tempat ia bekerja, kedudukan yang dimaksud dalam konteks ini adalah status tetap atau tidak tetapnya karyawan bekerja. Sholikhah & Wolor (2021) menyatakan status kerja sebagai kedudukan ataupun status hukum seorang karyawan diperusahaan atau organisasi. Maka dari itu, status kerja bisa diartikan sebagai ketetapan atau kedudukan status kerja seorang karyawan. Stamper & Dyne (2001) menjelaskan bagaimana status kerja dan OCB saling berhubungan. Karyawan tidak tetap memiliki performa OCB yang lebih rendah dibandingkan karyawan tetap. Hal ini dikarenakan karyawan tidak tetap tidak menghabiskan banyak waktu di tempat kerja, karyawan tidak tetap menerima lebih sedikit dari perusahaan (kompensasi, benefits, informasi, dan lain-lain), dan karyawan tidak tetap memiliki tanggung jawab lain di luar pekerjaan mereka yang lebih penting. Karyawan tidak tetap juga memutuskan untuk menjalankan kewajiban atau pekerjaan utama mereka dengan baik dari pada melakukan OCB yang bersifat sukarela. Karyawan tidak tetap yang kurang diberi bujukan atau dorongan oleh pimpinan, akan kurang dalam memberikan usaha kepada perusahaan.

Setelah itu, Chambel dan Castanheira (dalam Hamsani et al., 2019) menyatakan bahwa perlakuan yang diberikan antara karyawan tetap dan tidak tetap akan memengaruhi OCB kedua grup tersebut. Karyawan tidak tetap memiliki kesempatan lebih sedikit untuk mendapat promosi, pengembangan karir, dan jabatan long-term. Maka dari itu, OCB karyawan tetap lebih tinggi daripada karyawan tidak tetap.

METODE

Metode penelitian yang akan digunakan adalah Kuantitatif Komparatif. Signifikansi akan didapatkan dari perbandingan tingkat variabel yang dilihat dari status kerja. Penelitian ini akan dilaksanakan pada Juli hingga Agustus 2024 di-Universitas Sanata Dharma Yogyakarta. Kampus yang menjadi fokus adalah Kampus 1 dan Kampus 3, hal ini dikarenakan dua kampus tersebut merupakan lokasi dimana subjek penelitian berada.

Populasi penelitian adalah Karyawan Kebersihan Universitas Sanata Dharma Yogyakarta. Dari populasi ini akan diambil sampel. Kuesioner yang akan disebar berisikan pertanyaan-pertanyaan tentang aspek dari OCB. Dalan kuesioner tersebut pertanyaan dibedakan menjadi pertanyaan positif *(favorable)* dan pertanyaan negatif *(unfavorable)*. Skala pengukuran yang dimanfaatkan dalam penelitian ini adalah skala Likert.

HASIL

Setelah melakukan uji validitas instrumen, ditemukan ada 49 item yang valid pada 5 aspek OCB.

Tabel 1. Hasil uji validitas dan reliabilitas

Estimate	*Alpha Cronbach's*
Point Estimate	*0,928*

Berdasarkan uji reliabilitas instrumen OCB dapat dilihat bahwa nilai kategori koefisien reliabilitas 0,928. Sehingga dapat disimpulkan bahwa reliabilitas skala ini masuk dikategori "sangat tinggi".

Tabel 2. Hasil uji normalitas

		W	P
Organizaional Citizenship Behavior	Karyawan Tetap	0,965	0,198
	Karyawan Tidak Tetap	0,906	<.001
Behavior			

Berdasarkan uji normalitas oleh Levene, kelompok karyawan tetap memiliki skor 0,198 yang berarti skor tersebut normal. Sementara pada kelompok karyawan tidak tetap mendapatkan skor <.001, sehingga skor tersebut dibilang tidak normal.

Tabel 3. Hasil uji homogenitas

	F	dfl	df2	p
Organizational Cirizenship Behavior	5,458	1	93	0,022

Berdasarkan hasil uji homogenitas, didapatkan nilai p sebesar 0,022 yang berarti data ini tidak homogen. Data akan homogen saat memiliki nilai p ≥ 0,05.

Tabel 4. Hasil uji beda

	W	df	p
Organizational Citizenship Behavior	851.000		0,043

Berdasarkan hasil uji beda, terdapat perbedaan karena hasil yang didapatkan adalah 0,043. Perbedaan tidak akan ada bila data ≥ 0,05.

