

PERBEDAAN *OCB* DITINJAU DARI JENIS KELAMIN PADA ANGGOTA DPM FAKULTAS X UNESA

Gilang Rahmadani

Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Surabaya, glngrhmdn@gmail.com

Ratih Ayu Dwi Arindawanti

Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Surabaya, ratiharinda09@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui perbedaan tingkat *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) ditinjau dari jenis kelamin pada anggota Dewan Perwakilan Mahasiswa Fakultas X Universitas Negeri Surabaya, karena dalam kemajuan organisasi diperlukan tindakan dan pengambilan keputusan yang inisiatif untuk kemajuan suatu organisasi. Laki-laki dan perempuan dinilai memiliki perbedaan dalam berbagai aspek termasuk dalam kontribusi di dunia organisasi. Peneliti dalam melakukan penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan jenis komparatif. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu anggota Dewan Perwakilan Mahasiswa (DPM) Fakultas "X" Universitas Negeri dengan menggunakan sampel jenuh yaitu keseluruhan anggota yang berjumlah 57 orang dengan klasifikasi 36 anggota perempuan dan 21 anggota laki-laki. Metode pengumpulan data yang digunakan yaitu skala kuisioner *organizational citizenship behavior*, dengan teknik analisis data menggunakan Uji Independen t-tes. Analisis data menggunakan Uji Independen T-tes menunjukkan hasil taraf signifikansi sebesar 0,000 ($p < 0,05$) yang maknanya adalah terdapat perbedaan tingkat OCB berdasarkan jenis kelamin laki-laki dan perempuan pada anggota Dewan Perwakilan Mahasiswa Fakultas X Universitas Negeri Surabaya yang berdasarkan hasil analisis OCB tersebut menunjukkan perempuan memiliki OCB lebih tinggi daripada laki-laki.

Kata Kunci: OCB, Jenis kelamin, DPM Unesa.

PENDAHULUAN

Organisasi merupakan suatu bentuk hubungan antar individu yang terstruktur dan terkoordinasi demi mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan bersama (Firmansyah, 2019:48). Organisasi tidak akan berjalan bila tidak ada anggota di dalamnya sebagai motor dan penentu jalannya roda organisasi. Anggota datang dari berbagai karakter, latar belakang, dan jenis kelamin yang disatukan untuk bekerja sama, tanpa membatasi keunikan masing-masing. Keunikan yang ada dalam diri anggota justru diperlukan dalam hal membangun suatu organisasi. Keunikan ini salah satunya nampak pada perilaku yang anggota tersebut tunjukkan dalam kesehariannya ketika berada pada lingkup organisasi. Bekerja membangun suatu organisasi tanpa pamrih adalah salah satu contohnya. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) atau perilaku yang muncul karena inisiatif sendiri tanpa terikat peraturan (Organ, 1988:4) akan lebih menunjang keberhasilan suatu organisasi, daripada hanya mengikuti jalannya arus. Anggota yang memiliki OCB yang baik akan meningkatkan kinerja organisasi (Robbin dan Judge, 2016:40). Berbagai faktor dapat mempengaruhi perbedaan tingkat OCB tersebut, salah satunya adalah jenis kelamin Laki-laki seringkali diidentikan dengan sosok yang kuat dan mampu mengambil keputusan dengan mengutamakan akal, sedangkan wanita cenderung mengambil keputusan menggunakan hati.

Perilaku seperti menolong orang lain, ramah, mudah bergaul, dan bekerja sama cenderung lebih banyak dilakukan oleh wanita (Konrad dkk, 2000:616). Perbedaan jenis kelamin dipandang menjadi yang paling mencolok dalam mempengaruhi tingkat OCB pada suatu organisasi. Organisasi Dewan Perwakilan Mahasiswa atau DPM Fakultas X Universitas Negeri Surabaya (UNESA) adalah salah satu contohnya. DPM di UNESA merupakan suatu organisasi yang bertugas di bidang legislatif mahasiswa yang memiliki tugas lumayan berat yaitu sebagai dewan pengawas eksekutif dan sebagai penyusun undang-undang kemahasiswaan di UNESA. DPM Fakultas X UNESA sendiri memiliki berbagai komisi yang memiliki tugas bermacam-macam misalnya komisi pemerintahan, pengembangan sumber daya mahasiswa, kesejahteraan mahasiswa, hubungan masyarakat, dan audit keuangan. Divisi tersebut diisi oleh laki-laki dan perempuan yang bekerja sama demi mencapai tujuan organisasi.

