

PERBEDAAN *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* (OCB)

DITINJAU DARI MASA KERJA PADA PEGAWAI DI BPJS

KETENAGAKERJAAN CABANG KISARAN

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Dalam Memperoleh Gelar

Sarjana Psikologi Universitas Medan Area



Oleh:

LIDIA KARLINA GINTING MUNTHE

NPM: 16.860.0144

FAKULTAS PSIKOLOGI

UNIVERSITAS MEDAN AREA

MEDAN

2021

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 14/12/21

Access From (repository.uma.ac.id)14/12/21

PERBEDAAN *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* (OCB)

DITINJAU DARI MASA KERJA PADA PEGAWAI DI BPJS

KETENAGAKERJAAN CABANG KISARAN

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Dalam Memperoleh Gelar

Sarjana Psikologi Universitas Medan Area



Oleh:

LIDIA KARLINA GINTING MUNTHE

NPM: 16.860.0144

FAKULTAS PSIKOLOGI

UNIVERSITAS MEDAN AREA

MEDAN

2021

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

i

Document Accepted 14/12/21

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)14/12/21

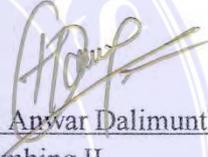
LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Judul Skripsi : Perbedaan *organizational citizenship behavior* (ocb) ditinjau dari masa kerja pada pegawai di BPJS Ketenagakerjaan Cabang Kisaran

Nama : Lidia Karlina Ginting Munthe
NPM : 168600144
Fakultas : Psikologi Industri dan Organisasi

Disetujui Oleh:
Komisi Pembimbing


Endang Haryati S.Psi, M.Psi
Pembimbing I


Hairul Anwar Dalimunthe S.Psi, M.Psi
Pembimbing II

Diketahui Oleh :


Arif Fachriani S.Psi, M.Psi
Ka. Bagian


Dr. R. Ridwan Fadilah M.Psi, Psikolog
Dekan Psikologi

Tanggal Lulus: 5 Oktober 2021

HALAMAN PENGESAHAN

Dipertahankan di Depan Dewan Penguji Skripsi Fakultas Psikologi
Universitas Medan Area dan Diterima Untuk Memenuhi Sebagai Dari
Syarat-syarat Guna Memperoleh Derajat Sarjana (S1) Psikologi.

Pada Tanggal: 5 Oktober 2021



DEWAN PENGUJI

1. Hasanuddin, Ph.D
2. Farida Hanum Siregar, S.Psi, M.Psi
3. Endang Haryati, S.Psi, M.Psi
4. Hairul Anwar Dalimunthe, S.Psi, M.Psi

Tanda Tangan

HALAMAN PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini menyatakan bahwa skripsi yang saya susun, sebagai syarat untuk memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain yang telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah, dan etika penulisan ilmiah.

Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi-sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku, apabila dikemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.

Medan, 5 Oktober 2021



Lidia Karlina Ginting Munthe

168600144

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI
UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Lidia Karlina Ginting Munthe

NPM : 168600144

Program Studi : Psikologi Industri dan Organisasi

Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area **Hak Bebas Royalti Noneklusif (Nonexclusive Royalty-Free Right)** atas karya ilmiah saya yang berjudul:

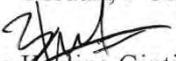
PERBEDAAN ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB)
DITINJAU DARI MASA KERJA PADA PEGAWAI DI BPJS
KETENAGAKERJAAN CABANG KISARAN.

Beserta perangkat ada (jika diperlukan). dengan hak bebas Royalti Noneklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalihkan/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir/skripsi/tesis saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian Pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di:

Medan, 5 Oktober 2021


Lidia Karlina Ginting Munthe

RIWAYAT HIDUP

Penulis bernama Lidia Karlina Ginting Munthe, Penulis dilahirkan di Medan pada tanggal 30 April 1998. Penulis merupakan putri dari bapak Antonius Ginting Munthe dan ibu Yurnia Karolina Malau. Penulis merupakan anak ke 1 dari 4 bersaudara. Penulis sekarang bertempat tinggal di Medan jln.ilyas lingkungan 2 kayu besar sei-mati.

Penulis menyelesaikan pendidikan Sekolah Dasar di SD Wahidin Sudirohusodo dan lulus pada tahun 2010, lalu melanjutkan sekolah Menengah Pertama di SMP HKBP Teladan sei-mati lulus pada tahun 2013, setelah itu melanjutkan Sekolah Menengah Atas di SMA Negeri 9 Medan dan lulus pada tahun 2016, dan setelah itu penulis melanjutkan pendidikan Strata 1 di Universitas Medan Area (UMA) pada tahun 2016. Selama masa perkuliahan penulis mengikuti kegiatan organisasi KMKP (Komunitas Mahasiswa Kristen Psikologi). Sampai dengan penulisan skripsi ini penulis masih terdaftar sebagai mahasiswa program S1 Psikologi Universitas Medan Area Kampus 1 Jl.Kolam No.1 Medan.

HALAMAN PERSEMBAHAN

Karya ini dipersembahkan untuk:

Tuhan Sang Maha Kuasa dan Maha Penjawab Segala Doa

Kepada kedua orangtua saya yang sangat saya kasihi dan saya cintai,terimakasih telah memberi saya pendidikan yang saya inginkan, memberi segala fasilitas dan segala kebutuhan selama saya kuliah, membimbing saya agar bisa menjadi anak yang berguna. Ibu dan bapak adalah anugerah terindah yang telah Tuhan berikan kepada saya.

Terutama kepada ibu yang melahirkanku dan membesarkan aku dengan penuh kasih sayang, maaf karena aku belum bisa menyenangkan hatimu, maaf untuk segala air mata yang jatuh, maaf untuk rasa lelah yang engkau rasakan demi tersampainya pendidikanku ini.

Terimakasih juga untuk bapak yang berjuang, yang mengutamakan pendidikan ku tanpa memperdulikan kesehatan bapak, semoga bapak diberkati Tuhan selalu.

Terimakasih Kepada ibu Endang Haryati S.Psi, M.Psi selaku dosen pembimbing satu dan bapak Hairul Anwar Dalimunthe S.Psi, M.Si selaku doping dua.

Terimakasih bapak dan ibu sudah banyak meluangkan waktunya membimbing saya untuk menyelesaikan tugas akhir saya ini, kiranya bapak dan ibu selalu diberkati Tuhan serta diberi kesehatan.

Dan juga terimakasih untuk diriku sendiri yang begitu sabar dan kuat sampai detik ini, terimakasih telah mau berjuang bersama ku teruslah bertumbuh bersama ku.

MOTTO

Lakukanlah yang terbaik, sehingga aku tak akan menyalahkan diriku sendiri atas segalanya.

(Magdalena Neuner)

Akhir suatu hal lebih baik dari pada awalnya, panjang sabar lebih baik dari pada tinggi hati

(Pengkhotbah 7:8)

Untuk masa penantian dibutuhkan panjang sabar tetapi setelah waktu Tuhan datang, segala kesakitan, penderitaan, semua terhapus digantikan dengan sukacita dan sorak sorai kemenangan.

(Penulis)

PERBEDAAN *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* (OCB)

DITINJAU DARI MASA KERJA PADA PEGAWAI DI BPJS

KETENAGAKERJAAN CABANG KISARAN

Lidia Karlina Ginting Munthe

Fakultas Psikologi Universitas Medan Area

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui perbedaan *Organizational Citizenship Behavior* pada pegawai di BPJS Ketenagakerjaan Cabang Kisaran dengan rentan waktu masa kerja <6 tahun, 6-10 tahun, dan >10 tahun. OCB sebagai perilaku diluar persyaratan formal pekerjaa yang memberikan keuntungan bagi organisasi, karyawan yang menunjukkan perilaku tersebut memberi kontribusi positif terhadap organisasi melalui perilaku diluar uraian tugas, disamping itu karyawan tetap melaksanakan tanggung jawab sesuai pekerjaannya. Salah satu faktor OCB adalah masa kerja. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah ada perbedaan *organizational citizenship behavior* pada masa kerja <6 tahun, 6-10 tahun dan >10 tahun pada pegawai BPJS Ketenagakerjaan Cabang Kisaran. Penelitian ini dilakukan kepada seluruh pegawai BPJS Ketenagakerjaan Cabang Kisaran yang berjumlah 25 orang. Metode penelitian menggunakan kuantitatif deskriptif dengan Teknik analisis data anova satu jalur Berdasarkan hasil analisa data menggunakan analisa statistik anova satu jalur menunjukkan hasil nilai $F=2,309$ dengan nilai $P=0,123(P>0,05)$ hal ini berarti hipotesis yang diajukan ditolak, artinya tidak ada perbedaan *organizational citizenship behavior* pada masa kerja <6 tahun,6-10 tahun dan >10 tahun pada pegawai di BPJS Ketenagakerjaan Cabang Kisaran. Berdasarkan hasil analisis diketahui rerata hipotetik variabel *organizational citizenship behavior* sebesar 75. Sedangkan rerata empirik OCB dengan masa kerja <6 tahun sebesar 96,45, masa kerja 6-10 tahun sebesar 104,67 dan masa kerja >10 tahun sebesar 105,00. Kesimpulan yang diperoleh dari penelitian ini adalah tidak ada perbedaan OCB pada masa kerja <6 tahun, 6-10 tahun dan >10 tahun.

Kata Kunci : *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), masa kerja

**DIFFERENCES IN ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR
(OCB) REVIEWING FROM THE SERVICE OF EMPLOYEES AT BPJS
KETENAGAKERJAAN KISARAN BRANCH**

Lidia Karlina Ginting Munthe

Faculty of Psychology, University of Medan Area

ABSTRACT

This study aims to determine the differences in Organizational Citizenship Behavior of employees at BPJS Ketenagakerjaan at the Kisaran Branch with vulnerable tenures of <6 years, 6-10 years, and >10 years. OCB as behavior outside the formal requirements of work that provides benefits to the organization, employees who show these behaviors make a positive contribution to the organization through behavior outside the job description, besides that employees continue to carry out their responsibilities according to their work. One of the OCB factors is tenure. The hypothesis proposed in this study is that there are differences in organizational citizenship behavior in the tenure of <6 years, 6-10 years and >10 years in employees of BPJS Ketenagakerjaan Branch Kisaran. This research was conducted to all employees of BPJS Ketenagakerjaan Branch Kisaran, totaling 25 people. The research method uses descriptive quantitative with one-way ANOVA data analysis technique. Based on the results of data analysis using one-way ANOVA statistical analysis, it shows the results of $F = 2.309$ with $P \text{ value} = 0.123$ ($P > 0.05$) this means that the proposed hypothesis is rejected, meaning no there are differences in organizational citizenship behavior in terms of service <6 years, 6-10 years and >10 years for employees at BPJS Ketenagakerjaan, Kisaran Branch. Based on the results of the analysis, it is known that the hypothetical mean of organizational citizenship behavior variable is 75. Meanwhile, the empirical mean of OCB with tenure <6 years is 96.45, working period of 6-10 years is 104.67 and working period >10 years is 105.00. The conclusion obtained from this study is that there is no difference in OCB in working years <6 years, 6-10 years and >10 years.

Keywords: Organizational Citizenship Behavior (OCB), tenure

KATA PENGANTAR

Puji dan Syukur kepada Tuhan yang Maha Esa karna atas Rahmat-nya yang telah memberikan pengetahuan pengalaman kekuatan dan juga kesempatan kepada saya sebagai penulis sehingga mampu menyelesaikan penyusunan skripsi ini. Adapun maksud dan tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui **“Perbedaan *Organizational Citizenship Behavior*(OCB) ditinjau dari masa kerja pada pegawai di BPJS Ketenagakerjaan Cabang Kisaran”**

Peneliti menyadari bahwa keberhasilan dalam menyelesaikan skripsi ini tidak lepas dari bimbingan, bantuan, dan kerjasama yang baik dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini peneliti mengucapkan terima kasih kepada:

1. Ketua Yayasan Haji Agus Salim Universitas Medan Area.
2. Bapak Prof.Dr.Ir.Dadan Ramdan,M.eng,M.Sc sebagai Rektor Universitas Medan Area.
3. Ibu Dr.Hj. Risydah Fadilah, S.Psi, MM, M.Psi, Psikologi selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.
4. Ibu Laili Alfita, S.Psi, MM, M.Psi Psikolog selaku wakil Dekan Bidang Akademik Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.
5. Ibu Endang Haryati S.Psi, M.Psi Dosen Pembimbing I yang telah meluangkan waktu dan pikiran untuk memberikan arahan serta bimbingan dalam penyusunan skripsi ini.
6. Bapak Khairul Anwar Dalimunthe S.Psi, M.Psi Dosen Pembimbing II yang telah meluangkan waktu dan pikiran untuk memberikan arahan serta bimbingan dalam penyusunan skripsi ini.
7. Bapak Arif Fachrian S.Psi, M.Psi selaku ketua jurusan Psikologi Industri dan Organisasi.
8. Seluruh Bapak/Ibu dosen dan para staf pegawai fakultas Psikologi dan perpustakaan Universitas Medan Area yang telah membantu penulis dalam administrasi serta perkembangan informasi berupa jadwal didalam pelaksanaan setiap acara kegiatan atau aktivitas penyelesaian skripsi ini.
9. Kepada Orang Tua saya terkasih bapak saya Antonius Ginting Munthe dan mama saya Yurnia Karolina Malau terima kasih atas kesabaran kalian

untuk semangat dan motivasi serta membiayai kuliah ku sampai aku selesai kuliah, terima kasih atas segalanya yang telah kalian berikan untukku.