Tabel 5. Kategorisasi tingkat OCB karyawan tetap

Kriteria skor	**Rentang skor**	**Kategori**	**N**	**Hasil**
μ+0,5 σ <X	159<X	Sangat Tinggi	2	5%
μ+0,5 σ X ≤μ+1,5 σ	135<X≤159	Tinggi	29	66%
μ-0,5 σ X ≤μ+1,5 σ	110<X≤135	Sedang	13	30%
μ-1,5 σ X ≤μ-,5 σ	86<X≤110	Rendah	0	0%
X≤μ - 1,5 σ	X≤86	Sangat Rendah	0	0%

Berikut hasil tingkat OCB pada karyawan tetap; 1) Didapatkan 2 karyawan tetap (5%) dengan OCB sangat tinggi, 2) Terdapat 29 karyawan tetap (66%) dengan OCB tinggi, 3) Didapatkan 13 karyawan tetap (30%) dalam kategori sedang, 4) Terdapat 0 karyawan tetap (0%) dengan OCB rendah, 5) didapatkan 0 karyawan tetap (0%) dengan OCB sangat rendah.

Tabel 6. Kategorisasi tingkat OCB karyawan tidak tetap

Kriteria skor	**Rentang skor**	**Kategori**	**N**	**Hasil**
μ+0,5 σ <X	159<X	Sangat Tinggi	11	22%
μ+0,5 σ X ≤μ+1,5 σ	135<X≤159	Tinggi	35	69%
μ-0,5 σ X ≤μ+1,5 σ	110<X≤135	Sedang	5	10%
μ-1,5 σ X ≤μ-,5 σ	86<X≤110	Rendah	0	0%
X≤μ - 1,5 σ	X≤86	Sangat Rendah	0	0%

Hasil tingkat OCB pada karyawan tidak tetap adalah sebagai berikut; 1) Didapatkan 11 karyawan tidak tetap (22%) dengan OCB sangat tinggi, 2) Terdapat 35 karyawan tidak tetap (69%) dengan OCB tinggi, 3) Didapatkan 5 karyawan tidak tetap (10%) dalam kategori sedang, 4) Terdapat 0 karyawan tidak tetap (0%) dengan OCB rendah, 5) didapatkan 0 karyawan tidak tetap (0%) dengan OCB sangat rendah.

Tabel 7. Kategorisasi skor item OCB

Kriteria skor	**Rentang skor**	**Kategori**	**N**	**Hasil**
μ+0,5 σ <X	309<X	Sangat Tinggi	4	8%

μ+0,5 σ X ≤μ+1,5 σ	261<X≤309	Tinggi	36	73%
μ-0,5 σ X ≤μ+1,5 σ	214<X≤261	Sedang	9	18%
μ-1,5 σ X ≤μ-,5 σ	166<X≤214	Rendah	0	0%
X≤μ - 1,5 σ	X≤166	Sangat Rendah	0	0%

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat skor sangat tinggi item skala OCB berjumlah 4 dengan persentase 8%. Skor tinggi adalah 36 dengan persentase 73%, lalu skor sedang merupakan 9 dengan persentase 18%. Untuk skor serta persentase rendah dan sangat rendah adalah 0.

Hipotesis alternatif awal menyatakan bahwa karyawan tetap memiliki OCB yang lebih tinggi dari karyawan tidak tetap. Karyawan tetap cenderung memiliki OCB tinggi dikarenakan kompensasi yang lebih tinggi, adanya keamanan kerja, benefits, dan lebih banyak lagi. Chambel dan Castanheira (dalam Hamsani et al., 2019) menyatakan bahwa perlakuan yang diberikan antara karyawan tetap dan tidak tetap juga memengaruhi tingkat OCB. Karyawan tetap memiliki kesempatan yang lebih besar untuk melakukan OCB karena mendapat perlakuan yang lebih baik. Berdasarkan hasil penelitian, hipotesis alternatif tersebut tidak terbukti. Justru karyawan tidak tetap memiliki OCB yang secara signifikan lebih tinggi (165,157) dari pada karyawan tetap (157,727).

PEMBAHASAN

Berdasarkan analisis pada kelompok subjek di lapangan, lebih tingginya OCB dari karyawan tidak tetap dibandingkan karyawan tetap, dipengaruhi oleh beberapa hal. Faktor pertama adalah usia. Usia merupakan salah satu hal yang signifikan dalam dunia kerja, dan berdasarkan pendapat Jahangir et al., (2004) karyawan dengan usia 20-34 tahun merupakan waktu yang fleksibel. Karyawan yang berada dalam ranah usia ini lebih fokus pada mendirikan kehidupan dan mencari stabilitas. Maka dari itu dalam dunia pekerjaan, karyawan-karyawan ini cenderung fleksibel dan adaptif saat diharuskan untuk mengedepankan kepentingan lembaga daripada kepentingan diri.