Tujuan organisasi yang besar yang telah disusun di awal periode, tentu membutuhkan kerja keras dan ketepatan dalam pengambilan keputusan. OCB yang tinggi, baik dari anggota laki-laki maupun perempuan layak diperhitungkan. Organisasi tidak hanya menginginkan tujuan tercapai, namun juga menginginkan hasil optimal dalam pencapaian tujuan tersebut. Keputusan-keputusan atau OCB yang tepat dan tinggi yang dimiliki dari para anggota membuat

organisasi mampu berjalan dengan lebih optimal. Organ (1988:4) mendefinisikan OCB merupakan perilaku individu yang didasarkan pada keputusan sendiri secara bijaksana tanpa adanya peraturan dimana perilaku tersebut dilakukan tanpa mengharapkan sistem imbalan formal dan perilaku tersebut meningkatkan fungsi organisasi secara efektif. Robbins and Judge (2016:14) mendefinisikan OCB adalah perilaku bekerja ekstra yang bukan bagian dari persyaratan pekerjaan formal karyawan dan berdampak pada psikologis dan lingkungan sosial tempat kerja. Porguz, Naruei, and Jenaabadi (2015:801) mendefinisikan OCB sebagai perilaku individu yang didasarkan pada kebijaksanaan pribadi yang terlepas dari kewajiban pekerjaan dimana perilaku tersebut dapat meningkatkan efektivitas organisasi untuk memenuhi manfaat bagi organisasi.

Organ dkk. (2006:22) menjelaskan terdapat lima dimensi yang membangun OCB. Kelima dimensi tersebut yaitu:

1. *Altruism* merupakan perilaku anggota organisasi untuk menolong sesama anggota organisasi yang sedang bertugas dan mengalami permasalahan. Pertolongan yang diberikan anggota organisasi bukan merupakan tugas yang dimiliki anggota tersebut melainkan pertolongan pada hal diluar tugas atau pekerjaannya.
2. *Courtesy* merupakan perilaku anggota organisasi dengan tujuan menjaga hubungannya sesama anggota organisasi agar saling mempehatikan antar anggota. Anggota organisasi yang memiliki *Courtesy* tinggi akan berusaha untuk berteman baik pada sesama anggota serta berusaha menghargai dan mengapresiasi kinerja rekannya.
3. *Sportmanship* merupakan perilaku anggota organisasi dalam organisasi untuk menciptakan iklim organisasi yang baik. Perilaku tersebut dapat berupa berpikir terbuka tentang keadaan organisasi yang kurang kondusif dan tidak mengajukan komentar-komentar yang dapat menyebabkan lingkungan kurang stabil.
4. *Conscientiousness* adalah perilaku anggota organisasi yang melebihi dari tugas yang diberikan dari organisasi. Anggota organisasi akan mengerjakan beberapa tugas meskipun tugas tersebut bukanlah tanggung jawabnya. Anggota organisasi yang memiliki *Conscientiousness* tinggi akan terus berusaha untuk melakukan sesuatu melebihi yang diharapkan oleh organisasi tersebut.
5. *Civic Virtue* adalah perilaku anggota organisasi yang memenuhi tanggung jawabnya sebagai anggota kehidupan organisasi. Organisasi yang

dinaungi oleh anggotanya pasti memiliki peraturan, batasan, mengalami perubahan dimana anggota organisasi berpartisipasi dalam kehidupan tersebut.

