

Pengaruh Kepuasan Kerja, Gaya Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* PT. Ambang Barito Nusapersada Serta Perbedaannya Pada Karyawan Kontrak Dan Karyawan Tetap

Muhammad Tiar^{1*)}, Taharuddin²⁾

^{1,2)} Magister Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik, Universitas Lambung Mangkurat, Indonesia

Corresponding author: tiarnorsan27@gmail.com

ABSTRACT

This research aims to test the difference in Organizational Citizenship Behavior (OCB) between permanent and contract employees, continued to test the influence of job satisfaction, leadership style, and organizational culture on OCB employees of PT Ambang Barito Nusapersada. The study used a quantitative approach, with a sample of 27 employees (saturated sampling) divided into 13 permanent employees and 14 contract employees. Questionnaires are used as instruments while Independent sample t-tests and multiple linear regressions to test hypotheses. The results showed permanent and contract employees showed no difference in OCB. Other test results, proving job satisfaction, leadership style and organizational culture simultaneously have a significant effect on OCB, and partially only job satisfaction and organizational culture have a significant effect

Keywords: *Organizational Citizenship Behavior, OCB, Permanent Employees, Contract Employees, Job Satisfaction, Leadership Style, and Organizational Culture*

PENDAHULUAN

Setiap perusahaan tentu ingin mempertahankan eksistensi usahanya, terlebih pada era globalisasi sekarang ini dimana perusahaan dituntut untuk mampu bersaing dengan perusahaan lainnya secara kompetitif. Perusahaan harus mampu memunculkan inovasi-inovasi baru yang kreatif di industri bisnis terkait untuk dijadikan batu loncatan dalam membuat bisnis menjadi lebih besar. Oleh karenanya dibutuhkan upaya yang maksimal agar perusahaan dapat tumbuh dengan baik dan berkembang secara kuat untuk mencapai tujuan dan keuntungan yang optimal.

Perusahaan yang ingin mencapai tujuan dan sasarannya tentu harus mampu memanfaatkan dan mengelola sumber daya yang dimiliki dengan baik. Salah satu bagian penting yang memiliki pengaruh besar dalam memajukan kualitas dan eksistensi dari sebuah perusahaan adalah sumber daya manusia. Dapat dikatakan bahwa manusia merupakan faktor kunci dalam semua kegiatan perusahaan atau organisasi, oleh karenanya pengelolaan sumber daya manusia harus tepat agar tujuan yang diinginkan perusahaan dapat tercapai dengan baik. Seperti menurut Siagian dalam (Rahmawati & Prasetya, 2017) yang menyatakan bahwa manusia merupakan unsur terpenting dalam organisasi, sekaligus

merupakan “miliknya” yang paling berharga, dengan pengertian bahwa manusia diperlakukan sesuai dengan harkat dan martabatnya sehingga berperilaku positif dalam kehidupan organisasionalnya. Sehingga penting bagi perusahaan untuk dapat mengetahui dan mempelajari bagaimana cara mengelola sumber daya manusia dengan baik.

Pengelolaan sumber daya yang efektif akan menghasilkan kinerja karyawan yang baik, dan kinerja yang baik akan menghasilkan kinerja perusahaan yang baik pula. Perusahaan tentu ingin mendapatkan kinerja yang terbaik dari setiap karyawannya demi memperbaiki kualitas perusahaannya, oleh karena itu penting bagi perusahaan untuk menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan keadaan dimana seluruh karyawan mampu dan terpacu untuk memberikan kontribusi bagi perusahaan melalui kualitas kerja terbaik yang mereka miliki. Perusahaan akan merasa untung bila memiliki karyawan dengan perilaku yang positif, selalu mendukung organisasi, memiliki moral yang baik, patuh terhadap segala peraturan di dalam organisasi dan berbagai prosedur di tempat kerja. Segala bentuk perilaku yang bersifat pilihan individu dan dapat meningkatkan efektivitas organisasi tersebut disebut dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) atau perilaku kewarganegaraan organisasi. Menurut Titisari (2014:2), karyawan yang baik adalah karyawan yang cenderung untuk menampilkan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) di lingkungan kerjanya, sehingga organisasi akan lebih baik dengan adanya karyawan yang bertindak *Organizational Citizenship Behavior*.

Organizational Citizenship Behavior (OCB) merupakan kontribusi individu yang melebihi tuntutan peran di lingkungan kerjanya. *Organizational Citizenship Behavior* ini melibatkan beberapa perilaku meliputi menolong orang lain, menjadi volunteer untuk tugas-tugas ekstra, patuh terhadap aturan-aturan dan prosedur-prosedur di tempat kerja (Titisari, 2014:4-5). *Organizational Citizenship Behavior* merupakan suatu perilaku atau nilai tambah bagi seseorang yang mengerjakan sesuatu di luar tanggung jawabnya. Nilai tambah yang ditonjolkan dari seorang yang berjiwa