Kelompok karyawan tidak tetap pada penelitian ini berisi dengan individu dalam rentang usia tersebut, sedangkan karyawan tetap berusia lebih tua (40-55 tahun). Oleh karenanya karyawan tidak tetap lebih mampu untuk mengkoordinasi kebutuhan dan diri mereka demi kebutuhan lembaga dibanding karyawan tetap. Dengan alasan inilah, Yang et al., (2023) mengatakan bahwa mempekerjakan karyawan tidak tetap menjadi lebih umum apalagi semenjak fenomena Covid-19. Hal ini mengharuskan perusahaan yang mengontrakkan karyawan tidak tetap untuk menyamakan kemampuan karyawan mereka. Agar bisa bersaing dengan zaman dan situasi. Dikarenakan peningkatan kemampuan ini, OCB akan lebih mudah untuk terjadi.

Sejalan dengan ini Firdaus (2021) juga berpendapat karyawan tidak tetap memiliki keterampilan yang lebih spesifik dalam melaksanakan pekerjaan mereka, sehingga berdampak baik terhadap OCB. Firdaus mengatakan bahwa pelatihan yang diberikan kepada karyawan tidak tetap menghasilkan karyawan dengan keterampilan yang lebih menyeluruh. Dengan keterampilan ini karyawan tidak tetap menjadi pribadi yang cekatan dan mampu saat diperhadapkan dengan berbagai macam situasi. Alhasil OCB mudah untuk dilakukan.

SIMPULAN DAN SARAN

Hasil penelitian yang didapatkan adalah OCB karyawan tidak tetap lebih tinggi daripada karyawan tetap. Perbedaan OCB kedua kelompok ini memang signifikan, tetapi OCB karyawa tetap dan karyawan tidak tetap cenderung tinggi.

REFERENSI

Asgari, A., Mezginejad, S., & Taherpour, F. (2020). The Role of Leadership Styles in Organizational Citizenship Behavior through the Mediation of Perceived organizational Support and Job satisfaction. *INNOVAR*, 3(75), 87–97. https://doi.org/10.15446/innovar.v30n75.83259

Bismala, L. (2018). Factors Affecting Organizational Citizenship Behavior: A Literature Review. https://doi.org/10.4108

Firdaus, V. (2021). Differences in the Performance of Permanent Employees and Contract Employees in the Furniture Industry. *JBMP (Jurnal Bisnis, Manajemen dan Perbankan)*, *7*(2), 325-338.

Hamsani, H., Valeriani, D., & Zukhri, N. (2019). Work Status, Satisfaction and Organizational Citizenship Behavior: A Case Study on Bangka Islamic Bank, Province of Bangka Belitung. *Al-Intaj: Jurnal Ekonomi dan Perbankan Syariah* 9(3), 1–8. https://doi.org/10.32479/irmm.7838

Novitasari, D., Asbari, M., & Purwanto, A. (2022). Tourist satisfaction and performance of tourism industries: how the role of innovative work behaviour, organizational citizenship behaviour?. *Journal of Industrial Engineering & Management Research*, *3*(1).

Jahangir, N., Akbar, M. M., & Haq, M. (2004). Organizational Citienship Behavior: Its Nature and Antecedents. *International Journal of Emerging Markets* 1(2), 75–85.

Johansson, E., & Hart, R. (2023). The Outcomes of Organizational Citizenship Behaviors in Part-Time and Temporary Working University Students. *Behavioral Sciences* 13(697), 19.

Lestari, E. R., & Ghaby, N. K. F. (2018). Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan. *Industria: Jurnal Teknologi dan Manajemen Agroindustri*, 7(2), 116–123.

Rahmawati, T., & Prasetya, A. (2017). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada Karyawan Tetap dan Karyawan Kontrak (Studi pada Karyawan Pizza Hut Kota Malang), *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan* 48(1), 97–106.

Sholikhah, MM., Dra., & Wolor, SE, MM, DR. C. W. (2021). Pengaruh Status Pegawai dan Job Embeddedness Terhadap Turnover Intention Karyawan Universitas Negeri Jakarta. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, 12(2), 354–373.

Stamper, C. L., & Dyne, L. V. (2001). Work Status and Organizational Citizenship Behavior: A Field Study of Restaurant Employee. *Journal of Hospitality & Tourism Research* 517–536.

Putro, W., Utama, P., & Nanda, R. (2021). Pengaruh Status Pekerja Terhadap Kinerja Dengan Kompensasi Sebagai Moderasi (Studi pada PT. INKA). *Jurnal Khatulistiwa Informatika*, *5*(1), 9-15.

Yang, J. F., Shi, W., Chen, E. W., Luo, B. N., Zhao, J. Z., Yin, Z., & Tao, J. (2023). Are "outsiders" in? Exploring the impact of outsourced workers' perceived insider status and job value status on job performance. *Frontiers in Psychology*, 1–17.

Tagliabue, M., Sigurjonsdottir, S. S., & Sandaker, I. (2020). The effects of performance feedback on organizational citizenship behaviour: a systematic review and meta-analysis. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 29(6), 841-861.