William dan Anderson dalam Wicaksana dkk. (2012:244) menjelaskan bahwa OCB terikat dengan faktor demografis pada setiap anggota organisasi. Faktor demografis tersebut diantaranya usia atau umur, jenis kelamin, level jabatan, status kerja, dan lama masa kerja. OCB yang dikaitkan faktor demografis jenis kelamin dapat dikaji tentang perbedaan OCB antara perempuan dengan laki-laki dalam suatu organisasi. Morrison (1994:1553) menjelaskan bahwa anggota organisasi dengan jenis kelamin perempuan akan lebih banyak menampilkan OCB daripada laki-laki. Konrad, dkk (2000:616) menemukan bahwa beberapa perilaku atau atribut kerja lebih menonjol dilakukan oleh perempuan daripada laki-laki. Atribut kerja yang lebih menonjol pada perempuan diantaranya menolong, bersahabat, dan bekerja sama dengan anggota organisasi lain. Lovell dkk. (1999:475) juga mengemukakan bahwa terdapat perbedaan tingkatan OCB antara laki-laki dan perempuan dimana perbedaan tersebut cukup signifikan.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan peneliti pada empat orang anggota, ditemukan beberapa hal yang bersangkutan dengan OCB. Organisasi tersebut beberapa kali mengadakan acara atau program kerja. ketika organisasi mereka mengadakan suatu acara atau program kerja tersebut, anggota organisasi laki-laki biasanya lebih banyak bertugas dibagian perlengkapan dan logistik sedangkan anggota organisasi perempuan cenderung bertugas dibagian acara dan administrasi. Anggota organisasi laki-laki biasanya kerja lebih lama karena jumlahnya yang sedikit meskipun tugasnya tidak banyak. Ketika anggota perempuan meminta tolong, anggota laki-laki biasanya hanya meng'iya'kan saja permohonan namun tidak tanggap untuk segera berdiri. Selain itu, anggota organisasi selalu mengevaluasi program kerja dengan kritis dan dianggap ketus. Hal tersebut terjadi apabila terjadi kesalahan dalam kegiatan yang telah terselenggara. Para anggota baik laki-laki maupun perempuan cenderung merasa merekalah yang paling berkontribusi dalam pengambilan langkah ketika terdapat proker dan semacamnya. Mereka menyatakan anggota perempuan cenderung lebih dalam pengambilan keputusan ketika berjalannya program kerja organisasi. Anggota laki-laki lebih kepada mengerjakan pada yang menjadi tugas mereka saja.

Berdasarkan fenomena diatas , peneliti berminat mengkaji lebih dalam bagaimana perbedaan OCB pada

anggota organisasi DPM Fakultas X Universitas Negeri Surabaya.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Pendekatan kuantitatif merupakan penelitian yang memfokuskan pada pengujian hipotesis dengan data yang terukur dan dapat menghasilkan data simpulan yang dapat digeneralisasikan (Anshori & Iswati, 2009:13). Jenis penelitian ini adalah penelitian komparatif. Menurut (Hermawan, 2019:39) penelitian komparatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui apakah diantara dua macam kelompok terdapat perbedaan atau tidak pada sisi variabelnya. Penelitian komparatif tidak melakukan kontrol variabel (Hermawan, 2019:39). Tujuan dari penelitian komparatif ini adalah untuk mengetahui perbedaan OCB pada anggota organisasi DPM Fakultas X Universitas Negeri Surabaya. Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh anggota DPM Fakultas X UNESA, dengan sampel keseluruhan atau sampel jenuh yang berjumlah 57 orang anggota, dengan 36 anggota perempuan dan 21 anggota laki-laki. Menurut Sugiyono dalam Endra (2017:117) sampel jenuh adalah sampel yang menggunakan keseluruhan anggota populasi sebagai sampel. Peneliti mengumpulkan data menggunakan skala *organizational citizen behavior*. Teknik analisis yang digunakan untuk mengolah data yaitu menggunakan uji T sampel independen. Menurut (Riyanto dan Hatmawan, 2020:93) Uji T sampel independen digunakan untuk melihat apakah dua sampel yang tidak berhubungan memiliki perbedaan rata-rata.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Hasil Uji statistik Deskriptif

Jenis kelamin	N	Min.	Max.	Mean	Std. Dev.
Perempuan	36	136	172	152,81	12,76
Laki-laki	21	89	144	116,81	8,2

Berdasarkan tabel hasil uji analisis deskriptif diketahui bahwa sampel dengan jenis kelamin perempuan berjumlah 36 anggota ditunjukkan dari N=36 dan sampel dengan jenis kelamin laki-laki berjumlah 21 anggota ditunjukkan dari N=21. Nilai OCB terendah dari anggota DPM jenis kelamin perempuan yaitu 136 dan nilai tertinggi yaitu 172. Nilai OCB terendah dari anggota DPM jenis kelamin laki-laki yaitu 89 dan nilai tertinggi yaitu 144. *Mean* atau rata-rata nilai OCB untuk anggota DPM jenis kelamin perempuan

sebesar 152,81 dan jenis kelamin laki-laki sebesar 116,81. Kemudian, nilai standar deviasi untuk anggota jenis kelamin perempuan sebesar 12,76 dan untuk anggota jenis kelamin laki-laki sebesar 8,2.