Organizational Citizenship Behavior adalah sikap jujur, sopan, ramah, tanggung jawab dan ikhlas dalam menolong. *Organizational Citizenship Behavior* dapat meningkatkan nilai religiositas dalam diri, bagaimana seseorang dapat mengontrol emosi dan menerapkan kejujuran dan keikhlasan di setiap tindakannya. *Organizational Citizenship Behavior* mengacu pada tindakan yang dilakukan oleh karyawan yang melampaui persyaratan peran minimum yang diharapkan oleh organisasi dan meningkatkan kesejahteraan rekan kerja, kelompok kerja, atau organisasi (Witt 1991 dalam Szabó et al. 2014). Contohnya termasuk membuat saran inovatif untuk memperbaiki perusahaan, mengarahkan orang baru ke pekerjaan mereka, dan membantu rekan kerja dengan beban tugas berat (Becker & Randall, 1994 dalam Szabó et al., 2014)

Organizational Citizenship Behavior (OCB) penting dimiliki oleh karyawan di dalam suatu organisasi, karena banyak manfaat yang diperoleh organisasi dengan memiliki karyawan dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yang tinggi. Maka penting bagi organisasi untuk mempelajari dan mengetahui hal-hal yang dapat menumbuhkan dan meningkatkan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan.

Dikemukakan oleh Katz (1964) bahwa perilaku kerja karyawan yang penting bagi keefektifan organisasi diidentifikasi kedalam tiga kategori, yaitu individu harus masuk dan menetap dalam organisasi, mereka harus melaksanakan atau menyelesaikan peran khususnya dalam pekerjaan tertentu, mereka harus terikat pada aktivitas yang inovatif dan spontan yang melebihi dari perannya (Smith, Organ, & Near, 1983). Smith, Organ, & Near (1983) menyebutkan kategori terakhir tersebut sebagai *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

Ketika seorang karyawan dapat melakukan pekerjaan pokoknya dan juga menjalankan pekerjaan diluar pekerjaan pokoknya maka karyawan tersebut dapat dikatakan memiliki kinerja yang baik. Melakukan pekerjaan lain selain pekerjaan pokoknya (extra-role) disebut juga dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

Organ, Podsakoff, & MacKenzie (2006) mendefinisikan OCB sebagai perilaku seseorang yang tidak secara langsung atau eksplisit dalam suatu sistem kerja yang formal dan meningkatkan fungsi efektif dari organisasi.

Berdasarkan statusnya, karyawan dibagi menjadi dua jenis yaitu karyawan kontrak dan karyawan tetap. Berdasarkan Undang-Undang RI no. 13 tahun 2003 menjelaskan bahwa karyawan kontrak hanya dipekerjakan untuk jangka waktu tertentu yaitu maksimal 3 tahun. Dengan kata lain, bahwa karyawan kontrak bekerja hanya dalam waktu tertentu berdasarkan kesepakatan karyawan dengan perusahaan. Di sisi lain karyawan tetap adalah karyawan yang memiliki ikatan perjanjian kerja waktu tidak tertentu.

Membagi karyawan menjadi dua jenis status sudah umum dilakukan oleh berbagai perusahaan. Hal ini dilakukan supaya dapat menghemat biaya yang dikeluarkan oleh perusahaan (Januardha & Nurwidawati, 2014). Pembagian karyawan menjadi karyawan kontrak dan karyawan tetap juga diterapkan pada salah satu anak perusahaan BUMD, salah satunya adalah PT Ambang Barito Nusapersada. PT Ambang Barito Nusapersada (PT Ambapers) adalah salah satu anak usaha BUMD yang bekerja sama dengan BUMN yang bergerak di bidang pengerukan dan pengelolaan alur Ambang Sungai Barito Banjarmasin dan fasilitas penunjangnya. PT Ambapers senantiasa berusaha memberikan kelancaran bagi arus pelayaran yang melalui alur baru Sungai Barito dengan tingkat keamanan yang optimal (www.ambapers.com, diakses tahun 2021). Menurut Bapak Mamu Yuwono, Manajer Keuangan, SDM dan Umum, PT Ambapers memiliki jumlah total karyawan sebanyak 27 orang yang terdiri dari 13 orang karyawan tetap dan 14 orang karyawan kontrak.

Penyelesaian program-program yang dijalankan oleh PT Ambapers sangat bergantung pada besarnya kontribusi karyawan terhadap perusahaan. Salah satu pekerjaan dari PT Ambapers adalah untuk memberikan jaminan kedalaman alur Sungai Barito di kedalaman 5 LWs agar pengguna alur pelayaran ambang sungai barito tetap bisa dilewati tanpa menunggu pasang surut air laut. Sebagai salah satu anak

perusahaan BUMD di provinsi Kalimantan Selatan mengakibatkan peran karyawan sangat dibutuhkan terkait kontribusi yang diberikan demi kesuksesan target tersebut. Dengan pentingnya peran dari seluruh karyawan, perilaku karyawan menjadi faktor penting yang perlu diperhatikan.