10. Kepada Tuhan Yesus Kristus dan Bunda Maria terima kasih untuk segala doa-doa yang telah kau kabulkan, serta memberikan ku kekuatan dan kesabaran selama proses hidup yang ku lalui.
11. Kepada diriku sendiri terima kasih sudah mau berjuang bersama ku sejauh ini.
12. Kepada adik-adikku Erdiani Ginting Munthe, Putri Polina Ginting Munthe dan Tiara Ginting Munthe terima kasih telah hadir dihidup ku
13. Kepada teman-temanku Anggi Refina Dewi Sinaga, Sortalina Saragih, Jenny Lorensia terima kasih untuk segala cerita kita selama masa kuliah kelak aku akan merindukan tentang kita.
14. Kepada seluruh teman-teman kelas A2 Fakultas Psikologi yang telah memberikan dukungan dan bantuan dalam penyelesaian skripsi ini.
15. Kepada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Kisaran terima kasih atas partisipasi dan kerja sama selama penelitian ini berlangsung.

Peneliti menyadari masih banyak kekurangan dan kelemahan dalam penulisan skripsi ini. Untuk itu peneliti mengharapkan saran dan sumbangan pikiran untuk kelengkapan karya tulis ini selanjutnya dan semoga penelitian ini dapat bermanfaat bagi semua pihak yang membutuhkannya. Akhir kata peneliti mengucapkan terima kasih atas segala bantuan dari berbagai pihak yang telah mendukung peneliti hingga skripsi ini selesai.

Medan, 5 Oktober 2021

Penulis

Lidia Karlina Ginting Munthe

168600144

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL SAMPUL DEPAN.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
HALAMAN PERNYATAAN.....	iv
HALAMAN PERNYATAAN PUBLIKASI SKRIPSI.....	v
RIWAYAT HIDUP.....	vi
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	vii
MOTTO.....	viii
ABSTRAK.....	ix
ABSTRACT.....	x
KATA PENGANTAR.....	xi
DAFTAR ISI.....	xii
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xv
BAB I : PENDAHULUAN	
A. LATAR BELAKANG MASALAH.....	1
B. IDENTIFIKASI MASALAH.....	6
C. BATASAN MASALAH	7
D. RUMUSAN MASALAH.....	7
E. TUJUAN PENELITIAN	7
F. MANFAAT PENELITIAN.....	8

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

A. <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	10
1. Pengertian <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	10
2. Faktor-Faktor yang mempengaruhi <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	12
3. Aspek-Aspek <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	14
4. Motif yang mendasari <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	16
5. Manfaat <i>Organizational Citizenship Behavior</i> dalam perusahaan ..	17
B. Masa Kerja	20
1. Pengertian masa kerja	20
2. Faktor-Faktor yang mempengaruhi masa kerja.....	22
3. Pengelompokan masa kerja.....	23
C. Perbedaan masa kerja dengan <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB).....	24
D. Kerangka Konseptual	27
E. Hipotesis.....	27

BAB III :METODOLOGI PENELITIAN

A. Tipe Penelitian	28
B. Identifikasi Variabel Penelitian.....	28
C. Defenisi Operasional Variabel Penelitian	28
1. Masa kerja	28
2. Variabel <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	29
D. Populasi,Sampel dan Teknik Sampling.....	29
1. Populasi	29

2. Sampel dan Teknik Sampling	29
E. Metode Pengumpulan Data	30
F. Validitas dan Realibilitas Data	31
1. Validitas	31
2. Reliabilitas.....	31
G. Analisis Data	32

BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Pegawai	34
1. Pengertian Pegawai.....	34
2. Karakteristik Pegawai BPJS Ketenagakerjaan Cabang Kisaran.....	34
3. Karakteristik Pekerjaan Pegawai BPJS Ketenagakerjaan Cabang Kisaran.....	35
B. Orientasi Kancah Penelitian.....	38
C. Persiapan Penelitian	40
1. Persiapan Administrasi.....	41
2. Persiapan Alat Ukur	41
D. Pelaksanaan Penelitian	42
E. Analisis Data dan Hasil Penelitian.....	44
1. Uji Asumsi	44
a. Uji Normalitas.....	44
b. Uji Homogenitas	45
c. Uji Hipotesis	46
2. Uji Validitas dan Reliabilitas.....	48
3. Hasil Perhitungan Mean Hipotetik dan Mean Empirik	49

F. Pembahasan..... 51

BAB V :KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan 53

B. Saran..... 54

1. Saran Metodologis 54

2. Saran Praktis..... 55

DAFTAR PUSTAKA 56

LAMPIRAN



BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam suatu organisasi terdapat beberapa unsur yang harus ada agar dapat selalu eksis dan bertahan seiring dengan perkembangan zaman saat ini. Salah satunya adalah sumber daya manusia yang memiliki kualitas dan kinerja yang baik terutama dalam hal pengetahuan, ketrampilan dan keahlian. Manusia adalah sumber daya yang paling potensial dan berharga dalam sebuah perusahaan ataupun organisasi, karena manusia merupakan pelaku aktivitas utama dalam hal pengelolaan suatu perusahaan. Perusahaan yang dapat mengelola dan mengoptimalkan SDM secara berkualitas, dipastikan akan meraih kesuksesan dan produktivitas yang tinggi (Haryati, E, 2014).

Pengelolaan terhadap sumber daya manusia disebabkan karena manusia salah satu faktor utama dalam setiap kegiatan operasional disuatu perusahaan. Semakin baik kemampuan sumber daya manusia yang dimiliki maka akan semakin baik hasil yang dicapai. Demikian sebaliknya, semakin rendah kualitas SDM-nya maka akan semakin rendah pula hasil yang akan dicapai. karena bagaimanapun canggihnya sarana dan prasarana yang dimiliki oleh suatu perusahaan tanpa didukung oleh sumber daya manusia yang berkualitas maka akan menghambat tercapainya tujuan perusahaan tersebut.

Hal ini berarti bahwa untuk mencapai kesuksesan dapat diwujudkan dengan cara mengelola sumber daya manusia dengan sebaik-baiknya, karena sumber daya manusia yang berkualitas merupakan salah satu kekuatan yang dimiliki suatu

perusahaan untuk tercapainya tujuan organisasi. Kinerja maksimal yang diharapkan organisasi adalah ketika anggota organisasi memberikan pekerjaan melebihi batas formal yang diharapkan organisasi, dan secara keseluruhan dapat meningkatkan efektivitas fungsi organisasi.

Kunci keberhasilan organisasi adalah bagaimana anggota organisasi dapat memberikan kontribusi positif pada perencanaan dan implementasi tugas-tugas dalam pencapaian tujuan organisasi. Dalam ilmu Perilaku Organisasi hal ini dikenal sebagai *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Perilaku OCB memandang pegawai sebagai makhluk sosial bukan makhluk individual yang mementingkan dirinya sendiri, hal ini sejalan dengan apa yang dikemukakan oleh Aldag dan Resckhe (dalam Widyanto, Lau, & Kartika, 2013), OCB merupakan bentuk perilaku prososial dalam perusahaan, perilaku prososial sendiri merupakan perilaku sosial yang positif, konstruktif, dan bermanfaat.

Adakalanya organisasi membutuhkan perilaku ekstra peran yang tidak dapat dinilai dengan uang untuk menuntaskan pekerjaan besar atau menyelesaikan persoalan ekstra sulit. Organ (dalam Hutahayan, dkk, 2019) mengatakan bahwa OCB adalah perilaku yang berdasarkan kesukarelaan yang tidak dapat dipaksakan pada batas-batas pekerjaan dan tidak secara resmi menerima penghargaan tetapi mampu memberikan kontribusi bagi organisasi.

Salih Kuslivan (2000) juga memberikan pengertian mengenai OCB sebagai perilaku individu yang bebas dan spontan yang dihasilkan dari karakter seseorang ataupun karakter pekerjaan atau organisasinya, juga berasal dari hubungan dengan atasan. Perilaku ini dilakukan kepada organisasi atau pun rekan kerja, yang menghasilkan peningkatan efektivitas organisasi melalui pengaruh langsung dari

pekerjaan ataupun melalui pengaruh tidak langsung secara sosial yang berdasarkan peningkatan hubungan interpersonal. Perilaku kewarganegaraan tidak dideskripsikan dalam pekerjaan formal, juga tidak memiliki penghargaan (reward) secara kontrak (Haryati, E, 2014).

Perilaku yang menjadi tuntutan organisasi pada pegawai tidak hanya perilaku *in-rolet* tapi juga perilaku *ekstra role*. OCB melibatkan beberapa perilaku yaitu diantaranya perilaku menolong rekan kerja, menjadi volunteer untuk tugas ekstra, patuh terhadap aturan dan prosedur di tempat kerja, menghindari konflik dengan rekan kerja, melindungi properti organisasi, menghargai peraturan yang berlaku di organisasi, toleransi pada situasi yang kurang ideal yang tidak menyenangkan di tempat kerja, memberi saran-saran yang membangun di tempat kerja, serta tidak membuang waktu di tempat kerja (Titisari, 2014).

OCB memiliki peran penting untuk keberhasilan organisasi dan menjadi variabel yang penting untuk diteliti pada masa kini. Karena dengan adanya OCB pada pegawai akan memberikan keuntungan pada organisasi itu sendiri. Apabila suatu perusahaan tidak memiliki pegawai yang memiliki OCB yang baik, perusahaan akan berjalan pada keadaan yang biasa-biasa saja.

Namun seberapa besar pengaruhnya pada organisasi akan berbeda pada setiap organisasi. Hal itu bergantung pada seberapa perlunya OCB dalam ruang lingkup organisasi tersebut. Tetapi bagi setiap organisasi perilaku OCB yang ditunjukkan oleh pegawai akan memberikan dampak positif yang akan secara langsung mempengaruhi organisasi tempat pegawai tersebut bekerja.

Hal ini berarti perilaku OCB tidak termasuk ke dalam persyaratan kerja atau deskripsi kerja pegawai sehingga jika tidak ditampilkan pun tidak diberikan

hukuman. OCB membantu mengubah suasana organisasi yang formal menjadi sedikit santai dan penuh dengan kerja sama, dengan suasana yang seperti itu maka ketegangan diantara pegawai dapat dikurangi dan karena suasana yang mendukung produktivitas pegawai pun dapat meningkat. Sehingga dapat tercapainya keefektifan dengan keefesienan.

Dari beberapa faktor yang mempengaruhi OCB (dalam Budiasih, 2017) yaitu suasana hati, persepsi terhadap dukungan sosial, persepsi terhadap kualitas atasan bawahan, masa kerja, jenis kelamin, serta budaya dan iklim organisasi, Maka pada penelitian ini peneliti akan meneliti salah satu faktor yaitu masa kerja.

Setiap perusahaan memiliki pegawai dengan masa kerja yang berbeda. Masa kerja merupakan jangka waktu seseorang bekerja dari pertama masuk hingga bekerja. Siagian (dalam Karima, dkk) masa kerja merupakan salah satu indikator tentang kecenderungan para pekerja dalam melakukan aktivitas kerja. Sehingga dapat dikatakan bahwa masa kerja yang lama menunjukkan pengalaman yang lebih dari seseorang dengan rekan kerja yang lain.

Menurut hermanto (dalam Gumilar, 2018) Masa kerja memberikan pengalaman kerja, pengetahuan dan keterampilan kerja seorang karyawan. Masa kerja yang lama akan meningkatkan rasa percaya diri dan kompetensi karyawan dalam melakukan pekerjaannya, serta menimbulkan perilaku positif terhadap organisasi yang mempekerjakannya.

Oleh karena itu masa kerja memiliki hubungan erat dengan perilaku OCB karena perilaku OCB menunjukkan hal tersebut. Contoh perilaku OCB ialah perilaku tanggung jawab. Pegawai yang telah memiliki masa kerja yang lama akan dilatih memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi dengan membantu

pekerjaan rekan kerjanya, tentu terlebih dahulu sudah menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Ketika ingin membantu rekan kerjanya juga harus dikerjakan dengan penuh tanggung jawab. Pegawai dengan masa kerja yang lama mereka akan dilatih untuk mencari cara menangani suatu permasalahan dan menghindari menimbulkan permasalahan, hal tersebut sesuai dengan perilaku OCB dimana pegawai yang memiliki perilaku OCB cenderung menghindari suatu konflik dan menyelesaikannya tanpa campur tangan atasan.

Sama halnya dengan yang terjadi di BPJS Ketenagakerjaan Cabang Kisaran memiliki masa kerja yang berbeda-beda dengan masa kerja yang berbeda tersebut peneliti berpendapat adanya kemungkinan perbedaan sikap OCB yang dimiliki pegawai. BPJS Ketenagakerjaan perusahaan yang dipercaya oleh pemerintah untuk menyelenggarakan program jaminan sosial tenaga kerja yang meliputi jaminan kecelakaan kerja, program jaminan kematian, program jaminan pensiun, dan jaminan hari tua. Perusahaan yang bergerak dalam bidang pelayanan ini mengharuskan setiap pegawai BPJS Ketenagakerjaan memberikan kinerja yang baik, setiap pegawai harus mampu memberikan citra yang baik dengan cara menampilkan perilaku OCB.

Semakin tinggi OCB yang dimiliki seorang pegawai akan semakin baik kualitas kerja yang ditunjukkannya dalam bekerja dengan tidak hanya berpatokan dengan pekerjaan pokoknya saja, tetapi dia juga memberikan kontribusi diluar tugas pokoknya, contohnya saja dengan membantu teman yang kesulitan, patuh terhadap aturan dan prosedur di tempat kerja, tepat waktu sampai ditempat kerja, tepat waktu ketika makan siang dan kembali dari istirahat, sukarela mengerjakan tugas diluar pekerjaan formal, berinisiatif menolong pekerjaan lain walaupun

bukan termasuk dalam deskripsi kerjanya, menggantikan teman yang tidak hadir, ikut serta dalam kegiatan perusahaan dan sebagainya. Hal ini diharapkan dapat berkontribusi dalam keefektifitasan organisasi (Tarigan, Rita, 2018).