Tabel 2. Kategorisasi OCB Anggota DPM

Jenis Kelamin	Kategori	Jumlah	Presentase
Perempuan	Rendah	-	-
	Sedang	11	19,3%
	Tinggi	25	43,9%
Laki-laki	Rendah	1	1,8%
	Sedang	20	35%
	Tinggi	-	-
Total		57	100%

Berdasarkan Tabel diatas, OCB yang dimiliki oleh sampel terbagi menjadi tiga kategori yaitu kategori lemah ($X < 93,4$), sedang ($93,4 \leq X < 146,6$), dan tinggi ($X \geq 146,6$). Berdasarkan data pada tabel diatas, terdapat 1,8% sampel yang terkategori rendah yaitu 1 orang anggota DPM berjenis kelamin laki-laki. Anggota DPM dengan OCB yang masuk kategori sedang berjumlah 31 anggota dimana 11 anggota (19,3%) berjenis kelamin perempuan dan 20 anggota (35%) berjenis kelamin laki-laki. Anggota DPM dengan OCB kategori tinggi berjumlah 25 anggota (43,9%) dimana seluruh anggota tersebut berjenis kelamin perempuan.

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas Data Variabel OCB

Kategori	Nilai Signifikasi	Keterangan
Perempuan	0,2	Berdistribusi normal
Laki-laki	0,148	Berdistribusi normal

Berdasarkan hasil uji normalitas diatas, diketahui nilai signifikasi dari variabel OCB pada anggota dpm perempuan sebesar 0,2 sedangkan nilai signifikasi pada anggota dpm laki-laki sebesar 0,148. Subjek dikategorikan berdistribusi normal apabila nilai signifikasi lebih dari 0,05 sedangkan subjek dikategorikan tidak berdistribusi normal apabila nilai signifikasi kurang dari 0,05.

Tabel 4. Hasil Uji Homogenitas

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
3,378	1	55	0,071

Berdasarkan hasil uji homogenitas diatas, diketahui nilai signifikansi dari variabel OCB pada anggota dpm sebesar 0,071 sehingga data penelitian ini disimpulkan homogen. Subjek dikategorikan homogen apabila nilai signifikansi lebih dari 0,05 sedangkan subjek dikategorikan tidak heterogen apabila nilai signifikansi kurang dari 0,05.

Tabel 5. Hasil Analisis independent T test

T	df	sig	Mean difference
12.981	55	0,000	-35.996

Berdasarkan hasil analisis independent T test diatas menunjukkan nilai signifikan sebesar 0. Nilai signifikan 0,00 tersebut lebih kecil dari 0,05 dimana 0,05 merupakan taraf signifikansi yang digunakan dalam penelitian ini. Hal tersebut berarti hipotesis dalam penelitian ini diterima. Hipotesis tersebut menyatakan adanya perbedaan tingkat OCB berdasarkan jenis kelamin laki-laki dan perempuan pada anggota Dewan Perwakilan Mahasiswa Fakultas X Universitas Negeri Surabaya.

Penelitian ini mengkaji tentang variabel OCB yang ditinjau dari jenis kelamin dimana berdasarkan uji hipotesis disimpulkan bahwa adanya perbedaan antara OCB yang dimiliki oleh anggota DPM laki-laki dengan anggota DPM perempuan. Hasil penelitian tersebut sesuai dengan pernyataan Lovell dkk. (1999:475) yang mengemukakan bahwa terdapat perbedaan tingkatan OCB antara laki-laki dan perempuan dimana perbedaan tersebut cukup signifikan. Perbedaan yang cukup signifikan tersebut dapat diprediksi dari perilaku menolong, mudah memahami orang lain, dan peduli pada orang lain. Perilaku-perilaku tersebut apabila terjadi dalam lingkup organisasi tentu dapat memprediksi seseorang memiliki OCB yang tinggi.