Mengenai perbedaan tingkat OCB pada status karyawan tetap dan karyawan kontrak, telah dilakukan penelitian oleh Van Dyne & Ang (dalam Rauter & Feather, 2004) bahwa karyawan kontrak (yang bersifat borongan) OCB nya lebih rendah dibanding karyawan tetap karena, mereka merasa lebih sedikit menerima keuntungan dari organisasi yang mempekerjakan mereka. Namun ada hasil penelitian yang bertentangan dari penelitian sebelumnya yakni oleh Rauter & Feather (2004) memberikan hasil bahwa karyawan kontrak lebih tinggi OCB nya dibandingkan dengan karyawan tetap. Hal ini karena dipengaruhi oleh nilai harapan akan tujuan individual tertentu, misalnya untuk menaikkan citra diri sehingga citra diri tersebut dapat meningkatkan kesempatan untuk mereka menjadi karyawan tetap dalam organisasi. Hasil penelitian yang bertentangan tersebut terjadi karena lebih berpengaruh pada fungsi motivational OCB.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan di PT Ambapers, tidak banyak ditemukan bahkan belum ada penelitian pada PT Ambapers sebagai objek penelitian terkait perbedaan OCB khususnya karyawan kontrak dan karyawan tetap di PT Ambapers. PT Ambapers merupakan salah satu anak usaha afiliasi antara BUMD dan BUMN maka penting untuk mengetahui perilaku karyawan dalam optimasi pelayanan bagi pengguna jasa alur pelayaran sungai barito.

Berdasarkan hasil diskusi pribadi peneliti dengan seorang karyawan kontrak PT Ambapers, menurutnya karyawan kontrak cenderung lebih banyak menghabiskan waktu bersama dengan rekan-rekan lain untuk sekedar mengakrabkan diri. Hal tersebut diungkapkan dengan alasan supaya mereka lebih mudah diterima di lingkungan kerjanya, bisa mendapatkan penghargaan secara implisit seperti pujian dan dapat dinilai sebagai karyawan dengan prestasi kerja yang baik

dengan motif agar bisa diangkat menjadi karyawan tetap di perusahaan tersebut. Sedangkan berdasarkan hasil diskusi dengan seorang karyawan tetap. Menurut karyawan tersebut, karyawan tetap cenderung lebih memilih untuk berfokus pada pekerjaan yang dimilikinya. Karyawan tetap sudah lebih mengenal lingkungan kerjanya sehingga mereka merasa tidak perlu lagi memunculkan citra baik di depan karyawan dan perusahaan. Selain itu, karyawan tetap juga berfokus pada tugas utama yang mereka miliki.

Hasil diskusi pribadi lain yang dilakukan oleh peneliti dengan seorang karyawan PT Ambapers, didapatkan bahwa terjadi perbedaan kesediaan antara karyawan tetap dan karyawan kontrak dalam membantu karyawan lain. Menurutnya, kesediaan tersebut tergantung dari masing-masing individu karena dari perusahaan tidak ada reward untuk karyawan yang bersedia dengan kesadarannya membantu karyawan lain. Oleh karenanya penelitian ini bertujuan untuk mencari apakah terdapat perbedaan pada OCB antara karyawan tetap dan karyawan kontrak.

Rumusan masalah yang diambil dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat perbedaan *Organizational Citizenship Behavior* pada karyawan tetap dan karyawan kontrak di PT Ambapers?
2. Apakah terdapat pengaruh secara parsial Kepuasan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) PT Ambapers?
3. Apakah terdapat pengaruh secara parsial Gaya Kepemimpinan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) PT Ambapers?
4. Apakah terdapat pengaruh secara parsial Budaya Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) PT Ambapers?
5. Apakah terdapat pengaruh secara simultan Kepuasan Kerja, Gaya Kepemimpinan, Dan Budaya Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) PT Ambapers?

TINJAUAN TEORI

Organizational Citizenship Behavior (OCB)

Organizational Citizenship Behavior (OCB) ini melibatkan beberapa perilaku meliputi perilaku menolong orang lain, menjadi

volunteer untuk tugas-tugas ekstra, patuh terhadap aturan-aturan dan prosedur-prosedur di tempat kerja. Perilaku-perilaku ini menggambarkan” nilai tambah subjek organisasi” dan merupakan salah satu bentuk perilaku pro-sosial, yaitu perilaku sosial yang positif dan bermakna membantu (Aldag & Resckhe, 1997:1 dalam Titisari, 2014). Organ (1997) dalam (Titisari, 2014) mendefinisikan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sebagai perilaku individu yang bebas, tidak berkaitan secara langsung atau eksplisit dengan sistem reward dan bisa meningkatkan efektifitas organisasi. Sementara itu Dyne, dkk (1995) dalam (Titisari, 2014) dan kawan-kawan yang mengusulkan konstruksi dari extra-role behavior (ERB) yaitu perilaku yang menguntungkan organisasi/lembaga secara sukarela dan melebihi apa yang menjadi tuntutan peran. Dalam penelitian Djati (2008:25) *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) adalah perilaku karyawan yang tidak nampak baik terhadap rekan kerja maupun terhadap perusahaan, di mana perilaku tersebut melebihi dari perilaku standar yang ditetapkan perusahaan dan memberikan manfaat bagi perusahaan.

Organ et al. (2006:10) dalam Titisari (2014:15) bahwa peningkatan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu faktor internal seperti kepuasan kerja, komitmen organisasi, kepribadian, moral karyawan, dan motivasi, serta faktor eksternal yang meliputi gaya kepemimpinan, kepercayaan pada pimpinan, dan budaya organisasi.

1. Faktor Internal

a. Kepuasan Kerja

Organ dan Bateman dalam (Titisari, 2014:16) menyatakan semua dimensi dari kepuasan kerja meliputi work, co-worker, supervision, promotions, pay dan overall berkolaborasi positif dengan OCB. Kepuasan kerja berpangkal dari aspek kerja, meliputi upah, kesempatan promosi, supervisi atau pengawasan serta hubungan dengan rekan kerja (Titisari, 2014:18).

