

Diferensiasi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB): Studi Empiris Faktor Demografis pada Dosen Jurusan Tarbiyah STAIN Gajah Putih

Farid Fauzi

Manajemen Pendidikan Islam
Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Gajah Putih
e-mail: faridfauzi869@gmail.com

Andika Hariyanto Surbakti

Pendidikan Guru Madrasah Ibtidaiyah
Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Gajah Putih
e-mail: andikahariyanto@yahoo.com

Abstract

Demographic is one of the essential factors that may trigger the formation of organizational citizenship behaviour (OCB). This study investigates the level of differentiation of lecturers' OCB profile at State Islamic College Gajah Putih based on demographic factors. The response is taken from 79 people as research sample. The data was analysed using technical analysis of Non Parametric Statistical Analysis through the Mann Whitney Test and Kruskal Wallis to determine the level of significance of the difference based on independent samples. The results of this study showed that there is a significant differentiation of OCB from several demographic predictors such as gender, employment status, years of service with a significance value of 0.001, 0.008 and 0.034 respectively. While the factors of the degree of education, career position status, and marriage do not have a significant differentiation with the value of 0.147, 0.395 and 0.358 respectively. It can be concluded that there are several predictors of demographic factors that have different and significant levels of OCB, namely gender, employment status and years of service, while predictors of education level, career position status and marital status do not have significant differences.

Keywords: *Differentiation, OCB, and Demographic Factors*

Abstrak

Faktor demografis merupakan salah satu faktor yang memicu terbentuknya OCB (Organizational Citizenship Behavior). Penelitian ini menguraikan tentang tingkat diferensiasi dari OCB berdasarkan faktor demografis STAIN Gajah Putih. Penelitian ini

merupakan penelitian komparatif dengan pendekatan kuantitatif non experimental. Analisis data menggunakan analisis statistik non parametrik dengan melakukan uji Mann Whitney dan Kruskal Wallis guna mengetahui tingkat signifikansi dari suatu perbedaan berdasarkan jumlah sample independent. Hasil penelitian menemukan bahwa tingkat diferensiasi OCB signifikan dari beberapa prediktor dalam faktor demografis diantaranya adalah jenis kelamin, status kepegawaian, dan masa kerja dengan nilai signifikansi 0,001, 0,008 dan 0,034. Tidak terdapat diferensiasi yang signifikan pada tingkat pendidikan, status jabatan, dan status perkawinan. Nilai yang diperoleh adalah 0,147, 0,395 dan 0,358. Dapat disimpulkan bahwa terdapat beberapa prediktor dari faktor demografis yang mempunyai tingkat OCB yang berbeda dan signifikan yaitu jenis kelamin, status kepegawaian dan masa kerja. Sedangkan prediktor yang tidak memiliki perbedaan yang signifikan diantaranya adalah tingkat pendidikan, status jabatan dan status perkawinan.

Kata Kunci: *Diferensiasi, OCB, dan Faktor Demografis*

Pendahuluan

Keberhasilan suatu organisasi ditentukan oleh banyak faktor, salah satu faktor penting yang menentukan adalah sumber daya manusia (SDM). Dengan mengelola dan mengoptimalkan sumber daya manusia yang berkualitas, dipastikan organisasi dapat mencapai produktivitas yang tinggi. Perilaku yang dapat meningkatkan produktivitas organisasi adalah perilaku yang mengarah pada tindakan positif yang dikenal dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), dengan indikator: tolong menolong, loyalitas, toleransi, dedikasi yang tinggi terhadap organisasi. Perilaku tersebut akan menggambarkan nilai tambah sehingga tugas pimpinan dalam organisasi menjadi ringan jika terdapat anggota dengan ocb tinggi, sehingga akan meningkatkan kinerja organisasi.

Pengelolaan SDM (sumber daya manusia) di perguruan tinggi baik itu tenaga pendidik maupun tenaga kependidikan merupakan suatu keharusan dan bukanlah suatu pilihan alternatif dari beberapa solusi pada suatu permasalahan yang terjadi di perguruan tinggi. Beberapa permasalahan aspek sumber daya manusia pada suatu perguruan tinggi disebabkan oleh perilaku personal dari tenaga pendidik dan tenaga kependidikan yang dapat berbentuk perilaku negatif dan positif.