Hasil uji deskriptif menunjukkan nilai rata-rata OCB pada anggota dpm jenis kelamin laki-laki sebesar 116,81 dan pada anggota dpm jenis kelamin perempuan sebesar 152,81. Data tersebut menunjukkan bahwa dalam Organisasi tersebut rata-rata anggota perempuan memiliki OCB yang lebih besar daripada anggota OCB laki-laki yang artinya anggota perempuan memiliki OCB lebih besar daripada anggota laki-laki. Hasil tersebut sesuai dengan penelitian lainnya yang mengungkap bahwa OCB lebih sering nampak dan menonjol pada anggota organisasi dengan jenis kelamin perempuan (Morrison, 1994:1553; Konrad, dkk, 2000:616). Konrad, dkk (2000:595) menjelaskan dalam lingkup organisasi, individu yang feminis dalam dimensi afiliasi dan pegasuhan akan memiliki peluang untuk berteman, berpeluang untuk membantu anggota

lain dan mudah bekerjasama dengan orang lain dalam lingkup organisasi sedangkan seseorang yang maskulin akan cenderung otonom, suka tantangan, dan mencari keuntungan. Hal tersebut menunjukkan bahwa individu yang feminis seperti anggota organisasi perempuan cenderung memiliki sikap membantu dan peduli pada lingkup organisasi.

Hasil rata-rata nilai OCB pada anggota perempuan dalam tabel uji statistik deskriptif menunjukkan angka 152,81 yang mana rata-rata tersebut tersebut masuk dalam kategori tinggi ($X \geq 146,6$) sedangkan hasil rata-rata nilai OCB pada anggota laki-laki menunjukkan angka 116,81 yang mana rata-rata tersebut masuk dalam kategori sedang ($93,4 \leq X < 146,6$). Data tersebut diartikan bahwa OCB yang dimiliki anggota dpm perempuan berada pada kategori tinggi sedangkan OCB pada anggota dpm laki-laki berada pada kategori sedang. Tingkatan OCB yang tinggi pada anggota perempuan tersebut menandakan bahwa mereka sering melakukan perilaku-perilaku *extra role* atau perilaku yang lebih dari sekedar tugas yang diberikan dan tanggung jawab yang diemban. Pada anggota laki-laki, tingkatan OCB yang masuk dalam kategori sedang bukan berarti tidak melakukan perilaku peran yang lebih namun perilaku tersebut tidak sering dilakukan oleh anggota laki-laki.

OCB dipengaruhi oleh beberapa faktor, menurut pendapat William dan Anderson dalam Wicaksana dkk. (2012:244) menjelaskan bahwa OCB sangat bergantung faktor demografis yang diantaranya usia atau umur, jenis kelamin, level jabatan, status kerja, dan lama masa kerja. Faktor jenis kelamin merupakan salah satu dari penentu yang membedakan pada besarnya tingkat OCB. Penelitian yang dilakukan pada DPM Fakultas X Universitas Negeri Surabaya menunjukkan kecenderungan OCB perempuan lebih tinggi daripada laki-laki, hal ini dapat terjadi dan dipengaruhi oleh berbagai faktor. Dagun (dalam Oktavianto, 2014:3) menyebutkan salah satu faktor tersebut adalah dari perbedaan karakteristik laki-laki dan perempuan sendiri dari segi psikologisnya, yaitu kepribadian. Perempuan memiliki sisi kepribadian yang tersusun dari sisi emosionalitas, misalnya memiliki perilaku yang kurang terbuka, lebih subjektif dalam melihat sesuatu, dan sangat bergantung pada suasana hati. Laki-laki lebih dominan pada sisi pikiran, yaitu terdapat rasio yang jelas dalam pemikiran dan emosionalitas, ditunjukkan dalam hal, misalnya lebih tegas, memiliki pembagian sesuatu yang jelas, tidak bergantung suasana hati.