Fenomena yang terjadi di BPJS Ketenagakerjaan Cabang Kisaran berdasarkan observasi ialah pegawai dengan masa kerja <6 tahun kurang dekat dengan rekan kerja yang lain tampak pegawai tersebut langsung pulang ketika jam kerja selesai dan hanya fokus mengerjakan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya meskipun demikian pegawai tersebut terlihat tepat waktu datang ke kantor. Pegawai dengan masa kerja 6-10 tahun terlihat berhubungan baik dengan rekan kerjanya dimana pada saat jam istirahat pegawai saling sharing dengan pegawai lain tentang masalah pribadinya maupun tentang pekerjaan atau kegiatan yang ada di kantor tersebut. Pegawai dengan masa kerja >10 tahun pegawai tersebut tampak berinisiatif dalam memberikan masukan untuk kegiatan yang dilaksanakan perusahaan serta menunjukkan perilaku toleran dengan keadaan yang kurang ideal.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “perbedaan *Organizational Citizenship Behavior* ditinjau dari masa kerja pada pegawai di BPJS Ketenagakerjaan Cabang Kisaran”.

B. Identifikasi Masalah

Adapun masalah yang dapat diidentifikasi pada penelitian ini adalah perbedaan OCB ditinjau dari masa kerja pegawai. Pegawai dengan masa kerja <6 tahun kurang menunjukkan perilaku OCB dimana pada fenomena yang terjadi pegawai dengan masa kerja <6 tahun kurang memiliki hubungan yang dekat dengan rekan kerja yang lain tampak pegawai tersebut langsung pulang

ketika jam kerja selesai dan hanya fokus mengerjakan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya meskipun demikian pegawai tersebut terlihat tepat waktu datang ke kantor. Pegawai dengan masa kerja 6-10 tahun terlihat berhubungan baik dengan rekan kerjanya dimana pada saat jam istirahat pegawai saling sharing dengan pegawai lain tentang masalah pribadinya maupun tentang pekerjaan atau kegiatan yang ada di kantor tersebut. Pegawai dengan masa kerja >10 tahun pegawai tersebut tampak berinisiatif dalam memberikan masukan untuk kegiatan yang dilaksanakan perusahaan serta menunjukkan perilaku toleran dengan keadaan yang kurang ideal.

C. Batasan Masalah

Dalam penelitian ini, peneliti membatasi masalahnya pada perbedaan *Organizational Citizenship Behavior* Pegawai dari masa kerja <6 tahun, 6-10 tahun, dan >10 tahun.

D. Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah ada perbedaan *Organizational Citizenship Behavior* ditinjau dari masa kerja pada Pegawai Di BPJS Ketenagakerjaan Cabang Kisaran.

E. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini dilakukan adalah untuk mengetahui perbedaan *Organizational Citizenship Behavior* ditinjau dari masa kerja Pada Pegawai Di BPJS Ketenagakerjaan Cabang Kisaran

F. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian di atas maka penelitian ini diharapkan memberi manfaat. Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis manfaat penelitian ini diharapkan dapat mengembangkan ilmu pengetahuan psikologis, terutama yang berkaitan dengan Psikologi Industri dan Organisasi, dapat memberikan pengetahuan baru mengenai perbedaan *Organizational Citizenship Behavior* ditinjau dari masa kerja pada pegawai di BPJS Ketenagakerjaan Cabang Kisaran. Selain itu memberikan kontribusi sebagai bahan referensi untuk penelitian selanjutnya.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini dapat memberikan sumbangan pemikiran pada subjek agar lebih memahami *Organizational Citizenship Behavior* yang dimilikinya dan dapat dipertimbangkan oleh perusahaan mengenai pentingnya *Organizational Citizenship Behavior* sehingga perusahaan nantinya dapat memiliki SDM yang berkualitas dan berkompeten dibidangnya masing-masing.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. *Organizational Citizenship Behavior*

1. Pengertian *Organizational Citizenship Behavior*

Organizational Citizenship Behavior sebagai perilaku diluar persyaratan formal pekerjaan yang memberikan keuntungan bagi organisasi. Karyawan yang menunjukkan perilaku tersebut memberi kontribusi positif terhadap organisasi melalui perilaku diluar uraian tugas, disamping itu karyawan tetap melaksanakan tanggung jawab sesuai pekerjaannya (Spector, 2006; dalam Yuniar, I Gusti, & Nurtjahjanti, dkk).

Organizational Citizenship Behavior merupakan perilaku yang bebas, yang tidak secara langsung atau eksplisit diakui oleh sistem pemberian penghargaan dan dalam mempromosikan fungsi efektif organisasi. (Organ, 1998; dalam Soegandhi, dkk, 2013).

OCB merupakan perilaku karyawan perusahaan yang ditujukan untuk meningkatkan efektifitas kinerja perusahaan tanpa mengabaikan tujuan produktivitas individual karyawan (Organ, dalam Titisari, 2014).

Dalam dunia kerja seperti saat ini tugas semakin sering dikerjakan dalam tim dan sangatlah penting bagi organisasi memiliki karyawan yang menunjukkan perilaku *extra-role* dan bukan hanya perilaku *in-role* saja. Perbedaan mendasar antara perilaku *extra-role* dengan perilaku *in-role* biasanya dihubungkan dengan *reward* dan sanksi, sedangkan pada *extra-role* biasanya terbebas dari *reward* dan

perilaku yang dilakukan oleh individu tidak diorganisir dalam *reward* yang akan mereka terima (Usmara,2003; dalam Soegandhi,dkk,2013). Tidak ada insentif tambahan yang diberikan ketika individu berperilaku *extra-role*.

Dibandingkan dengan perilaku *in-role* yang dihubungkan dengan penghargaan ekstrinsik atau moneter, maka perilaku *extra-role* lebih kepada penghargaan instrinsik (Usmara, 2003; dalam Soegandhi, dkk, 2013). Perilaku ini muncul karena perasaan sebagai anggota organisasi merasa puas apabila dapat melakukan sesuatu yang lebih kepada organisasi.

Menurut Stamper and Dyne 2001 (dalam Titisari, 2014)kemauan karyawan untuk menunjukkan perilaku atau peran yang melebihi permintaan perusahaan ditentukan oleh dua faktor yaitu :

1. Persepsi manajerial dan karyawan tentang kinerja dan tanggung jawab karyawan yang sering tidak seragam.
2. Persepsi karyawan akan tanggung jawab dan kinerja mereka ditentukan oleh kepuasan kerja mereka

Perilaku OCB dilakukan untuk meningkatkan kesejahteraan dengan rekan kerja dan organisasi, melindungi organisasi dari bahaya yang tidak terduga, mengusulkan metode pengembangan organisasi tanpa mengharapkan imbalan, melakukan pengembangan diri dengan inisiatifnya sendiri, dan membicarakan kebaikan tentang organisasi pada pihak luar (Riggio,2009; dalam Budiasih, 2017)

Berdasarkan teori diatas maka disimpulkan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* adalah tindakan bebas, sukarela, tidak untuk kepentingan diri sendiri namun untuk pihak lain (rekan kerja, kelompok, dan organisasi). Juga

merupakan tindakan yang tidak diperintahkan secara formal dan tidak diakui dengan kompensasi atau penghargaan formal.

2. Faktor-Faktor yang mempengaruhi Organizational Citizenship Behavior

Faktor-faktor yang mempengaruhi timbulnya *Organizational Citizenship behavior* (OCB) yang dikemukakan dalam penelitian yang dilakukan (Andriani 2012) cukup kompleks dan saling terkait satu sama lain, Faktor-faktor tersebut antara lain adalah :

1. Kepuasan Kerja

Karyawan dapat diasumsikan sebagai penentu utama dari OCB. Karyawan yang puas akan lebih mungkin berbicara positif tentang organisasi, membantu orang lain, jauh melebihi harapan yang normal dalam pekerjaan, selain itu karyawan menjadi bangga melebihi tuntutan tugas karena karyawan ingin membalas pengalaman positif mereka (Robbins, 2003). Konovsky & Pugh (1994) menggunakan teori pertukaran sosial (social exchange theory) untuk berpendapat bahwa ketika karyawan telah puas dengan pekerjaannya, mereka akan membalasnya. Balasan dari karyawan tersebut termasuk perasaan menjadi bagian (sense of belonging) dari organisasi dan perilaku seperti *Organizational Citizenship*.

2. Budaya dan Iklim Organisasi

Didalam 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 yang diperlukan oleh para atasan dengan sportif dan dengan penuh kesadaran serta percaya bahwa karyawan diperlakukan secara adil oleh organisasinya.

3. Kepribadian dan suasana hati (mood)

Kepribadian dan suasana hati (mood) mempunyai pengaruh terhadap timbulnya OCB secara individual maupun kelompok. Dijelaskan oleh George dan Brief (dalam rachmawati, 2000) bahwa kemauan seseorang untuk membantu orang lain dipengaruhi oleh mood.

4. Persepsi terhadap dukungan organisasi

Dijelaskan oleh Shore (dalam Rachmawati, 2000) bahwa persepsi terhadap dukungan organisasi *perceived organizational behavior (OCB)* .pekerja yang merasa didukung oleh organisasi akan memberikan timbal baliknya (feed back) dan menurunkan ketidakseimbangan dalam hubungan tersebut dengan terlibat dalam perilaku *citizenship*.

5. Masa Kerja

Dikemukakan oleh Greenberg dan Baron (dalam effendi,2003) bahwa karakteristik personal seperti masa kerja dan jenis kelamin berpengaruh pada OCB. Hal yang sama juga dikemukakan oleh Sommers et al. (1996). (dalam Soegandhi, dkk, 2013) bahwa masa kerja dapat berfungsi sebagai prediktor *organizational citizenship behavior (OCB)* karena variabel-variabel tersebut mewakili pengukuran terhadap kontribusi karyawan di dalam organisasi. Penelitian-penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa masa kerja akan memiliki kedekatan dan keterikatan yang kuat dengan organisasi tersebut. Masa kerja yang lama juga akan meningkatkan rasa percaya diri dan kompetensi karyawan dalam melakukan pekerjaannya, serta menimbulkan perasaan dan perilaku positif terhadap organisasi yang mempekerjakannya

6. Jenis Kelamin

Dikemukakan oleh Kondrad (dalam Rachmawati, 2000) bahwa perilaku-perilaku kerja seperti menolong orang lain, bersahabat dan bekerja sama dengan orang lain lebih menonjol dilakukan oleh wanita dari pada pria. Beberapa penelitian juga menemukan bahwa wanita cenderung lebih mengutamakan pembentukan relasi (*relational identities*) dari pada pria (Rachmawati, 2000).

Berdasarkan penjelasan diatas maka dapat disimpulkan faktor-faktor yang mempengaruhi OCB ialah : kepuasan kerja, kepribadian dan suasana hati, budaya organisasi dan iklim organisasi, persepsi terhadap dukungan organisasi, masa kerja, jenis kelamin

3. Aspek-aspek *Organizational Citizenship Behavior*

Ada lima aspek OCB menurut Organ et al (2006) sebagai berikut:

1. Altruism

Karyawan dalam menolong rekan kerjanya yang mengalami kesulitan dalam situasi yang sedang dihadapi baik mengenai tugas dalam organisasi maupun masalah pribadi orang lain. Dimensi ini mengarah kepada memberi pertolongan yang bukan merupakan kewajiban yang ditanggungnya. Misalnya berinisiatif mengerjakan pekerjaan diluar tugasnya, menggantikan rekan kerja yang tidak masuk, dan lain sebagainya.

2. Conscientiousness

Perilaku yang ditunjukkan dengan berusaha melebihi yang diharapkan perusahaan. Perilaku sukarela yang bukan merupakan kewajiban atau tugas karyawan. Misalnya terkait kehadiran, mematuhi aturan yang berlaku, istirahat pada waktu yang ditentukan.

3. Sportmanship

Perilaku yang memberikan toleransi terhadap keadaan yang kurang ideal dalam organisasi tanpa mengajukan keberatan-keberatan. Seseorang yang mempunyai tingkatan yang tinggi dalam sportmanship akan meningkatkan iklim yang positif diantara karyawan, karyawan akan lebih sopan dan bekerja sama dengan yang lain sehingga akan menciptakan lingkungan kerja yang lebih menyenangkan.

4. Courtesy

Menjaga hubungan baik dengan rekan kerjanya agar terhindar dari masalah-masalah interpersonal. Seseorang yang memiliki dimensi ini adalah orang yang menghargai dan memerhatikan orang lain. Contohnya seperti sharing bersama tentang pekerjaan yang sedang dikerjakan.

5. Civic Virtue

Perilaku yang mengindikasikan tanggung jawab pada kehidupan organisasi (mengikuti perubahan dalam organisasi, mengambil inisiatif untuk merekomendasikan bagaimana operasi atau prosedur-prosedur organisasi dapat diperbaiki, dan melindungi sumber-sumber yang dimiliki oleh organisasi). misalnya berperan aktif dalam semua kegiatan yang ada dalam perusahaan, seperti training pegawai, workshop.