Berdasarkan hasil observasi, aktifitas dosen Jurusan Tarbiyah STAIN Gajah Putih dalam pekerjaan sehari-hari terdiri dari beberapa perilaku positif

(*Organizational Citizenship Behavior*), dan perilaku negatif (*Counterproductive Work Behavior*). Perilaku positif diantaranya adalah meluangkan waktu dan tenaganya dengan ikhlas dan sukarela dalam membantu menyelesaikan pekerjaan teman, ikut serta dalam *ceremonial* atau kegiatan kampus, mentaati peraturan kerja, dan mengingatkan teman sejawat tentang peraturan kerja. Sedangkan, perilaku negatifnya antar lain terlambat pada jam mengajar, melakukan *gibah*, dan memakai barang kantor untuk keperluan pribadi. Semua perilaku tersebut mendeskripsikan perilaku Dosen Jurusan Tarbiyah secara umum.

Dosen sebagai tenaga pendidik harus memiliki KSA (*Knowledge, Skill and Attitude*) yang baik, dan memiliki perilaku ekstra dalam kehidupan organisasi yang disebut dengan *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)*. Upaya dalam membentuk OCB, maka pemimpin perlu memahami tiga jenis kebutuhan yaitu kebutuhan akan prestasi, kebutuhan akan kekuasaan dan kebutuhan afiliasi yangn didalamnya terdapat hasrat untuk berinteraksi akan pribadi yang ramah dan akrab agar dapat mengelola institusi sehingga dapat meningkatkan motivasinya dalam bekerja.¹

Pentingnya *OCB* dalam menjalankan aktivitas keorganisasian merupakan suatu hal yang dapat mendorong kinerja dosen dan kinerja Jurusan Tarbiyah STAIN Gajah Putih. Diaz dan Alecchi mengungkapkan bahwa “... *OCB is the set of behaviors that contribute to the organizational effectiveness and it is one of the precedents of the organizational performance*”.² *OCB* merupakan perilaku dari karyawan yang mempunyai kontribusi terhadap efektifitas organisasi dan menjadi teladan yang baik dalam meningkatkan kinerja organisasi.

Kontribusi faktor demografis dalam terbentuknya *diversitas* organisasi yang terdapat pada dosen-dosen di Jurusan Tarbiyah STAIN Gajah Putih dalam hal budaya, suku, umur dan jenis kelamin merupakan kekuatan positif dalam membangun organisasi melalui tim kerja yang beragam. Akan tetapi terkadang *diversitas organisasi* menjadi kendala terhadap perilaku personal dari seorang

¹ Sigit Auliana dan Iis Nurashah, “Penerapan Organizational Citizenship Behavior Dosen di STIE Bina Bangsa,” *Manajerial* 2, no. 2 (2017), hal. 161.

² Diaz Rosario Almenara dan Alecchi Beatrice Avolio, “A Descriptive Study of Organizational Citizenship Behavior in Peruvian Companies,” *Filodiritto Editore- Proceedings International Review*, no. 3-4, 2017, hal. 10.

dosen, sehingga peran *diversitas organisasi* dalam faktor demografis kemungkinan besar akan berpengaruh terhadap OCB dari setiap dosen.

Faktor demografis seperti jenis kelamin, umur, status perkawinan dan tingkat pendidikan merupakan beberapa prediktor yang mungkin dapat memicu perilaku OCB dosen di Jurusan Tarbiyah STAIN Gajah Putih. Arskuma Wiranta dalam penelitiannya dengan judul *Perbedaan Tingkat OCB berdasarkan tingkat usia* menemukan bahwa pegawai yang mempunyai usia muda, memiliki tingkat OCB yang tinggi.³ Anita Setiawan menambahkan dalam penelitiannya menemukan bahwa tidak terdapat perbedaan OCB yang signifikan berdasarkan jenis kelamin, tingkat pendidikan karyawan, jenjang usia, status kepegawaian, status perkawinan, masa kerja, jabatan dan tingkat gaji.⁴ OCB dapat dikelola dan ditingkatkan dengan mempelajari dampak unik dari variabel demografis perilaku pegawai.⁵ Pada penelitian ini ingin menunjukkan bahwa faktor demografis berperan penting dalam tingkat diferensiasi dari OCB di Jurusan Tarbiyah STAIN Gajah Putih. Dengan demikian bisa meningkatkan laju kinerja dosen Jurusan Tarbiyah dan meningkatkan performa kampus menjadi semakin bersinar.