Anggota DPM Fakultas X membuktikan faktor tersebut, dimana anggota perempuan lebih bekerja

menggunakan suasan hati dan emosionalitas, mereka akan cenderung melakukan pekerjaan lebih dari tugasnya, namun juga akan menunjukkan kinerja apa yang telah mereka berikan, sebaliknya anggota laki-laki memiliki tingkat OCB yang rendah, bukan berarti tidak bekerja namun pada lebih menjalankan apa yang telah ditugaskan kepada mereka, hal ini menunjukkan anggota laki-laki cenderung lebih tegas terlebih kepada pembagian tugas. Tugas tersebut akan dilaksanakan tergantung persetujuan dan pembagian di awal karena itu anggota laki-laki jarang melakukan pekerjaan melebihi tugas mereka, karena mereka akan melihat sesuatu berdasarkan sisi rasionalitas dibandingkan emosionalitas, yang membuat tingkat OCB laki-laki berada di bawah OCB wanita.

OCB sangat menentukan kemajuan suatu organisasi, maka dari itu OCB dapat digunakan untuk melihat hasil kerja anggotanya, karena hasil kerja tidak hanya melihat output namun juga melihat perilaku lain apa sajakah yang dilakukan untuk kemajuan organisasi (Auliana dan Nurashiah, 2017:160). Penelitian pada organisasi DPM Fakultas X tersebut telah menunjukkan terdapat ketimpangan terhadap besarnya OCB pada anggota, Perempuan lebih dominan dalam menyelesaikan program kerja dibandingkan anggota laki-laki, yang berarti tingkat kemajuan organisasi DPM Fakultas X sendiri sangat bergantung pada anggota perempuan sebagai sumber poros penggerak yang tidak jarang anggota perempuan tersebut menyampaikan keluhannya terhadap anggota laki-laki.

Penelitian yang mendukung hasil penelitian ini yaitu milik Sahrah (2010) yang menunjukkan bahwa tingkat OCB pada wanita lebih tinggi daripada laki-laki yang ditunjukkan dengan rata-rata OCB pada perempuan bernilai 197,40 sedangkan pada laki-laki menunjukkan angka rata-rata 172,63. Penelitian lain yang mendukung datang dari Sari, dkk (2018) yang menyebutkan bahwa OCB pada perempuan lebih tinggi pada laki-laki. Penelitian ini dilakukan di RSD Balung, Jember. Angka yang ditunjukkan OCB pada pegawai perempuan mencapai 14,37 % dan laki-laki sebesar 14,07 % setelah diukur dengan *Uji Two Independet Sample t-test*. Adanya dukungan terdapat penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat perbedaan OCB pada perempuan dan laki-laki dalam sebuah organisasi, dengan perempuan cenderung lebih besar, namun faktor lain juga tidak dapat diabaikan dalam melihat besarnya tingkat OCB ini, seperti yang dipaparkan William dan Anderson dalam Wicaksana dkk. (2012:244) bahwa faktor demografis lain yang bisa menentukan faktor OCB diantaranya usia atau umur, level jabatan, status kerja, dan lama masa kerja.

PENUTUP

Simpulan

Penelitian ini bertujuan mengukur perbedaan OCB ditinjau dari jenis kelamin pada anggota DPM Fakultas X Universitas Negeri Surabaya Berdasarkan hasil analisis menggunakan Uji Independen T-tes menunjukkan hasil taraf signifikansi sebesar 0,000 ($p < 0,05$) yang menunjukkan terdapat perbedaan OCB pada laki-laki dan perempuan, dengan kecenderungan perempuan lebih tinggi daripada laki-laki. Hasil ini ditunjukkan oleh angka rata-rata OCB perempuan mencapai angka 152,81 yang mana rata-rata tersebut masuk dalam kategori tinggi ($X \geq 146,6$) sedangkan hasil rata-rata nilai OCB pada anggota laki-laki menunjukkan angka 116,81 yang mana rata-rata tersebut masuk dalam kategori sedang ($93,4 \leq X < 146,6$).

Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, terdapat beberapa saran yang dapat diberikan oleh peneliti, yaitu:

1. Bagi Organisasi

Adanya perbedaan tingkat OCB pada organisasi pada anggota laki-laki dan perempuan, haruslah dijadikan bahan evaluasi, karena menyangkut keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Faktor-faktor penyebab harus ditemukan, karena terdapat protes yang seringkali secara tersirat disampaikan anggota perempuan yang dapat berakibat negatif bagi organisasi. Selain itu, keadaan tingginya OCB pada perempuan harus dipertahankan atau ditingkatkan disamping mencari solusi untuk meningkatkan OCB pada anggota laki-laki.