Berdasarkan penjelasan diatas maka dapat disimpulkan aspek OCB adalah : *altruism, conscientiousness, courtesy, sportmanship, civic virtue.*

4. **Motif yang mendasari *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)**

Seperti halnya sebagai besar perilaku yang lain, OCB ditentukan oleh banyak hal, artinya tidak ada penyebab tunggal dalam OCB. Sesuatu yang masuk akal bila kita menerapkan OCB secara rasional. Salah satu pendekatan motif dalam perilaku organisasi berasal dari kajian McClelland (dalam Titisari, 2014) manusia memiliki tiga tingkatan motif, yaitu :

1. Motif berprestasi

Mendorong orang untuk menunjukkan suatu standar keistimewaan (excellence) mencari prestasi dari tugas, kesempatan atau kompetisi

2. Motif afiliasi

Mendorong orang untuk mewujudkan, memelihara dan memperbaiki hubungan dengan orang lain.

3. Motif Kekuasaan

Mendorong orang untuk mencari status dan situasi dimana mereka dapat mengontrol pekerjaan atau tindakan orang lain.

5. **Manfaat *Organizational Citizenship Behavior* dalam Perusahaan**

Hasil penelitian-penelitian mengenai pengaruh OCB terhadap kinerja organisasi (diadaptasi dari Podsakoff dan MacKenzie oleh Podsakoff, dkk, 2000, dalam Elfina, 2007), dapat disimpulkan hasil sebagai berikut :

- a. *Organizational Citizenship Behavior* meningkatkan produktivitas rekan kerja.
- b. Karyawan yang menolong rekan kerja lain akan mempercepat penyelesaian tugas rekan kerjanya, dan pada gilirannya meningkatkan produktivitas rekan tersebut.

- c. Seiring berjalannya waktu, perilaku membantu yang ditunjukkan karyawan akan membantu menyebarkan *best practice* ke seluruh unit kerja atau kelompok.
- d. *Organizational Citizenship Behavior* dapat meningkatkan produktivitas manajer
- e. Karyawan yang menampilkan perilaku *civic virtue* akan membantu manajer mendapatkan saran atau umpan balik yang berharga dari karyawan tersebut untuk meningkatkan efektivitas unit kerja.
- f. karyawan yang sopan, yang menghindari terjadinya konflik dengan rekan kerja, akan menolong manajer terhindar dari krisis manajemen.
- g. *Organizational Citizenship Behavior* menghemat sumber daya yang dimiliki manajemen dan organisasi secara keseluruhan.
- h. Jika karyawan saling tolong menolong, dalam menyelesaikan masalah dalam suatu pekerjaan sehingga tidak perlu melibatkan manajer, konsekuensinya manajer dapat memakai waktunya untuk melakukan tugas lain, seperti membuat perencanaan.
- i. Karyawan lama yang membantu karyawan baru dalam pelatihan dan melakukan orientasi kerja akan membantu organisasi mengurangi biaya untuk keperluan tersebut
- j. Karyawan yang menampilkan perilaku *sportmanship* akan sangat menolong manajer tidak menghabiskan waktu terlalu banyak untuk berurusan dengan keluhan-keluhan kecil karyawan.
- k. *Organizational Citizenship Behavior* membantu menghemat energi sumber daya yang langka untuk memelihara fungsi kelompok

- l. Keuntungan dari perilaku menolong adalah meningkatkan semangat, moril (*morale*), dan kerekatan (*cohesiveness*) kelompok, sehingga anggota kelompok (atau manajer) tidak perlu menghabiskan energi dan waktu untuk pemeliharaan fungsi kelompok.
- m. Karyawan yang menampilkan perilaku *courtesy* terhadap rekan kerja akan mengurangi konflik dalam kelompok, sehingga waktu yang dihabiskan untuk menyelesaikan konflik manajemen berkurang.
- n. *Organizational Citizenship Behavior* dapat menjadi sarana efektif untuk mengoordinasi kegiatan-kegiatan kelompok kerja.
- o. Menampilkan perilaku *civic virtue* (seperti menghadiri dan berpartisipasi aktif dalam pertemuan di unit kerjanya) akan membantu koordinasi diantara anggota kelompok, yang akhirnya secara potensial meningkatkan efektivitas dan efisiensi kelompok.
- p. Menampilkan perilaku *courtesy* (misalnya saling memberi informasi tentang pekerjaan dengan anggota dari tim lain) akan menghindari munculnya masalah yang membutuhkan waktu dan tenaga untuk diselesaikan.
- q. *Organizational Citizenship Behavior* meningkatkan kemampuan organisasi untuk menarik dan mempertahankan karyawan terbaik.
- r. Perilaku menolong dapat meningkatkan moril dan keeratan serta perasaan saling memiliki diantara anggota kelompok, sehingga akan meningkatkan kinerja organisasi dan membantu organisasi menarik dan mempertahankan karyawan yang baik.

- s. Memberi contoh padakaryawan lain dengan menampilkan perilaku sportmanship (misalnya tidak mengeluh karena permasalahan-permasalahan kecil) akan menumbuhkan loyalitas dan komitmen pada organisasi.
- t. *Organizational Citizenship Behavior* meningkatkan stabilitas kinerja organisasi.
- u. Membantu tugas karyawan yang tidak hadir ditempat kerja atau yang mempunyai beban kerja berat akan meningkatkan stabilitas (dengan cara mengurangi variabilitas) dari kinerja unit kerja.
- v. Karyawan yang *conscientiuous* cenderung mempertahankan tingkat kinerja yang tinggi secara konsisten, sehingga mengurangi variabilitas pada kinerja unit kerja.
- w. *Organizational Citizenship Behaviormeningkatkan* kemampuan organisasi untuk beradaptasi dengan perubahan lingkungan.
- x. Karyawan yang mempunyai hubungan yang dekat dengan pasar sehingga sukarela memberi informasi tentang perubahan yang terjadi di lingkungan dan memberi saran tentang bagaimana merespon perubahan tersebut, sehingga organisasi dapat beradaptasi dengan cepat.
- y. Karyawan yang secara aktif hadir dan beradaptasi pada pertemuan-pertemuan di organisasi akan membantu menyebarkan informasi yang penting dan harus diketahui oleh organisasi.

- z. Karyawan yang menampilkan perilaku conscientiousness (misalnya kesediaan untuk memikul tanggung jawab baru dan mempelajari keahlian baru) akan meningkatkan kemampuan organisasi beradaptasi dengan perubahan yang terjadi dilingkungannya.

B. Masa Kerja

1. Pengertian Masa Kerja

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, 2001) bahwa masa kerja adalah jangka waktu orang sudah bekerja pada suatu kantor, badan, dan sebagainya (Depdikbud, 2001).

menurut Robbins 1998 (Nugrohoseno, 2014) masa kerja adalah lamanya seorang karyawan menyumbangkan tenaganya pada perusahaan tertentu. Masa kerja yang lama akan cenderung membuat seorang karyawan lebih merasa betah dalam suatu perusahaan, hal ini disebabkan diantaranya karena telah beradaptasi dengan lingkungan yang cukup lama sehingga seorang karyawan akan merasa nyaman dengan pekerjaannya (Nugroho, 2014).

Menurut hasibuan (Kurniawati, 2014) masa kerja adalah lamanya kerja dalam perusahaan (Mar'ati & Sri, 2010). Masa kerja dapat dilihat dari berapa lama tenaga kerja mengabdikan dirinya untuk perusahaan, dan bagaimana hubungan antara perusahaan dengan tenaga kerjanya.

Masa kerja adalah jangka waktu atau lamanya bekerja pada suatu instansi, kantor dan sebagainya (Kurniawati, 2014). Sedangkan, menurut Martoyo masa kerja adalah mereka yang dipandang mampu dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang nantinya akan diberikan disamping kemampuan intelegensi yang juga menjadi dasar pertimbangan selanjutnya (Kurniawati, 2014).

Masa kerja dapat dikatakan sebagai bentuk loyalitas karyawan kepada perusahaan yang menaunginya. Masa kerja memberikan pengalaman kerja, pengetahuan, dan ketrampilan kerja menjadikan seseorang memiliki sikap kerja yang trampil, cepat, mantap, tenang, dapat menganalisa kesulitan dan siap mengatasinya (Hermanto, 2007).

Masa kerja merupakan kurun waktu atau lamanya tenaga kerja bekerja di suatu tempat dari lamanya tenaga kerja berkerja kita dapat melihat pengalaman kerja mereka (Tulus MA, 1992).

Masa kerja adalah rentan waktu yang telah dilalui oleh seorang tenaga kerja untuk bekerja pada perusahaan tertentu yang digolongkan kurang dari 3 tahun dan lebih dari 3 tahun. Bagi tenaga kerja yang masa kerjanya kurang dari 3 tahun itu dianggap pengalaman kerjanya masih sangat terbatas karena masih merupakan tenaga kerja dengan masa kerja baru, sementara jika masa kerjanya lebih dari 3 tahun itu sudah termasuk kedalam masa kerja lama maka dianggap pengalaman kerjanya sudah banyak dan mereka sudah mengerti seluk beluk pekerjaan di perusahaan atau industri tempat mereka bekerja (Anorital, 1991).

Berdasarkan penjelasan diatas maka dapat disimpulkan masa kerja adalah suatu kurun waktu dimana seseorang terlibat aktif dalam suatu organisasi dan mencerminkan loyalitas tenaga kerja tersebut dalam suatu perusahaan tempat ia bekerja.

2. Faktor-Faktor yang mempengaruhi Masa Kerja

Faktor yang mempengaruhi keterikatan kerja menurut Demerouti dalam (Gumilar, 2018) sebagai berikut:

1. Tuntutan Kerja (*Job Demands*)

Tuntutan kerja merupakan aspek-aspek fisik, sosial, maupun organisasi dari pekerjaan yang membutuhkan usaha terus-menerus baik secara fisik maupun psikologis demi mencapai atau mempertahankannya. tuntutan kerja meliputi empat faktor ialah: beban kerja yang berlebihan, tuntutan emosi, ketidaksesuaian emosi dan perubahan terkait organisasi.

2. Sumber daya pekerjaan (*Job Resources*)

Keterikatan kerja juga dapat dipengaruhi oleh sumber daya pekerjaan, ialah aspek-aspek fisik, sosial, maupun organisasi yang berfungsi sebagai media untuk mencapai tujuan pekerjaan, mengurangi tuntutan pekerjaan dan harga, baik secara fisiologis maupun psikologis yang harus dikeluarkan, serta menstimulasi pertumbuhan, dan perkembangan personal individu. Empat faktor Sumber daya pekerjaan ialah: otonomi, dukungan sosial, bimbingan dari atasan, dan kesempatan untuk berkembang secara profesional.

3. Sumber daya pribadi (*Personal Resource*)

Sumber daya pribadi merupakan aspek diri yang pada umumnya dihubungkan dengan kegembiraan dan perasaan bahwa diri mampu memanipulasi, mengontrol, dan memberikan dampak pada lingkungan sesuai dengan keinginan dan kemampuannya. Beberapa sumber daya pribadi meliputi: keyakinan diri merupakan persepsi individu terhadap kemampuan dirinya untuk melaksanakan dan menyelesaikan suatu tugas maupun tuntutan dalam berbagai hal. *Organizational based self-esteem* didefinisikan sebagai tingkat keyakinan anggota organisasi bahwa mereka bisa memutuskan kebutuhan mereka dengan ikut serta dan mengambil tugas dalam suatu perusahaan.

Optimism terkait dengan bagaimana seseorang meyakini bahwa dirinya mempunyai potensi untuk berhasil dalam hidupnya.

Menurut Finney (dalam Gumilar, 2018) pegawai yang memiliki ikatan dengan pekerjaannya memiliki sifat sebagai berikut:

1. Mempercayai visi dan misi organisasi mereka
2. Menyenangi pekerjaan mereka dan memahami kontribusi pekerjaan mereka pada tujuan yang lebih besar.
3. Tidak memerlukan pendisiplinan dan mereka hanya memerlukan kejelasan, komunikasi dan konsistensi.
4. Selalu meningkatkan kebenaran ketrampilan mereka dengan sikap positif, fokus, keinginan, antusiasme, kreativitas dan daya tahan
5. Dapat dipercaya dan saling percaya satu sama lain.
6. Menghormati manajer mereka
7. Mengetahui bahwa manajer mereka menghormati mereka.
8. Merupakan sumber tetap ide-ide baru yang hebat.
9. Memberikan yang terbaik kepada organisasi.

3. Pengelompokan Masa Kerja

Pengelompokan masa kerja menurut (Tulus MA, 1992) terdiri atas :

1. Masa kerja baru : < 6 tahun
2. Masa kerja sedang : 6-10 tahun
3. Masa kerja lama : > 10 tahun

Dalam penelitian ini difokuskan dari sudut pandang masa kerja pendekatan Tulus dengan maksud agar adanya penyebaran yang merata dalam tiap kategori pada perusahaan yang akan diteliti.

Menurut Ornstein, dkk dalam Maryam (2007) masa kerja dibagi menjadi tiga kategori atau kelompok yakni : kelompok baru, kelompok sedang dan kelompok lama. Kategori usianya diantaranya : 1). Masa kerja 0-2 tahun, 2). Masa kerja 3-7 tahun dan 3). Masa kerja 9 tahun.

C. Perbedaan *Organizational Citizenship Behavior*(OCB) Ditinjau Dari Masa Kerja Pada Pegawai

Organ (dalam Budiasih, 2014) mengatakan Organizational Citizenship Behavior merupakan perilaku yang bersifat sukarela (bukan merupakan tindakan yang terpaksa terhadap hal-hal yang mengedepankan kepentingan organisasi), wujud dari kepuasan berdasarkan kinerja (tidak diperintahkan secara formal), dan tidak berkaitan secara langsung dengan sistem imbalan yang formal. Dari penjelasan tersebut, dapat diketahui bahwa OCB merupakan perilaku yang dilakukan atau dimunculkan individu tanpa adanya perintah dan tidak mengharapkan suatu imbalan yang secara tidak langsung menguntungkan individu itu sendiri dan organisasi.

Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi OCB menurut Organ antara lain suasana hati atau *mood*, persepsi terhadap dukungan organisasional, persepsi terhadap hubungan atasan-bawahan, masa kerja, jenis kelamin, serta budaya dan iklim organisasi(Budiasih, 2014).

Pada penelitian ini, peneliti berfokus pada salah satu faktor OCB, yaitu masa kerja. Tulus M.A membagi masa kerja sebagai berikut: masa kerja baru <6 tahun, masa kerja sedang 6-10 tahun dan masa kerja lama <10 tahun. Masa kerja lama atau panjang yang memiliki karakteristik mandiri dan loyal serta selalu ingin menciptakan keseimbangan dan kenyamanan dalam kehidupan sosial dengan

dunia pekerjaan dan masa kerja baru atau pendek yang merupakan generasi yang baru merintis karir, generasi ini memiliki karakteristik kreatif, ambisius, ingin berkontribusi dengan perusahaan dan membutuhkan arahan serta bimbingan dalam pekerjaan (Kurniawati, 2014).

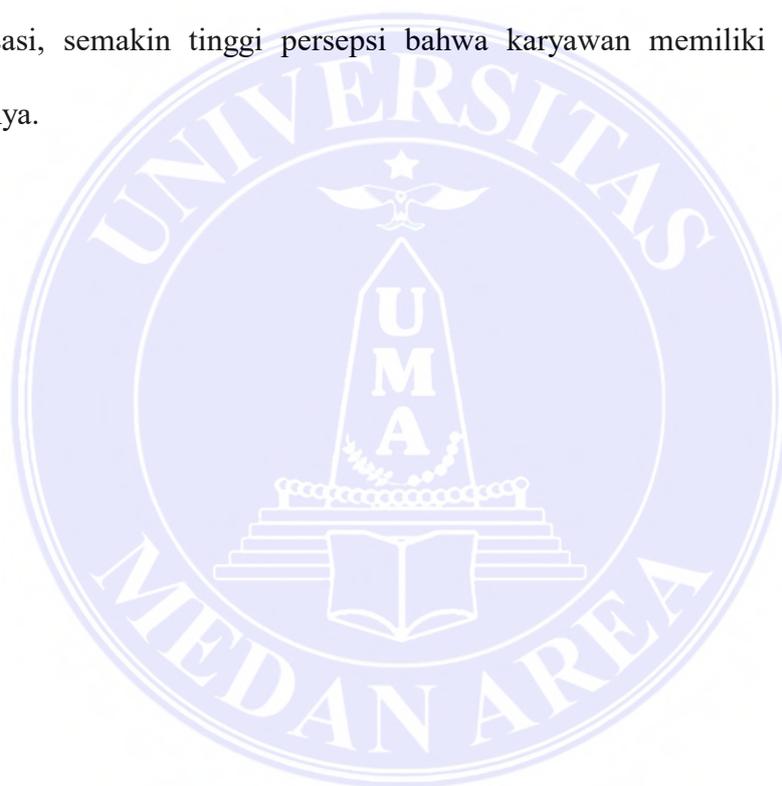
Masa kerja dibutuhkan karyawan sebagai modal untuk membantu karyawan dalam belajar untuk melakukan peran organisasi mereka, tanggung jawab, menghindari atau mengatasi hambatan dan untuk mengenal rekan-rekan kerja mereka Humphrey, Morgeson, & Mannor, dalam Steffens, et al (dalam Budiasih, 2014). Oleh karena itu tentu masa kerja memiliki hubungan erat dengan OCB, karena perilaku OCB juga menunjukkan hal-hal tersebut.

Seperti contoh tanggung jawab, karyawan yang melakukan perilaku OCB dengan membantu pekerjaan rekan kerjanya tentu terlebih dahulu sudah menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya dan ketika mereka ingin membantu pekerjaan rekan kerjanya juga harus dikerjakan dengan penuh tanggung jawab, karyawan yang telah memiliki masa kerja maka akan dilatih untuk memiliki rasa tanggung jawab tersebut. Contoh lainnya dengan karyawan yang memiliki masa kerja, maka mereka dilatih untuk mencari cara menangani suatu permasalahan dan menghindari menimbulkan suatu permasalahan, hal tersebut sesuai dengan perilaku OCB bahwa salah satu dalam OCB adalah karyawan menghindari suatu konflik dan mencoba menyelesaikan permasalahan tanpa campur tangan atasan.

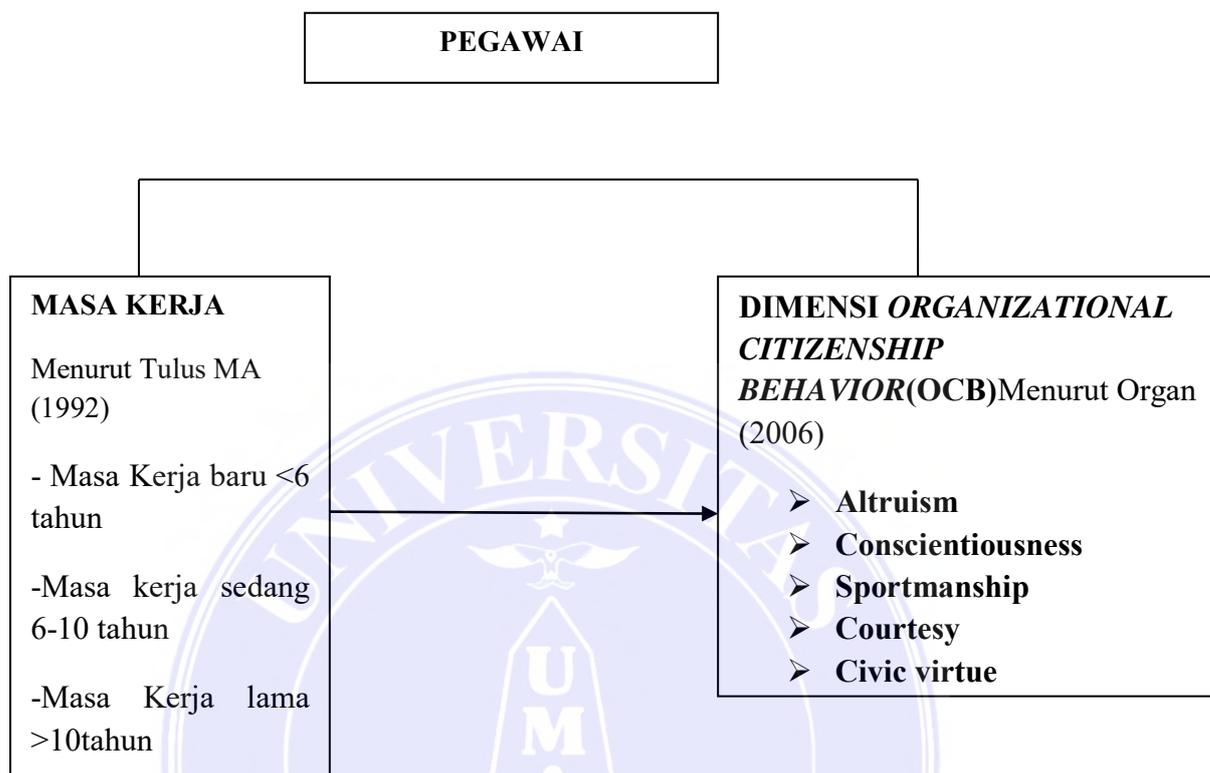
Selain itu dengan masa kerja mereka mengenal rekan-rekan kerja dan dengan karyawan berperilaku OCB juga akan membangun relasi dengan baik antar karyawan satu sama lain. Sommer, et al mengatakan masa kerja dapat

berfungsi sebagai prediktor OCB karena variabel tersebut mewakili pengukuran terhadap kontribusi karyawan dalam organisasi (Soegandhi, dkk, 2013).

Hal tersebut didukung oleh pendapat Organ (dalam Budiashi,2014) mengatakan karyawan yang telah lama bekerja pada suatu organisasi akan memiliki kedekatan dan keterikatan yang kuat terhadap tempat kerja tersebut. Masa kerja yang lama akan meningkatkan rasa percaya diri karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Semakin lama karyawan bekerja disebuah organisasi, semakin tinggi persepsi bahwa karyawan memiliki kontribusi di dalamnya.



D. Kerangka Konseptual



E. Hipotesis

Berdasarkan uraian di atas, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah “ada perbedaan *Organizational Citizenship Behavior* ditinjau dari masa kerja pada pegawai di BPJS Ketenagakerjaan Cabang Kisaran” Dengan asumsi “semakin lama masa kerja pegawai akan semakin tinggi OCB nya demikian sebaliknya, semakin baru masa kerja pegawai maka akan semakin rendah OCB nya.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Tipe Penelitian

Tipe penelitian ini adalah jenis penelitian kuantitatif deskriptif, dimana penelitian ini digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya.

B. Identifikasi Masalah

Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang objek, organisasi atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Adapun variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Variabel *independent* : Masa Kerja
2. Variabel *dependent* : *Organizational Citizenship Behavior*.

C. Definisi Operasional Variabel Penelitian

Definisi operasional berisikan indikator dari suatu variabel yang memungkinkan peneliti mengumpulkan data secara relevan sehingga masing-masing variabel tersebut lebih terarah dan sesuai dengan metode pengukuran yang telah direncanakan.

Definisi operasional masing-masing variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Masa Kerja (X)

Masa kerja adalah suatu kurun waktu dimana seseorang terlibat aktif dalam suatu organisasi dan mencerminkan loyalitas tenaga kerja tersebut dalam

suatu perusahaan tempat ia bekerja. Dalam penelitian ini, masa kerja terhitung dari masa kerja baru <6 tahun, masa kerja sedang 6-10 tahun, dan masa kerja lama >10 tahun.

2. Variabel Organizational Citizenship Behavior (Y)

Organizational Citizenship Behavior adalah tindakan bebas, sukarela, tidak untuk kepentingan diri sendiri namun untuk pihak lain (rekan kerja, kelompok, organisasi), merupakan tindakan yang tidak diperintahkan secara formal dan tidak diakui dengan kompensasi atau penghargaan formal. Dalam penelitian ini *Organizational Citizenship Behavior* diukur oleh *altruism, conscientiousness, courtesy, sportsmanship, civic virtue*.

D. Populasi, Sampel dan Teknik Sampling

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari atas obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2014). Dalam penelitian ini populasinya adalah pegawai BPJS Ketenagakerjaan Cabang Kisaran yang berjumlah 25 orang.

2. Sampel dan Teknik Sampling

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. dalam penelitian ini semua anggota populasi dijadikan sampel, dimana sampel berjumlah 25 orang.

E. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode skala, Menurut Sugiyono (2013) skala adalah suatu metode penelitian dengan menggunakan daftar pernyataan yang harus dijawab dan dikerjakan oleh siapa saja yang menjadi subjek penelitian.

a. Masa kerja

Masa kerja dalam penelitian ini disusun oleh peneliti dengan mengacu kepada klasifikasi masa kerja menurut (Tulus, MA 1998) yaitu:

1. <6 tahun
2. 6-10 tahun
3. >10 tahun

b. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Alat ukur yang digunakan untuk mengukur OCB adalah skala OCB yang dibuat oleh peneliti berdasarkan aspek-aspek OCB menurut Organ yaitu, *Altruism, Conscientiousness, Sportmanship, Courtesy, Civic Virtue*.

Kuesioner ini merupakan kuesioner tertutup dimana alternatif jawaban sudah ditemukan oleh peneliti. Kuesioner ini menggunakan skala likert. Skala likert merupakan skala sikap yang mengatur baik tanggapan positif maupun negatif terhadap suatu pertanyaan. Di sini peneliti menggunakan empat pilihan jawaban, yaitu :

- SS : Sangat Setuju
S : Setuju
TS : Tidak Setuju
STS : Sangat Tidak Setuju

Dengan memberi item-item yang mendukung pernyataan (*favorable*) diberi skor 4-1 dan item yang tidak mendukung pernyataan (*unfavorable*) diberi skor 1-4. Kriteria penelitian untuk item *favorable* berdasarkan skala likert ini ialah 1 untuk sangat tidak setuju (STS), nilai 2 untuk jawaban Tidak setuju (TS), nilai 3 untuk jawaban Setuju (S), dan nilai 4 untuk jawaban Sangat Setuju (STS). Sedangkan untuk *unfavorable* nilai 1 untuk jawaban Sangat Setuju (SS), nilai 2 jawaban Setuju (S), nilai 3 jawaban Tidak Setuju (TS), dan nilai 4 untuk jawaban Sangat Tidak Setuju (STS).

F. Validitas dan Reliabilitas Data

1. Validitas

Hasil penelitian yang valid apabila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Validitas memiliki arti sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu instrumen pengukur (tes) dalam melakukan fungsi ukurnya. Suatu tes dikatakan memiliki validitas yang tinggi apabila tes tersebut memberikan hasil ukur yang tepat dan akurat dengan maksud dikenakannya tes tersebut.