Kepuasan kerja merupakan perbedaan antara apa yang diharapkan dengan apa yang diterima di dalam

pekerjaan. Keyakinan bahwa karyawan yang puas lebih produktif daripada karyawan yang tidak puas menjadi prinsip dasar bagi para manajer maupun pimpinan (Robbins, 2006). Menurut Robbins (2006), masih banyak bukti yang mempertanyakan kausal tersebut, karena pada masyarakat maju mereka tidak hanya memperhatikan kualitas hidup seperti peningkatan produktivitas dan perolehan materi, namun juga kualitasnya. Porter dalam Rahmawati & Prasetya, (2017) menambahkan “Job satisfaction is difference between how much of something there should be and how much there is now.” (Kepuasan kerja adalah perbedaan antara seberapa banyak sesuatu yang seharusnya diterima dengan seberapa banyak sesuatu yang sebenarnya diterima).

b. Komitmen Organisasi

Menurut Meyer & Allen dalam (Titisari, 2014:20) komitmen terbagi menjadi 3 kelompok yaitu: 1) Komitmen afektif, mengacu pada emosi yang melekat pada karyawan untuk mengidentifikasi dan melibatkan dirinya dengan organisasi. Karyawan dengan komitmen afektif yang kuat cenderung secara terus menerus akan setia pada organisasi karena memang begitu keinginan mereka yang sebenarnya yang ada di dalam hati mereka. 2) Komitmen normatif, mengacu pada refleksi perasaan akan kewajiban untuk menjadi karyawan perusahaan. Karyawan dengan komitmen normatif yang tinggi merasa bahwa mereka memang seharusnya tetap bekerja pada organisasi tempat mereka bekerja sekarang. 3) Komitmen berkelanjutan, mengacu kepada kesadaran karyawan yang berkaitan dengan akibat meninggalkan organisasi.

c. Kepribadian

Robbins (1996) dalam (Rahmawati & Prasetya, 2017) mengemukakan “personality is the dynamic organization within the individual of those psychophysical

systems that determine his unique adjustment to his environment” yang bermakna “kepribadian sebagai pengorganisasian yang dinamis dari sistem psikofisik dalam diri individu yang menentukan penyesuaian diri dengan lingkungannya.” Utaminingsih (2014:7) berpendapat bahwa kepribadian adalah himpunan karakteristik dan kecenderungan yang stabil serta menentukan sifat atau karakteristik umum seseorang, dan merupakan perbedaan dalam perilaku seseorang. Costa dan McCrae dalam (Titisari, 2014:22) mengemukakan teori “The Big Five Personality” yang terbagi menjadi 5 dimensi kepribadian yaitu kepribadian *extraversion*, *agreeableness*, *conscientiousness*, *neuroticism* dan *openness to experience*.

d. Moral Karyawan

Titisari (2014:26) mengemukakan bahwa moralitas bukan hanya sistem perilaku yang telah menjadi kebiasaan, melainkan suatu sistem perintah. Unsur-unsur moralitas menurut Titisari (2014) meliputi unsur keteraturan dan makna otoritas, tambahan lagi kedua unsur moralitas itu tersebut terjalin erat, dan jalinan kedua unsur tersebut berasal dari gagasan yang lebih kompleks yang merangkum keduanya, yaitu konsep mengenai disiplin. Oleh karena itu sebagai ringkasan dapat dikatakan bahwa unsur fundamental dari moralitas adalah semangat disiplin (Abdullah, 1986:165) dalam (Rahmawati & Prasetya, 2017). Menurut Salam (2000) terdapat 3 unsur dari moral yaitu kesadaran, kecintaan, dan keberanian.

e. Motivasi

Robbins & Coulter dalam (Titisari, 2014:28) mengartikan motivasi sebagai kesediaan untuk melakukan usaha yang tinggi demi mencapai sasaran-sasaran organisasi sebagaimana di persyaratkan oleh kemampuan usaha itu untuk memuaskan sejumlah kebutuhan individu. Sopiah (2008:169) mengemukakan ada tiga karakteristik

pokok dari motivasi, yaitu (1) usaha, menunjuk kepada kekuatan perilaku kerja seseorang atau jumlah yang ditunjukkan oleh seseorang dalam pekerjaannya, usaha merupakan berbagai macam kegiatan atau upaya, baik yang nyata maupun yang kasat mata, (2) kemauan, karakteristik pokok motivasi yang kedua ini menunjuk pada kemauan keras yang ditunjukkan oleh seseorang ketika menerapkan usahanya kepada tugas-tugas pekerjaannya, dengan kemauan yang keras maka segala usaha akan dilakukan, (3) arah atau tujuan, karakteristik motivasi yang terakhir ini berkaitan dengan arah yang dituju oleh usah dan kemauan keras yang dimiliki oleh seseorang.