2. Bagi penelitian selanjutnya

Penelitian ini hanya berfokus pada perbedaan OCB ditinjau dari jenis kelamin tanpa mengungkap faktor lain yang menjadi penyebab. Penelitian selanjutnya dapat mengungkap perbedaan OCB berdasarkan faktor demografi lain yaitu umur, lama bekerja, status pekerjaan, dan level jabatan. Penelitian ini menggunakan subjek yang tidak terlalu besar, sehingga diharapkan penelitian selanjutnya dapat menggunakan subjek yang lebih besar dan juga kuisioner yang dikemas lebih menarik untuk meningkatkan minat mengisi dari subjek.

DAFTAR PUSTAKA

Anshori, M. & Iswati, S. (2009). *Buku ajar metode penelitian kuantitatif*. Surabaya: Airlangga University Press.

- Auliana, S., & Nurashiah, I. (2017). *Penerapan Organizational Citizenship Behavior di STIE Bina Bangsa*. Jurnal Manajerial, 2(2), 149-162
- Endra, F. (2017). *Pedoman metodologi penelitian (statistika praktis)*. Sidoarjo: Zivatajama Jawara.
- Firmansyah, A. (2019). *Manajemen*. Surabaya: Qiara Media.
- Hermawan, I. (2019). *Metodologi penelitian pendidikan kuantitatif, kualitatif dan mixed method*. Cetakan pertama. Kuningan: Hidayatul Quran Kuningan.
- Konrad, A. M., Ritchie, J. E., Lieb, P., & Corrigan, E. (2000). *Sex differences and similarities in job attribute preferences: a meta-analysis*. Psychological bulletin, 126(4), 593-641. doi:10.1037/0033-2909.126.4.593
- Lovell, S. E., Kahn, A. S., Anton, J., Davidson, A., Dowling, E., Post, D., & Mason, C. (1999). *Does gender affect the link between organizational citizenship behavior and performance evaluation? Sex roles*, 41(516), 469-478. Retrieved from <https://link.springer.com/content/pdf/10.1023/A:1018883018719.pdf>.
- Morrison, E. W. (1994). *Role definitions and organizational citizenship behavior: the importance of the employee's perspective*. Academy of management journal, 37(6), 1543-1567. doi:10.5465/256798
- Oktovianto, R. (2014). *Organizational Citizenship Behavior ditinjau dari jenis kelamin pada pegawai Dinas Pendidikan Kota Cilegon*. Skripsi diterbitkan, Universitas Muhammadiyah Surakarta, Surakarta.
- Organ, D. W. (1988). *Organizational citizenship behavior: The good soldier syndrome*. Lexington, MA: Lexington.
- Organ, D. W., Podsakoff, P. M., & MacKenzie, S. B. (2006). *Organizational citizenship behavior: its nature, antecedents, and consequences*. California: Sage Publication, Inc.
- Pourgaz, A. W., Naruei, A. G., & Jenaabadi, H. (2015). *Examining the relationship of organizational citizenship behavior with organizational commitment and equity perception of secondary school administrators*. Psychology, 6, 800-807. doi:10.4236/psych.2015.66079
- Riyanto, S. & Hatmawan, A.A (2020). *Metode riset penelitian kuantitatif*. Yogyakarta: Deepublish.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2016). *Essentials of organizational behavior*. Boston: Pearson.
- Sahrah, A. (2010). *Organizational Citizenship Behavior ditinjau dari kepuasan kerja dan jenis kelamin para prawat rumah sakit*. Yogyakarta: Universitas Mercu Buana.
- Sari, R., Sampeadi, Sunardi. (2018). *Perbedaan Organizational Citizenship Behavior (OCB), kepuasan kerja dan stress kerja berdasarkan gender pada perawat instalasi rawat inap RSD Balung Kabupaten Jember*. Jurnal Bisnis dan Manajemen, 12(3), 331-340. Retrieved from: <https://jurnal.unej.ac.id/index.php/BISMA/article/download/9003/6029/>
- Wicaksana, Y. A., Efar, M., Mewengkang, M. D., Miranti, I., Halim, M., & Suwartono, C. (2012). *Adaptasi skala organizational citizenship behavior (OCB)*. Manasa: jurnal ilmiah psikologi, 2(1), 244. Retrieved from <http://ojs.atmajaya.ac.id/index.php/manasa-old/article/view/705>.