2. Reliabilitas

Hasil penelitian yang reliabel bila terdapat kesamaan data dalam waktu yang berbeda. Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, maka akan menghasilkan data yang sama. Reliabilitas instrumen merupakan syarat untuk pengujian validitas instrumen. Oleh karena itu walaupun instrumen yang valid umumnya pasti reliabel, tetapi pengujian reliabilitas instrume perlu dilakukan. Reliabilitas

dinyatakan oleh koefisien reliabilitas yang angkanya berkisar antara 0-100. Semakin tinggi koefisien reliabilitas maka berarti semakin tinggi reliabilitasnya, sebaliknya semakin rendah koefisien reliabilitas maka semakin rendah reliabilitasnya. Untuk menguji reliabilitas dalam penelitian ini, maka peneliti akan menggunakan rumus *Cronbach Alpha* dari Cronbac.

$$r_i = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right)$$

Keterangan :

r_i : reliabilitas instrument

K : banyaknya butir pertanyaan

$\sum \sigma^2$: jumlah varian butir

σ^2 : jumlah varian total

G. Analisis Data

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan analisa statistik untuk menguji hipotesis yang sudah dirumuskan. Berdasarkan hipotesis yang digunakan pada penelitian ini, maka teknik statistik yang digunakan dalam menguji hipotesis ini adalah anova satu jalur untuk menguji perbandingan rata-rata antara beberapa kelompok data. Menurut Ali (2015) pengujian *one way anova* menggunakan satu faktor yang memiliki beberapa kategori dengan menguji apakah terdapat perbedaan dalam varian antara berbagai kelompok. Alasan penggunaan teknik ini adalah untuk mencapai tujuan penelitian dan membuktikan hipotesis apakah ada tidaknya perbedaan *Organizational Citizenship Behavior* ditinjau dari masa kerja pada pegawai di BPJS

Ketenagakerjaan Cabang Kisaran. Adapun rumus anova satu jalur adalah sebagai berikut:

$$F_{hitung} = \frac{MK_{antar}}{MK_d}$$

Keterangan:

F_{hitung} : F_{hitung}

MK_{antar} : Mean kuadrat antar kelompok

MK_d : Mean kuadrat

Setelah melakukan analisis data dengan menggunakan teknik *one way anova*, maka terlebih dahulu dilakukan uji asumsi terhadap data-data penelitian antara lain :

1. Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan salah satu uji persyaratan analisis yang bertujuan untuk mengetahui apakah data variabel penelitian normal atau tidak. Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan uji one sample kolmogrov smirnov. Data dilakukan berdistribusi normal jika harga $p > 0.05$.

2. Uji Homogenitas

Uji homogenitas digunakan untuk memperlihatkan bahwa 3 kelompok data sampel yang akan dibandingkan memiliki variansi yang sama sehingga perbedaan yang terjadi dalam hipotesis benar-benar berasal dari perbedaan antar kelompok bukan dari perbedaan yang terjadi di dalam kelompok.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengukuran analisis data yang dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa hipotesis ditolak yaitu tidak adanya perbedaan *organizational citizenship behavior* yang signifikan ditinjau dari masa kerja pada pegawai di BPJS Ketenagakerjaan Cabang Kisaran. Hal ini dapat dilihat dari nilai F sebesar 2,309 dengan signifikan (P) sebesar 0,123 lebih besar dari nilai $P < 0,05$.

1. OCB pada masa kerja <6 tahun sebesar 100,00 dengan nilai minimum 86,00 dan maximum 141,00.
2. OCB pada masa kerja 6-10 tahun sebesar 106,16 dengan nilai minimum 87,00 dan maximum 114,00.
3. OCB pada masa kerja >10 tahun sebesar 100,12 dengan nilai minimum 91,00 dan maximum 117,00.
4. Hasil mean empirik untuk masa kerja <6 tahun sebesar 96,45 tergolong tinggi.
5. hasil mean empirik untuk masa kerja 6-10 tahun sebesar 104,67 tergolong tinggi
6. dan hasil mean empirik untuk masa kerja >10 tahun sebesar 105,00 tergolong tinggi. Hal ini menandakan bahwa tidak adanya perbedaan OCB ditinjau dari masa kerja.

Dalam penelitian ini aspek yang lebih terlihat pada pegawai BPJS Ketenagakerjaan Cabang Kisaran ialah aspek *altruism* dengan nilai mean sebesar

23,60 yaitu perilaku menolong dengan tujuan membantu rekan kerja yang sedang merasa kesulitan, aspek civic virtue memiliki nilai mean terendah dengan nilai mean sebesar 16,36.

B. Saran

1. Saran Peneliti

a. Bagi Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian yang menunjukkan rendahnya aspek *civicvirtue* hendaknya lebih meningkatkan perilaku *civic virtue* dimana *civic virtue* ialah perilaku turut serta secara penuh dan memiliki perhatian lebih pada perusahaan tempat individu tersebut bekerja.(seperti menghadiri dan berpartisipasi aktif dalam pertemuan, memberikan ide bagaimana operasi atau prosedur-prosedur organisasi dapat diperbaiki). Dengan menampilkan perilaku *civic virtue* pegawai akan membantu manajer mendapatkan saran atau umpan balik yang penting atau berharga dari pegawai tersebut untuk meningkatkan efektivitas unit kerja.

b. Bagi perusahaan

Berdasarkan hasil penelitian yang menunjukkan tidak adanya perbedaan OCB ditinjau dari masa kerja, dengan demikian hendaknya perusahaan terus memperhatikan pegawai yang menunjukkan perilaku OCB sehingga pegawai dapat mempertahankan perilaku OCB yang dimiliki, misalnya dengan memberikan reward seperti mengajak pegawai liburan, memberi promosi jabatan, memberikan bonus. Karena perilaku OCB akan lebih muncul pada pegawai yang merasa diperlakukan baik oleh perusahaan.

c. Bagi peneliti selanjutnya

Berdasarkan proses penelitian ini sebaiknya peneliti selanjutnya yang ingin mengkaji tentang OCB menggunakan aspek lain dan variabel lain yang mempengaruhi OCB untuk meningkatkan ketepatan dan akurasi hasil penelitian yang mau diteliti dan dapat mengontrol pengisian subjek agar mengurangi kecendrungan subjek menutupi informasi tentang dirinya.



DAFTAR PUSTAKA

- A, Ruslinah H.T.M, & Pasiringi, Burhanuddin Bahar. Hubungan Unsur-Unsur Organisasi Dan Masa Kerja Dengan Organizational Citizenship Behavior Perawat Rumah Sakit Umum Daerah Pangkep. Jurnal. Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanudin Makasar.
- Ahdiyana, Marita. Dimensi Organizational Citizenship Behavior(OCB) Dalam Kinerja Organisasi. Jurnal. FISE UNY.
- Akadum.(2009) Teknologi Informasi Administasi. Alfabeta. Bandung.
- Andriani, Gita, dkk.(2012). Organizational Citizenship Behavior dan Kepuasan Kerja pada Karyawan. Jurnal. Penelitian psikologi. Vol.03, No. 01, 341-354.
- Budiasih, Bahjah M.E. (2017). Hubungan Masa Kerja Dengan Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan Perusahaan Jasa Perkapalan X Di Surabaya. Skripsi. Fakultas Psikologi Universitas Mumamadiyah Malang.
- Darto, Mariman. (2014). Peran Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dalam Peningkatan Kinerja Individu Di Sektor Publik: Sebuah Analisis Teoritis Dan Empiris. Jurnal Borneo Administrator. Vol 10 No 1.
- Departemen Pendidikan Kebudayaan, 2001. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka.
- Effendi, Vera. (2003). Hubungan antara Kepemimpinan Transformasional dan Kepuasan Kerja dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB). Skripsi. Fakultas Psikologi. Universitas Surabaya.
- Fitriantoro, Arhiza R. (2009). Hubungan Antara Usia Dan Masa Kerja Dengan Kinerja Dosen. Skripsi. Fakultas Ekonomi Universitas Sanata Dharma Yogyakarta.
- Gumilar, Muhamad Akbar. (2018). Pengaruh Gaji Dan Masa Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Infomedia Nusantara Di Bandung. Skripsi. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Pasundan.
- Haryati, Endang (2014). Pengaruh Persepsi Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior. Jurnal. Fakultas Psikologi. Universitas Medan Area. Vol. 6, No.2. ISSN: 2085-6601. EISSN : 250-4590.
- Hutahayan, Benny, dkk. (2019). Praktik Kepemimpinan Transformasional Di BUMN (Kajian Empiris Karyawan PT Barata Indonesia (PERSERO)).
- Juliansyah, N. (2011). Metodologi Penelitian: Skripsi, Tesis, Disertasi, dan Karya Ilmiah. Jakarta: Prenadamedia Group.

- Karima, Nur A. Pengaruh Masa Kerja Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Bank Sulselbar Cabang Utama Makasar. Jurnal. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Hasanuddin.
- Kurniawati, Irma D. (2014). Masa Kerja Dengan Jobengagement Pada Karyawan. Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan. Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Malang.Vol.02, No. 02. ISSN: 2301-8267.
- Kusumajati, Dian A. (2014). Organizational Citizenship Behavior(OCB) Karyawan Pada Perusahaan.Character Building Development, Binus University. 5, 62-70.
- M.A. Tulus. 1992. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Gramedia Pustaka Utama.
- Nadialis, Eka C, dkk. (2014). Hubungan Usia, Masa Kerja dan Beban Kerja Dengan Stres Kerja Karyawan. Jurnal.Fakultas ekonomi.Universitas Negeri Surabaya.
- Oktafiyani, Yuyun. (2009). Pengaruh Pendidikan Dan Masa Kerja Terhadap Kedisiplinan Karyawan Di SMK Muhammadiyah Surakarta.Skripsi. Fakultas Keguruan Dan Ilmu Pendidikan. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Organ, D.W, Philip M. Podsakoff, & Scott B. MacKenzie. 2006. *Organizational Citizenship Behavior: Its's nature, Antecedents, and Consequences*. London: Sage Publicatons.
- R, Muhammad A.G. (2018). Pengaruh Gaji Dan Masa Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Infomedia Nusantara Di Bandung.Skripsi.Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Pasundan.
- Rachmawati, Ita. Hubungan Antara Organizational Citizenship Behavior(OCB) Dan Masa Kerja Dengan Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri. Jurnal Psikologi Fakultas Pendidikan. Universitas Negeri Surabaya.
- Rakhmita, Marla D.R. (2014). Organizational Citizenship Behavior(OCB) Ditinjau Dari Masa Kerja Pada Pegawai Dinas Pendidikan Kota Cilegon.Naskah publikasi.Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Robbins, S.P., & Coulter, Mary.(2010). *Manajemen Edisi Kesepuluh*. Jakarta: Erlangga.
- Ruslinah, HTM, Syahrir, A. Pasinringi dan Burhanuddin Bahar. (2013). Hubungan Unsur-Unsur Organisasi Dan Masa Kerja DenganOrganizational Citizenship Behavior Perawat Rumah SakitUmum Daerah Pangkep.
- Septiana, Vidya A, dkk. Pengaruh Faktor Masa Kerja , Kompensasi dan Pendidikan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Dinas Bina Marga

Provinsi Jawa Tengah Dengan Produktivitas Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Universitas Pandanarn Semarang*.

Soegandhi, Vannecia M, dkk. (2013). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan PT Surya Timur Sakti Jatim. *Jurnal*. Vol.1, No.1.

Steffens, N.K, Meir, S, Jurgen, W, & Stefan, D. 2014. Organizational Tenure and Employee Performance: A Multilevel Analysis. *Group & Organization Management* (1-27).

Sugiyono.(2014). *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta.

Tarigan, Rita U.H. (2018). Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Organizational Citizenship Behavior Pada Pegawai Di BPJS Ketenagakerjaan Cabang Tanjung Morawa. Skripsi. Fakultas Psikologi Universitas medan area.

Titisari, Purnamie (2014). Peranan Organization Citizenship Behavior(OCB) Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. Jakarta: Mitra Wacana.



LAMPIRAN



Lampiran 1. Skala *Try Out OCB*

Nama :

Jenis Kelamin : P / L

Organizational Citizenship Behavior

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Saya akan menolong pegawai lain walaupun tidak diperintahkan oleh atasan				
2	Saya merasa enggan untuk menolong pegawai baru				
3	Saya merasa bersalah jika saya datang terlambat walaupun hanya beberapa menit saja				
4	Menurut saya sesekali membolos kerja bukanlah suatu masalah				
5	Saya merasa tidak masalah jika harus bekerja lembur				
6	Saya merasa keberatan dan malas jika diperintahkan untuk mengerjakan tugas yang bukan bagian saya				
7	Saya akan tetap bersikap baik dengan rekan kerja saya meskipun saya sedang bertengkar				
8	Saya tidak akan menyapa terlebih dahulu jika bertemu dengan orang lain				
9	Saya merasa senang terhadap perusahaan tempat saya bekerja				
10	Saya tidak peduli dengan perubahan yang terjadi di perusahaan.				
11	Saya membantu rekan saya dalam menyelesaikan tugas nya				
12	Saya enggan menolong rekan saya dalam menyelesaikan tugas nya				
13	Datang lebih awal ketika bekerja adalah kebiasaan saya.				
14	Saya tidak terbiasa datang lebih awal ketika bekerja				
15	Saya percaya kebijakan yang dibuat perusahaan adalah hal yang baik.				
16	Saya menolak segala kebijakan manajemen perusahaan yang				

	bertentangan dengan saya.				
17	Saya akan memberi penjelasan dan informasi dengan baik yang berkaitan dengan pekerjaan kepada rekan kerja yang bertanya.				
18	Saya hanya memberi penjelasan dan informasi hanya seadanya saja kepada rekan kerja yang bertanya.				
19	Saya ikut memberi kritik dalam peningkatan pelayanan perusahaan.				
20	Saya membiarkan permasalahan yang sedang berkembang.				
21	Saya perlu membimbing pegawai baru agar kualitas kerjanya lebih baik.				
22	Saya merasa tidak perlu membimbing pegawai baru karena mereka seharusnya sudah memiliki kemampuan.				
23	Saya tiba lebih awal ditempat kerja sehingga dapat mempersiapkan tugas dengan lebih baik.				
24	Datang terlambat bukanlah masalah asalkan pekerjaan saya selesai.				
25	Saya merasa enggan membicarakan hal yang tidak baik mengenai kebijakan perusahaan.				
26	Saya merasa perlu membesarkan hal yang kurang memuaskan tentang kebijakan perusahaan.				
27	Saya menunjukkan empati kepada siapa pun ketika dia sedang bermasalah				
28	Saya mencari siapa pun penyebab yang harus bertanggung jawab saat hasil kerja saya tidak sesuai dengan harapan .				
29	Saya selalu membaca pengumuman perusahaan agar mengetahui perkembangan kebijakan perusahaan saya bekerja.				
30	Saya mengabaikan pengumuman yang ada karena menyita waktu saya.				
31	Saya menghindari kebiasaan membesarkan masalah .				
32	Saya merasa lebih baik terlihat sibuk meskipun tidak melakukan apa-apa.				
33	Saya menyelesaikan tugas jauh dari hari sebelumnya.				
34	Saya akan menyelesaikan tugas ketika telah diminta atasan.				