2. Faktor Eksternal

a. Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan menggambarkan kombinasi yang konsisten dari falsafah, keterampilan, sifat dan sikap yang mendasari perilaku seorang pemimpin, yang sering diterapkan dalam mempengaruhi bawahannya (Utaminingsih, 2014). Rivai (2004) dalam (Rahmawati & Prasetya, 2017) menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan merupakan pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin Menurut Cartwright & Zender (dalam Bass, 1990) terdapat 2 Gaya Kepemimpinan yaitu gaya kepemimpinan dengan orientasi tugas (*task oriented*), dan gaya kepemimpinan dengan orientasi karyawan (*employee oriented*).

b. Kepercayaan Pada Pimpinan

Menurut Sopiah (2008:122) kepercayaan adalah suatu harapan positif bahwa orang tidak akan bertindak secara opportunistic, bila pengikut mempercayai pemimpinnya, mereka bersedia berkorban bagi tindakan pemimpin. Terciptanya efektifitas dalam hal kepemimpinan bergantung pada bagaimana seorang pemimpin dapat memperoleh kepercayaan dari pengikut

atau bawahannya. Dalam konteks organisasi, terdapat 3 jenis kepercayaan seperti menurut Sopiah (2008:123); di antaranya adalah sebagai berikut: a) Kepercayaan berdasarkan penolakan b) Kepercayaan berbasiskan pengetahuan c) Kepercayaan berbasis identifikasi.

c. Budaya Organisasi

Robbins (2003:247) berpendapat budaya organisasi adalah seperangkat karakteristik utama yang dihargai anggota organisasi, terdapat 7 karakteristik budaya organisasi sebagai berikut:

- 1) *Innovation And Risk Taking* (inovasi dan pengambilan risiko), suatu tingkatan dimana pekerja didorong untuk menjadi inovatif dan mengambil risiko.
- 2) *Attention to Detail* (perhatian pada hal detail), dimana pekerja diharapkan menunjukkan ketepatan, analisis, dan perhatian pada hal detail.
- 3) *Outcome Orientation* (orientasi pada manfaat), dimana manajemen memfokuskan pada hasil atau manfaat daripada sekedar pada teknik dan proses yang dipergunakan.
- 4) *People orientation* (orientasi pada orang), dimana keputusan manajemen mempertimbangkan pengaruh manfaat pada orang dalam organisasi.
- 5) *Team orientation* (orientasi pada tim), dimana aktivitas kerja di organisasi berdasar tim daripada individual.
- 6) *Aggressiveness* (agresivitas), dimana orang cenderung lebih agresif dan kompetitif daripada easy going.
- 7) *Stability* (stabilitas), dimana aktivitas organisasional menekankan pada *menjaga status quo* sebagai lawan dari perkembangan.

Dimensi-Dimensi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

menurut Organ et al. (1988) (dalam Titisari, 2014) dimana dia mengemukakan lima

dimensi primer dari *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), yaitu sebagai berikut:

1. Altruism

Perilaku 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.

2. Conscientiousness

Perilaku yang ditunjukkan dengan berusaha melebihi yang diharapkan perusahaan. Perilaku sukarela yang bukan merupakan kewajiban atau tugas karyawan. Dimensi ini menjangkau diatas dan jauh ke depan dari panggilan tugas.

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 memperhatikan orang lain.

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). Dimensi ini mengarah kepada seseorang untuk meningkatkan kualitas bidang pekerjaan yang ditekuni.

Jenis Status Karyawan

Menurut (Pranitasari & Nabihati, 2019: 35) terdapat 2 jenis status karyawan yakni:

1. Karyawan Tetap

Karyawan Tetap merupakan tenaga kerja pada perusahaan dengan terikat perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT). Seorang karyawan tetap harus dibuktikan dalam bentuk surat keputusan pemilihan untuk menjadi karyawan tetap di perusahaan.

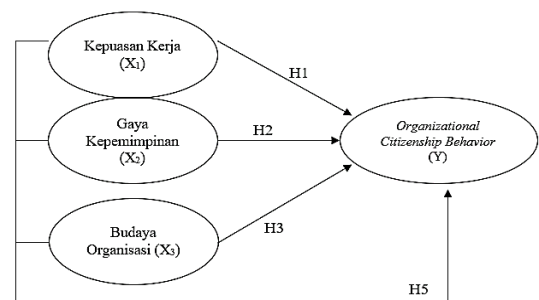
2. Karyawan Kontrak

Karyawan Kontrak merupakan suatu keterikatan kerja karyawan pada perusahaan disebut perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT). Jenis karyawan tersebut bekerja untuk sementara waktu atau hingga kontrak tersebut berakhir.

Model Penelitian

Model penelitian ini diawali dengan perbedaan status karyawan, yaitu karyawan tetap dan karyawan kontrak di PT Ambang Barito Nusapersada. Perbedaan tersebut akan dianalisis secara parsial dengan menguji OCB karyawan tetap dan karyawan kontrak yang ada di PT Ambang Barito Nusapersada. Selanjutnya penelitian ini juga akan mengetahui pengaruh antara variabel kepuasan kerja, gaya kepemimpinan, dan budaya organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Berikut ini merupakan model penelitian yang digunakan dalam penelitian ini:

Gambar 2.1 Model Penelitian



Sumber: (Data Primer Diolah, 2021) |

METODE PENELITIAN

Pendekatan penelitian yang dipilih oleh peneliti dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah jenis penelitian yang menghasilkan penemuan-penemuan yang dapat dicapai (diperoleh) dengan menggunakan prosedur-prosedur statistik atau cara-cara lain dari pengukuran (Wiratna, 2015). Penelitian ini termasuk dalam jenis penelitian komparatif dan asosiatif. Penelitian komparatif adalah penelitian yang dimaksudkan untuk mengetahui dan menguji perbedaan dua kelompok atau lebih (Nasehudin & Gozali, 2012). Penelitian komparatif dalam penelitian ini adalah komparatif deskriptif (descriptive comparative).