35	Saya dapat menerima kekurangan perusahaan tempat saya bekerja.				
36	Saya suka mengeluh tentang hal-hal kecil pada manajemen perusahaan				
37	Saya membantu menjaga kekompakan departemen				
38	Saya tidak peduli dengan kekompakan				
39	Saya sering memberi ide-ide baru agar mampu menangani pekerjaan secara efisien				
40	Saya lebih baik bekerja sesuai aturan yang ada dari pada memikirkan ide untuk pekerjaan yang lebih efisien				
41	Saya berinisiatif membantu rekan saya yang pekerjaannya <i>overload</i>				
42	Saya hanya membantu rekan kerja jika diminta				
43	Saya merasa enggan membicarakan hal diluar pekerjaan ketika bekerja				
44	Berbicara santai sambil mengerjakan tugas merupakan hal yang dimaklumi				
45	Saya memikirkan cara agar hasil kerja saya menjadi lebih baik				
46	Saya sering melihat permasalahan dengan pikiran negatif				
47	Saya akan tetap mendengarkan dan memperhatikan pembicaraan rekan saya meskipun saya merasa capek				
48	Saya merasa enggan mendengarkan dan memperhatikan rekan saya apabila saya sedang merasa capek				
49	Saya memberi saran yang inovatif terhadap perusahaan tempat saya bekerja				
50	Saya merasa enggan memikirkan saran yang inovatif terhadap perusahaan karena hal itu menyita waktu saya				

Lampiran 2. Uji Validitas dan Reliabilitas Skala *Try Out OCB*

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	40	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	40	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,695	50

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1.1	148,25	82,500	,305	,684
Y1.2	147,90	83,682	,266	,686
Y1.3	147,73	86,307	,055	,697
Y1.4	148,03	90,538	-,211	,716
Y1.5	148,13	85,343	,077	,698
Y1.6	148,93	84,276	,150	,693
Y1.7	147,63	82,292	,435	,679
Y1.8	148,18	83,276	,297	,685
Y1.9	147,88	80,112	,542	,672
Y1.10	148,00	85,333	,102	,695
Y1.11	148,05	86,664	,035	,698
Y1.12	148,05	84,767	,180	,691
Y1.13	147,65	88,285	-,087	,703
Y1.14	147,85	86,900	,037	,697
Y1.15	147,53	86,769	,065	,695
Y1.16	148,20	86,626	,031	,699
Y1.17	147,63	84,702	,299	,687
Y1.18	148,43	87,122	-,006	,701
Y1.19	148,00	83,846	,250	,687
Y1.20	147,65	80,592	,522	,673

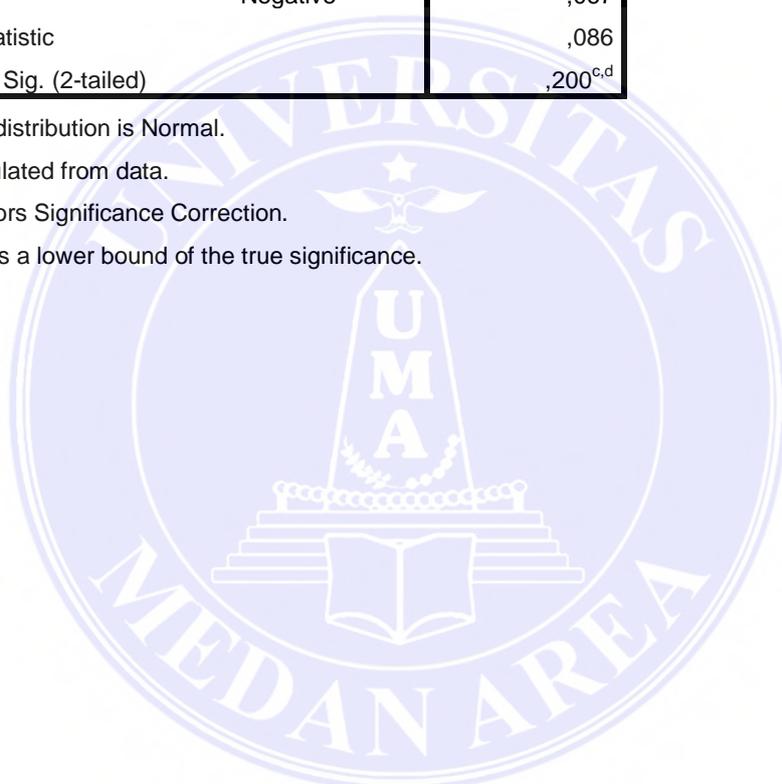
Y1.21	147,65	82,079	,498	,678
Y1.22	147,88	80,215	,438	,675
Y1.23	147,58	85,020	,150	,692
Y1.24	148,00	84,205	,150	,693
Y1.25	148,35	89,669	-,165	,713
Y1.26	148,30	80,626	,327	,681
Y1.27	147,85	82,387	,431	,680
Y1.28	148,45	89,844	-,170	,715
Y1.29	147,63	86,599	,055	,696
Y1.30	147,58	87,840	-,054	,703
Y1.31	147,85	83,823	,216	,689
Y1.32	148,05	83,638	,237	,688
Y1.33	147,90	81,374	,514	,676
Y1.34	148,33	80,174	,420	,675
Y1.35	147,80	85,959	,130	,693
Y1.36	148,03	84,179	,204	,689
Y1.37	147,65	81,669	,497	,677
Y1.38	147,53	85,948	,120	,694
Y1.39	147,78	83,922	,253	,687
Y1.40	148,65	85,721	,086	,696
Y1.41	148,10	80,041	,595	,671
Y1.42	148,60	86,297	,064	,697
Y1.43	148,03	86,487	,045	,698
Y1.44	148,93	91,917	-,297	,720
Y1.45	147,58	82,148	,441	,679
Y1.46	147,65	89,926	-,192	,711
Y1.47	148,00	83,641	,404	,683
Y1.48	148,10	80,964	,484	,675
Y1.49	147,73	83,999	,328	,685
Y1.50	147,85	84,438	,185	,691

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,74703155
Most Extreme Differences	Absolute	,086
	Positive	,086
	Negative	-,067
Test Statistic		,086
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.



NO	KARAKTERISTIK RESPONDEN			ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (Y)													Y2.30	JUMLAH																
	NAMA	JENIS KELAMIN	MASA KERJA (X)	Y2.1	Y2.2	Y2.3	Y2.4	Y2.5	Y2.6	Y2.7	Y2.8	Y2.9	Y2.10	Y2.11	Y2.12	Y2.13			Y2.14	Y2.15	Y2.16	Y2.17	Y2.18	Y2.19	Y2.20	Y2.21	Y2.22	Y2.23	Y2.24	Y2.25	Y2.26	Y2.27	Y2.28	Y2.29
1	sahuri siregar	laki-laki	>10 tahun	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	4	91
2	dian suziana	perempuan	>10 tahun	4	4	1	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	2	4	4	104
3	fadhilla azwani	perempuan	<6 tahun	3	3	4	4	2	3	3	3	3	3	2	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	2	4	3	3	4	3	3	3	95	
4	sari wela manik	perempuan	<6 tahun	4	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	87	
5	alrauzy herza	laki-laki	6-10tahun	4	4	4	4	1	3	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	2	4	4	4	4	2	4	4	108
6	rt freddy	laki-laki	>10tahun	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	2	4	3	3	3	4	3	4	95
7	okky a. Margaretha	perempuan	<6tahun	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	4	4	4	3	4	3	96	
8	zeddy agusdien	laki-laki	>10tahun	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	2	4	3	4	3	4	4	3	4	4	108
9	rhozy nualfit	laki-laki	<6tahun	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	4	4	3	4	4	3	3	100	
10	yudistira a. Nugraha	laki-laki	<6tahun	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	116
11	boy c. Lumban tobing	laki-laki	>10tahun	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3	2	4	4	3	4	3	3	4	99
12	erwinda	perempuan	<6tahun	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	2	4	3	4	2	4	4	4	4	3	3	3	105
13	ana simarmata	perempuan	<6tahun	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	86
14	dewani	perempuan	>10tahun	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	2	4	3	3	2	3	3	3	94	
15	ivo d.s. Saragih	perempuan	6-10tahun	4	4	4	4	4	3	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	114
16	asnifrida napitu	perempuan	<6tahun	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	89
17	muhammad s.a. Aziz	laki-laki	<6tahun	3	4	4	4	2	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	98
18	gilang oka maulana	laki-laki	6-10tahun	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	1	4	1	4	3	3	4	4	110
19	boy c. Tarigan	laki-laki	<6tahun	3	2	4	4	2	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	3	2	3	3	3	4	4	4	4	3	3	102
20	suriatmin	laki-laki	6-10tahun	4	4	4	4	2	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	106
21	dedy f. Ginting	laki-laki	6-10tahun	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	2	4	4	4	4	4	1	4	111
22	rini R. Harahap	perempuan	>10tahun	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	91
23	tunjung d. Yugo	laki-laki	6-10tahun	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	4	85

Lampiran 3. Uji Normalitas

NPAR TESTS

/K-S(NORMAL)=x y

/STATISTICS DESCRIPTIVES

/MISSING ANALYSIS.

NPar Tests

Notes

Output Created		13-JAN-2021 03:15:52
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	25
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each test are based on all cases with valid data for the variable(s) used in that test.
Syntax		NPAR TESTS
		/K-S(NORMAL)=x y
		/STATISTICS DESCRIPTIVES
Resources	Processor Time	00:00:00,02
	Elapsed Time	00:00:00,01
	Number of Cases Allowed ^a	157286

a. Based on availability of workspace memory.

[DataSet1]

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Minimum	Maximum
Masa Kerja	25	7,8400	1,84120	6,00	10,00
Organizational Citizenship Behavior	25	101,1600	10,22530	85,00	117,00

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Masa Kerja	Organizational Citizenship Behavior
N		25	25
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	7,8400	101,1600
	Std. Deviation	1,84120	10,22530
	Absolute	,281	,086
Most Extreme Differences	Positive	,281	,083
	Negative	-,216	-,086
Kolmogorov-Smirnov Z		1,206	,432
Asymp. Sig. (2-tailed)		,084	,992

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Lampiran 4. Linieritas

MEANS TABLES=y BY x

/CELLS MEAN COUNT STDDEV

/STATISTICS ANOVA LINEARITY.

Means

Notes

Output Created	13-JAN-2021 03:16:39
Comments	
Input	Active Dataset DataSet1 Filter <none> Weight <none> Split File <none> N of Rows in Working Data File 25 Definition of Missing Missing Value Handling Cases Used
Syntax	For each dependent variable in a table, user-defined missing values for the dependent and all grouping variables are treated as missing. Cases used for each table have no missing values in any independent variable, and not all dependent variables have missing values. MEANS TABLES=y BY x /CELLS MEAN COUNT STDDEV /STATISTICS ANOVA LINEARITY.
Resources	Processor Time 00:00:00,02 Elapsed Time 00:00:00,01

[DataSet1]

Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Organizational Citizenship Behavior * Masa Kerja	25	100,0%	0	0,0%	25	100,0%

Report

Organizational Citizenship Behavior

Masa Kerja	Mean	N	Std. Deviation
< 6 Tahun	96,4545	11	9,20178
6-10 Tahun	110,7500	6	3,59398
> 10 Tahun	105,0000	8	9,50188
Total	101,1600	25	10,22530

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
(Combined)			879,383	3	293,128	3,777	,026
Organizational Citizenship Behavior *	Between Groups	Linearity	598,353	1	598,353	7,709	,011
		Deviation from Linearity	281,030	2	140,515	1,810	,188
Masa Kerja	Within Groups		1629,977	21	77,618		
Total			2509,360	24			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Organizational Citizenship Behavior * Masa Kerja	,488	,238	,592	,350

Lampiran 5. Uji Korelasi Pearson

CORRELATIONS

/VARIABLES=x y

/PRINT=TWOTAIL NOSIG

/STATISTICS DESCRIPTIVES

/MISSING=PAIRWISE.

Correlations

Notes	
Output Created	13-JAN-2021 03:17:59
Comments	
Input	Active Dataset DataSet1 Filter <none> Weight <none> Split File <none> N of Rows in Working Data File 25 Definition of Missing User-defined missing values are treated as missing.
Missing Value Handling	Statistics for each pair of variables are based on all the cases with valid data for that pair.
Syntax	Cases Used CORRELATIONS /VARIABLES=x y /PRINT=TWOTAIL NOSIG /STATISTICS DESCRIPTIVES /MISSING=PAIRWISE.