Penelitian komparatif deskriptif adalah penelitian dengan membandingkan variabel yang sama untuk sampel yang berbeda (Hasan, 2002). Penelitian ini disebut penelitian komparatif karena bertujuan untuk mengetahui perbedaan tingkat Organizational Citizenship Behaviour (OCB) kerja antara 2 (dua) kelompok subjek, yaitu karyawan tetap dan karyawan kontrak.

Pendekatan kuantitatif yang bersifat asosiatif adalah untuk meneliti data yang bersifat statistik serta menguji suatu hipotesis dengan kuesioner sebagai instrumen yang dipakai. Hal ini dikarenakan ada hubungan antara variabel bebas Kepuasan Kerja (X1), Gaya Kepemimpinan (X2), dan Budaya Organisasi (X1), dengan variabel terikat yaitu *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Y).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pembahasan Hasil Uji Beda

Pengujian hipotesis dilakukan dengan menghitung independent sample t-test dengan bantuan program SPSS for windows versi 26. Peneliti menggunakan metode *independent sample t-test* karena anggota dalam sampel pertama tidak termasuk anggota dalam sampel kedua (Silalahi, 2018) dalam penelitian ini adalah karyawan kontrak tidak termasuk anggota dari karyawan tetap. Selain itu, *independent sample t-test* digunakan karena data terdistribusi

secara normal dan homogen. Dengan hasil pengujian yang menunjukkan bahwa tidak terlihat ada perbedaan yang signifikan dari semua dimensi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sesuai dengan tabel sebagai berikut:

Dimensi	Varian	Mean	t	Sign (2-tailed)	Sign.
Altruism	Karyawan Tetap	13,23	0,232	0,818	Tidak Signifikan
	Karyawan Kontrak	13,07			Tidak Signifikan
Conscientiousness	Karyawan Tetap	12,54	0,748	0,461	Tidak Signifikan
	Karyawan Kontrak	12,00			Tidak Signifikan
Courtesy	Karyawan Tetap	13,00	1,473	0,153	Tidak Signifikan
	Karyawan Kontrak	12,07			Tidak Signifikan
Sportmanship	Karyawan Tetap	11,15	-0,070	0,944	Tidak Signifikan
	Karyawan Kontrak	11,21			Tidak Signifikan
Civic Virtue	Karyawan Tetap	12,85	0,857	0,399	Tidak Signifikan
	Karyawan Kontrak	12,14			Tidak Signifikan
OCB	Karyawan Tetap	62,77	0,764	0,452	Tidak Signifikan
	Karyawan Kontrak	60,50			Tidak Signifikan

Sumber: (Data Primer Diolah, 2021)

Pembahasan Hasil Uji Hipotesis

1. Kepuasan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Hasil penelitian yang dilakukan dengan menggunakan uji t diketahui bahwa terdapat pengaruh signifikan secara parsial kepuasan kerja (X1) terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) PT Ambang Barito Nusapersada. Hal ini ditunjukkan dengan nilai signifikansi untuk variabel Kepuasan Kerja (X1) adalah sebesar 0,000 (<0,05). Dari hasil penelitian ini juga didapatkan data bahwa variabel kepuasan kerja merupakan variabel yang paling dominan mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dilihat dari nilai beta sebesar 0,769. Sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Wibowo (2016) dan Jayanti (2015) yang

menyimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

2. Gaya Kepemimpinan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Hasil penelitian yang dilakukan dengan menggunakan uji t diketahui bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan secara parsial Gaya Kepemimpinan (X2) terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) PT Ambang Barito Nusapersada. Hal ini ditunjukkan dengan nilai signifikansi untuk variabel Gaya Kepemimpinan (X2) adalah sebesar 0,202 ($>0,05$).

Hasil ini didukung oleh penelitian Azri (2018) yang menyatakan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan antara Gaya kepemimpinan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* karyawan PT Tirta Investama (Aqua) Pandaan.

3. Budaya Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Hasil penelitian yang dilakukan dengan menggunakan uji t diketahui bahwa terdapat pengaruh signifikan secara parsial Budaya Organisasi (X3) terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) PT Ambang Barito Nusapersada. Hal ini ditunjukkan dengan nilai signifikansi untuk variabel Budaya Organisasi (X3) adalah sebesar 0,000 ($<0,05$). Dari hasil penelitian ini juga didapatkan data bahwa variabel Budaya Organisasi merupakan variabel yang paling dominan mempengaruhi *organizational citizenship behavior* (OCB) dilihat dari nilai beta sebesar 0,459. Hasil ini didukung oleh penelitian Arifin (2017) yang menyatakan budaya organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pegawai Politeknik Ilmu Pelayaran (PIP) Semarang.

4. Kepuasan Kerja, Gaya Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Hasil penelitian yang dilakukan dengan menggunakan uji f diketahui bahwa terdapat pengaruh signifikan secara simultan Kepuasan Kerja Gaya Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan analisa hasil penelitian maka kesimpulan yang diperoleh adalah sebagai berikut:

1. Tidak terdapat perbedaan yang signifikan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dalam dimensi pada karyawan tetap dan karyawan kontrak PT Ambang Barito Nusapersada.
2. Terdapat pengaruh signifikan Kepuasan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada PT Ambang Barito Nusapersada. Artinya semakin tinggi tingkat kepuasan kerja maka OCB karyawan PT Ambang Barito Nusapersada akan semakin meningkat.
3. Tidak terdapat pengaruh signifikan Gaya Kepemimpinan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada PT Ambang Barito Nusapersada. Artinya semakin baik Gaya Kepemimpinan belum tentu bisa meningkatkan OCB karyawan.
4. Terdapat pengaruh signifikan secara parsial Budaya Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada PT Ambang Barito Nusapersada. Artinya semakin baik Budaya Organisasi PT Ambang Barito Nusapersada maka akan meningkatkan OCB karyawan PT Ambang Barito Nusapersada.
5. Terdapat pengaruh signifikan secara simultan Kepuasan Kerja, Gaya Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada PT Ambang Barito Nusapersada

Saran

Berdasarkan kesimpulan dan hasil penelitian, dapat diberikan beberapa saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi pihak-pihak berikut:

1. Karyawan tetap maupun karyawan kontrak yang memiliki tingkat OCB yang cukup rendah, diharapkan dapat meningkatkan OCB yang dimiliki. Bagi karyawan tetap dan karyawan kontrak yang sudah memiliki tingkat OCB yang tinggi supaya terus mempertahankan OCB yang dimiliki dengan cara suka membantu orang lain dengan senang hati, bersungguh-sungguh dalam

bekerja, menjalin hubungan baik dengan rekan kerja, tertarik terhadap perkembangan, dan selalu mempertimbangkan hal-hal terbaik dalam setiap pekerjaan.

2. Perusahaan perlu untuk tetap mempertahankan perlakuan yang adil untuk setiap karyawan dan tetap mengistimewakan karyawan sebagai aset perusahaan untuk mencapai tujuan bersama dengan cara terus memberikan gaji yang sesuai dengan harapan karyawan, mensupervisi karyawan dengan baik, dan menyediakan peluang peluang pengembangan karir bagi karyawan yang masih kontrak sampai pada membuat budaya dalam perusahaan jadi nyaman untuk ditempati sebagai tempat bekerja.
3. Perusahaan diharapkan untuk meningkatkan dan mempertahankan faktor-faktor yang mempengaruhi OCB antara lain dalam hal ini terkait kepuasan kerja karyawan dan budaya organisasi yang masih baik dengan cara selalu mendorong karyawan untuk berinovasi, berfokus pada hasil kerja karyawan dan selalu menerima masukan karyawan.
4. Penelitian ini menggunakan status karyawan sebagai pembanding, sehingga mungkin di lapangan masih ada faktor-faktor lain dari OCB, untuk menemukannya disarankan bagi peneliti selanjutnya untuk melakukan faktor lain atau melakukan analisis faktor dengan pendekatan exploratory factor analysis.
5. Dalam penelitian selanjutnya juga diharapkan untuk menggunakan faktor-faktor lain seperti komitmen organisasi, kepribadian, motivasi, moral karyawan, dan kepercayaan pada pimpinan, serta faktor demografis lainnya yang bisa dijadikan sebagai variabel dalam penelitian

DAFTAR PUSTAKA

- Ahdiyana, M. (2010). Dimensi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dalam kinerja organisasi. *FISE UNY*, Vol. X (1), Februari 2010 1:10.
- Ang, S & Slaughter, S.A. 2001. *Work outcomes and job design for contract versus permanent information systems professionals on software development. Management Information System Quartely*, 25 (3), 89-101.
- Arikunto. 2013. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Azwar, Syaifuddin. (2018). *Reliabilitas dan Validitas. Edisi keempat*. Yogyakarta. Pustaka Pelajar.
- Chang, K & Chelladurai, P. (2003). *Comparison of part-time workers and full-time workers: Commitment and Citizenship behaviors in korean sport organization. Journal of Sport Management*. 2003, 17, 394-416.
- Dyne, L.V & Soon Ang. (1998), *Apsychological contract perspective on Organizational Citizenship Behavior. Journal of Organizational Behavior*, 23, 927-946.
- Edi, Epron and Khoirul, Kholik. 2020. Analisis Faktor-Faktor yang mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Pegawai Kantor-Kantor Kecamatan Kota Padangsidempuan. *Jurnal Education and Development*. Tapanuli: Institut Pendidikan Tapanuli Selatan.
- Farid, Fauzi. 2019. *Diferensiasi Organizational Citizenship Behavior* (OCB): *Studi Empiris Faktor Demografis pada Dosen Jurusan Tarbiyah STAIN Gajah Putih*. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*. Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Gajah Putih.
- Feather, N.T & Rauter, K.A. (2004). *Organizational Citizenship Behavior* in relation to job status, job insecurity, organizational commitment and identification, job satisfaction and wok values. *Journal of Occupational and Organizational Pshycology*, Vol 77:81-94.
- Ivan, Mulya. 2020. *Perbandingan Perilaku Organizational Citizenship Behavior Pendidik (Dosen) dan Tenaga Kependidikan Universitas XYZ*. *Parismonia* Vol. 7.No.1. Malang: Universitas Ma Chung Malang.
- Jahangir, N., Akbar, M.M & Haq, M. (2004). *Organizational Citizenship Behavior : its nature and antecedents. BRAC University Journal*, Vol. 1 (2) : 75-85.