Resources	Processor Time	00:00:00,05
	Elapsed Time	00:00:00,08



[DataSet1]

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Masa Kerja	7,8400	1,84120	25
Organizational Citizenship Behavior	101,1600	10,22530	25

Correlations

		Masa Kerja	Organizational Citizenship Behavior
Masa Kerja	Pearson Correlation	1	,488 [*]
	Sig. (2-tailed)		,013
	N	25	25
Organizational Citizenship Behavior	Pearson Correlation	,488 [*]	1
	Sig. (2-tailed)	,013	
	N	25	25

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Lampiran 6. Analisis Deskriptif per item OCB

DESCRIPTIVES VARIABLES=a1 a2 a3 a4 a5

/STATISTICS=MEAN STDDEV VARIANCE MIN MAX.

Descriptives

Notes

Output Created		18-JAN-2021 11:10:14
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	25
Missing Value Handling	Definition of Missing	User defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	All non-missing data are used.
Syntax		DESCRIPTIVES VARIABLES=a1 a2 a3 a4 a5
		/STATISTICS=MEAN STDDEV VARIANCE MIN MAX.
Resources	Processor Time	00:00:00,00
	Elapsed Time	00:00:00,02

[DataSet1]

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	Variance
ALTRUISM	25	20,00	28,00	23,6000	2,62996	6,917
COUNSCIENTIOUNESS	25	17,00	61,00	21,5600	8,56874	73,423
SPORTMANSHIP	25	16,00	24,00	19,6800	2,17409	4,727
COURTESY	25	16,00	24,00	20,3200	2,51197	6,310
CIVI VIRTUE	25	14,00	20,00	16,3600	1,80000	3,240
Valid N (listwise)	25					

Lampiran 7. Analisis Deskriptif Masa Kerja dan OCB

DESCRIPTIVES VARIABLES=a b c

/STATISTICS=MEAN STDDEV VARIANCE MIN MAX.

Descriptives

Notes

Output Created	18-JAN-2021 11:14:56	
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet2
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
Missing Value Handling	N of Rows in Working Data File	11
	Definition of Missing	User defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	All non-missing data are used.
Syntax	DESCRIPTIVES VARIABLES=a b c /STATISTICS=MEAN STDDEV VARIANCE MIN MAX.	
Resources	Processor Time	00:00:00,00
	Elapsed Time	00:00:00,01

[DataSet2]

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	Variance
< 6 Tahun	11	86,00	141,00	100,0000	16,14311	260,600
6-10 Tahun	6	87,00	114,00	106,1667	9,80646	96,167
> 10 Tahun	8	91,00	117,00	100,1250	9,20307	84,696
Valid N (listwise)	6					

Lampiran 8. DATA LAMPIRAN MASA KERJA PEGAWAI BPJS KETENAGAKERJAAN CABANG KISARAN

NO	NPK	NAMA PEGAWAI	MULAI	JABATAN	Lama Bekerja
			BEKERJA		
1	129439770	Moch Faisal	01-04-1997	Kepala Kantor	23 tahun
2	134030269	Eddy Febry	01-04-2002	Kabid Pemasaran	18 tahun
3	119588565	Abdul Fatar	01-04-1985	Kabid Pelayanan	35 tahun
4	133830278	Tunggul Rinton Mardo S	01-04-2002	Kabid Umum dan SDM	18 tahun
5	228539575	Prima Devi Zailin	01-06-1995	Kabid Keuangan	25 tahun
6	151581288	Sigit Widiatoro	01-09-2012	Relationship Officer 5	8 tahun
7	153381390	Fakhrurrozy Parlindungan Lubis	01-10-2013	Petugas Pemeriksa Cabang 4	7 tahun
8	251951389	Melissa Adrianti Manihuruk	01-09-2013	Customer Service Officer	7 tahun
9	259381589	Ivo Dwi Asthaneshia Saragih	01-01-2015	Customer Service Officer	5 tahun
10	156301385	Tunjung Dwi Yugo	01-11-2013	Manajer Kasus kecelakaan kerja dan PAK	7 tahun
11	259381589	Ivo Dwi Asthaneshia Saragih	01-01-2015	Customer Service Officer	5 tahun
11	160651590	Alrauzy Herza	01-01-2015	Penata Madya Keuangan	5 tahun
12	162801592	Gilang Oka Maulana	01-02-2015	Penata Madya Umum dan Kearsipan	5 tahun
13	165801593	Ade Wibowo Giri	01-11-2015	Penata Madya TI	5 tahun
14	165811592	Andi Surya Putra	01-11-2015	Penata Madya Pelayanan	5 tahun
15	165821590	Rafiansa Zawani	01-11-2015	Marketing Officer 5	5 tahun
16	170191691	Edo Bastian Simanjuntak	01-06-2016	Customer Service Officer	4 tahun
17	272881692	Erwinda	01-11-2016	Penata Madya Pelayanan	4 tahun
18	273821691	Fadhilla Azwani	01-12-2016	Penata Madya SDM	4 tahun
19	274501692	Asni Frida Napitu	01-12-2016	Marketing Officer 5	4 tahun
20	272201692	Fadhilah Permata Sari	01-11-2016	Penata Madya Keuangan	4 tahun
21	180611793	M. Harris Pratama	01-11-2017	Sekretaris	3 tahun
22	283861893	Nurul Fadhillah	01-12-2018	Penata Madya Pemasaran BPU	2 tahun

23	183851894	Darliono Togatorop	01-12-2018	Penata Madya Administrasi Pemasaran BPU	2 tahun
24	188711997	Antonius Simamora	01-09-2019	Penata Administrasi Pemasaran	1 tahun
25	289381995	Febrinae Florentian Damanik	01-09-2019	Penata Madya Kearsipan	1 tahun



Lampiran 8. Skala Penelitian OCB

Salam sejahtera, om Swastiastu, Namu Budhaya, Salam Kebajikan.

Saya Lidia Karlina Ginting Munthe mahasiswi semester akhir di Fakultas Psikologi Universitas Medan Area yang sedang melakukan penelitian skripsi. Bersama ini saya mohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara untuk mengisi skala yang diberikan.

Dalam skala ini tidak ada jawaban yang salah, semua jawaban yang Bapak/Ibu/Saudara pilih adalah benar. Diharapkan Bapak/Ibu/Saudara menjawab dengan jujur, informasi yang Bapak/Ibu/saudara berikan merupakan bantuan yang sangat berarti dalam menyelesaikan penelitian ini. Kerahasiaan identitas dan jawaban Bapak/Ibu/Saudara dijamin oleh peneliti. Saya mengucapkan terimakasih atas kerjasama, bantuan serta kesediaan Bapak/Ibu/Saudara untuk mengisi skala ini.

Atas waktu dan kesediaannya saya ucapkan terimakasih

INSTRUKSI PENGISIAN

1. Isilah terlebih dahulu identitas anda
2. Baca dan pahami setiap pernyataan dibawah ini dengan seksama
3. Berilah tanda *checklist* pada pilihan yang anda anggap paling sesuai dengan keadaan yang sesungguhnya pada diri anda.
SS : jika anda “**Sangat Setuju**” pada pernyataan tersebut
S : jika anda “**Setuju**” dengan pernyataan tersebut
TS : jika anda “**Tidak Setuju**” dengan pernyataan tersebut
STS : jika anda “**Sangat Tidak Setuju**” dengan pernyataan tersebut
4. Berilah tanda silang (X) pada masa kerja mana yang sesuai dengan anda
5. jawablah pernyataan tanpa kecuali

SELAMAT MENGERJAKAN

1. DATA IDENTITAS DIRI

Nama :

Jenis Kelamin : P / L

Masa kerja pada instansi : a. <6 tahun b. 6-10 tahun c. > 10 tahun

Organizational Citizenship Behavior

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Saya akan menolong pegawai lain walaupun tidak diperintahkan oleh atasan				
2	Saya merasa enggan untuk menolong pegawai baru				
3	Saya merasa bersalah jika saya datang terlambat walaupun hanya beberapa menit saja				
4	Menurut saya sesekali membolos kerja bukanlah suatu masalah				
5	Saya merasa enggan membicarakan hal yang tidak baik mengenai kebijakan perusahaan				
6	Saya merasa perlu membesarkan hal yang kurang memuaskan tentang kebijakan perusahaan				
7	Saya akan tetap bersikap baik dengan rekan kerja saya meskipun saya sedang bertengkar				
8	Saya tidak akan menyapa terlebih dahulu jika bertemu dengan orang lain				
9	Saya ikut memberi kritik dalam peningkatan pelayanan perusahaan				
10	Saya membiarkan permasalahan yang sedang berkembang				
11	Saya membantu rekan saya dalam menyelesaikan tugas nya				
12	Saya merasa lebih baik terlihat sibuk dari pada membantu rekan				
13	Datang lebih awal ketika bekerja adalah kebiasaan saya.				
14	Saya tidak terbiasa datang lebih awal ketika bekerja				
15	Saya dapat menerima kekurangan perusahaan tempat saya bekerja				
16	Saya suka mengeluh tentang hal-hal kecil pada manajemen perusahaan				

17	Saya akan memberi informasi dengan baik yang berkaitan dengan pekerjaan kepada rekan kerja yang bertanya.				
18	Saya sering memberi ide baru agar mampu menangani pekerjaan secara efisien				
19	Saya lebi baik bekerja sesuai aturan yang ada dari pada memikirkan ide agar pekerjaan lebig efisien				
20	Saya perlu membimbing pegawai baru agar kualitas kerjanya lebih baik				
21	Saya hanya membantu rekan kerja jika diminta				
22	Saya menyelesaikan tugas jauh dari hari sebelumnya				
23	Berbicara santai sambil mengerjakan tugas merupakan hal yang dimaklumi				
24	Saya memikirkan cara agar hasil kerja saya menjadi lebih baik				
25	Saya sering melihat permasalahan dengan pikiran negatif				
26	Saya menunjukkan empati kepada siapa pun ketika dia sedang bermasalah				
27	Saya menunjukkan empati kepada siapa pun ketika dia sedang bermasalah				
28	Saya tidak peduli dengan kekompakan .				
29	Saya menghindari kebiasaan membesarkan masalah				
30	Saya akan tetap mendengarkan pembicaraan rekan saya meskipun saya merasa cape				



UNIVERSITAS MEDAN AREA

FAKULTAS PSIKOLOGI

Kampus I : Jalan Kalam Nomor 1 Medan Estate ☎ (061) 7360168, 7360878, 7364348 ☎ (061) 7368012 Medan 20223
Kampus II : Jalan Gelatik Nomor 79 / Jalan Sei Serayu Nomor 70 A ☎ (061) 8225602 ☎ (061) 8226331 Medan 20122
Website: www.uma.ac.id E-Mail: univ_medanarea@uma.ac.id

Nomor : 327 / FPSI/01.10/XII/2020 Medan, 21 Desember 2020
Lampiran : -
Hal : Pengambilan Data

**Yth. Kepala BPJS Ketenagakerjaan Cabang Kisaran
c.q. Kabag SDM
Di
Tempat**

Dengan hormat, bersama ini kami mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan izin dan kesempatan kepada mahasiswa kami:

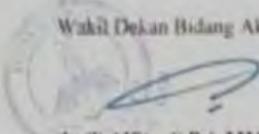
Nama : Lidia Karlina Ginting Munthe
NPM : 168660144
Program Studi : Ilmu Psikologi
Fakultas : Psikologi

Untuk melaksanakan pengambilan data di **BPJS Ketenagakerjaan Cabang Kisaran, Jl. Sisingamaraja No. 460, Kisaran, Sendang Sari, Asahan, Kabupaten Asahan, Sumatera Utara 21214** guna penyusunan skripsi yang berjudul **"Hubungan Masa Kerja Dengan Organizational Citizenship Behavior Pada Pegawai Di BPJS Ketenagakerjaan Cabang Kisaran"**.

Perlu kami informasikan bahwa penelitian dimaksud adalah semata-mata untuk tulisan ilmiah dan penyusunan skripsi, yang merupakan salah satu syarat bagi mahasiswa tersebut untuk mengikuti ujian Sarjana Psikologi di Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.

Sehubungan dengan hal tersebut kami mohon kiranya Bapak/Ibu dapat memberikan kemudahan dalam pengambilan data yang diperlukan, dan apabila telah selesai melakukan penelitian maka kami harapkan Bapak/Ibu dapat mengeluarkan **Surat Keterangan** yang menyatakan bahwa mahasiswa tersebut telah selesai melaksanakan pengambilan data di **Instansi** yang Bapak/Ibu pimpin.

Demikian kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya yang baik diucapkan terima kasih.

Wakil Dekan Bidang Akademik,

Laili Alfita, S.Psi, MM, M.Psi, Psikolog

Tembusan
- Mahasiswa Itu
- Arsip





SURAT KETERANGAN
Nomor : KET/ L /012021

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Zeddy Agusdien
NPK : 131719973
Jabatan : Kepala Kantor Cabang
Unit Kerja : Cabang Kisaran

Menerangkan bahwa :

Nama : Lidia Karlina Ginting Munthe
NIM : 168600144
Program Studi : Ilmu Psikologi
Lembaga Pendidikan : Universitas Medan Area

Telah menyelesaikan pengambilan data penelitian yang berjudul Hubungan Masa Kerja dengan Organizational Citizenship Behavior(OCB) Pada Pegawai Di BPJS Ketenagakerjaan Cabang Kisaran pada tanggal 4 s.d 11 Januari 2021.

Demikian surat keterangan ini dibuat, untuk dipergunakan seperlunya. Atas perhatian dan kerjasamanya kami ucapkan terima kasih.

Dikeluarkan di Kisaran
Pada Tanggal 12 Januari 2021



Zeddy Agusdien
Kepala

DI/FA/PG 00.04

Kantor Cabang Kisaran | Jl. Sisingamangaraja No. 460 Kisaran - 21214
T (0623) 43992 F (0623) 41862 www.bpjsketenagakerjaan.go.id