- Luthans, Fred. S. 1995. *Organizational Behavior*, Seventh Edition. Singapore: Mc. Graw Hill
- Keputusan Menteri tenaga kerja dan Transimgrasi Republik Indonesia No. 100 th 2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.
- Mustafa, Zainal, EQ. 2009. *Mengurai Variabel hingga Instrumentasi*, Edisi Pertama, Cetakan Pertama. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Narimawati, Umi. 2008. *Teknik-teknik Analisis Multivariat untuk Riset Ekonomi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Novliadi, F. (2006). *Organizational Citizenship Behavior* karyawan ditinjau dari persepsi terhadap kualitas interaksi atasan-bawahan dan persepsi terhadap dukungan organisasional. *PSIKOLOGI*. Juni 2006, 2, 1, 39-46.
- Organ, D.W., Podsakoff, P.M & MacKenzie, S.B. (2006). *Organizational Citizenship Behavior. Its Nature, Antecedents, and Consequences*. California: Sage Publications, Inc.
- Organs, D.W. (1997). *Organizational Citizenship Behavior : it's construct clean-up time*. *Human Performance*, Vol. 10: 85-97.
- Purba, D. E., & Seniati, A. N. (2004). Pengaruh kepribadian dan komitmen organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. *Makara, Sosial Humaniora*, Vol. 8, No. 3, 105-111.
- Rahmawati, T. and Prasetya, A. (2017) 'Analisis.Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Pada Karyawan Tetap Dan Karyawan Kontrak (Studi Pada Karyawan Pizza Hut Kota Malang)', *Jurnal Administrasi Bisnis SI Universitas Brawijaya*, 48(1), p. 88095.
- Riana, Sari and Sampeadi. (2018). *Perbedaan Organizational Citizenship Behavior , Kepuasan Kerja dan Stress Kerja Berdasarkan Gender Pada erawat Instalasi Rawat Inap RSD Balung Kabupaten Jember*. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*. Jember: Universitas Jember.
- Rivai, Veithzal. 2004. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, Edisi Kedua, Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi: Konsep Kontroversi, Aplikasi*, Edisi Kesepuluh, Jakarta, Prehalindo.
- _____. 2003. *Perilaku Organisasi: Jilid 11* Edisi 9 (Indonesia), Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia.
- _____. 2006. *Perilaku Organisasi: Konsep Kontroversi, Aplikasi*, Jilid II, Edisi Bahasa Indonesia, Jakarta: T Prehalindo.
- Salam, B. 2000. *Etika Individual: Pola Dasar Filsafat Moral*. Cetakan Pertama. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sanapiah Faisal. 1995. *Format-Format Penelitian Sosial Dasar-Dasar dan Aplikasi*. Jakarta: Rajawali Press.
- Sanusi, Anwar. 2011. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sarwono, Jonathan. 2006. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Smith. C.A., Organ, D.W & Near, J.P. (1983). *Organizational Citizenship Behavior. It's nature, antecedents, and consequences*. *Journal of Applied Psychology*, 68, 4, 653-663.
- Stamper, C.L & Dyne, L.V. (2001). *Work Status and Organizational Citizenship Behavior: a field study of restaurants employees*. *Journal of Organizational Behavior*, 22, 517-537 (2001).
- Sujarweni, Wiratna. 2014. *Metodologi penelitian: Lengkap, praktis, dan mudah dipahami*. Yogyakarta: PT Pustaka Baru.
- Supranto, J. 2010. *Analisis Multivariat : Arti dan Interpretasi*, Cetakan Kedua. Jakarta: Rineka Cipta.
- Tayyab, S. (2005). *Organizational Citizenship Behavior: validating factorial structure and invariance among employees*. *Journal of the Indian Academy of Applied Psychology*. Januari-July 2005, 31, 1-2, 49-64.
- Titisari, P. 2014. *Peranan Organizational Citizenship Behavior (OCB) dalam*

Meningkatkan Kinerja Karyawan.

Jember: Mitra Wacana Media.

Utaminingsih, Alifiulahtin. 2014. *Perilaku Organisasi: Kajian Teoritik & Empirik terhadap Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Kepercayaan, dan Komitmen.* Malang: UB Press.

Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Wibisono, Yusuf. 2009. *Metode Statistik.* Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.

Zakia, Nurul, Fitriana. 2020. *Perbedaan Organizational Citizenship Behavior Ditinjau dari Identifikasi Organisasi Guru SD Berstatus PNS dan Honorer.* Jurnal Penelitian dan Pengukuran Psikologi. Universitas Sebelas Maret.

Zulganef. 2013. *Metode Penelitian Sosial & Bisnis.* Yogyakarta: Graha Ilmu.

Sumber Internet:

Profil PT Ambang Barito Nusapersada diakses tanggal 28 Februari 2021 dari <https://www.ambapers.com/pagedetail/index/selayang-pandang/Selayang-Pandang.html>