McShane menjelaskan bahwa OCB merupakan perilaku yang dilakukan di luar tanggung jawab mereka sebagai karyawan, "*Early literature defined OCBs as discretionary behaviors (employees don't have to perform them)*".⁶ Literatur awal mendefinisikan OCB sebagai perilaku *discretionary* (perilaku karyawan yang tidak harus mereka lakukan), dalam hal ini OCB merupakan perilaku kerja dilakukan oleh dosen di luar pekerjaannya. Don Hellriegel dan John W. Slocum mendefinisikan OCB sebagai perilaku positif karyawan yang

³ Arskuma Wiranti, "Perbedaan Tingkat Organizational Citizenship Behavior Berdasarkan Tingkat Usia (Studi Pada Karyawan PT. PLN Persero Area Sumba)" (Skripsi, Universitas Sanata Darma, 2016), hal. 45.

⁴ Anita Setiawan, Karlina Suwandy, dan Deborah C. Widjaja, "Analisis Perbedaan Organizational Citizenship Behavior Karyawan dilihat dari Faktor Demografis di Kafe Excelso Surabaya," *Jurnal Hospitality dan Manajemen Jasa* 5, no. 1 (2017), hal. 10.

⁵ J. Mitonga-Monga, A. Flotman, dan F.V.N. Cilliers, "Organisational Citizenship Behaviour Among Railway Employees In A Developing Country: Effects Of Age, Education And Tenure," *Southern African Business review* 21 (2017), hal. 385.

⁶ Steven L. McShane dan Mary Ann Von Glinow, *Organizational Behaviour: Emerging Knowledge Global Reality* (New York: McGraw-Hill Education, 2018), hal. 36.

melebihi dari tugasnya “*Organizational citizenship behavior exceeds formal job duties and is often necessary for the organization’s survival*”.⁷ OCB merupakan perilaku karyawan yang melebihi tugas dari pekerjaan formalnya, dan sering diperlukan untuk kelangsungan hidup organisasi.

Pada penelitian ini, OCB merupakan perilaku yang dilakukan oleh dosen diluar *job description* yang telah ditentukan. Biasanya perilaku OCB pada Dosen Jurusan Tarbiyah STAIN Gajah Putih sangat membantu jurusan dalam meningkatkan kinerjanya. Collin mendefinisikan OCB sebagai berikut “*OCB represents individual behavior that is discretionary, not directly or explicitly recognized by the formal reward system, and in the aggregate promotes the efficient and effective functioning of the organization*”.⁸ OCB merupakan perilaku individu yang bersifat *diskresioner*, tidak berkaitan secara langsung atau *eksplisit* dengan sistem *reward* dan bisa meningkatkan fungsi organisasi yang efektif dan efisien. Implementasi dari perilaku tersebut adalah pekerjaan yang dilakukan oleh dosen diluar dari tugasnya tanpa mengharapkan pamrih apapun. Tujuan dari penelitian ini adalah menguraikan tentang tingkat diferensiasi dari OCB berdasarkan faktor demografis para dosen Jurusan Tarbiyah di STAIN Gajah Putih.

Faktor Demografis dan Konsep OCB

Demografi mendeskripsikan populasi pada suatu wilayah administratif tertentu melalui proses demografi yaitu fertilitas, migrasi dan mortalitas. Secara harfiah, demografi merupakan ilmu yang mempelajari tentang populasi manusia dilihat dari proses, perkembangan dan struktur populasi dalam suatu wilayah. *Demography, that is, the scientific study of human populations, is the study of three basic processes: fertility, migration, and mortality. These are referred to as the demographic processes.*⁹

Fokus demografi pada mulanya hanya mempelajari komposisi ukuran, umur dan jenis kelamin (*sex*) populasi manusia. Namun pada saat ini

⁷ Don Hellriegel dan John W. Slocum, *Organizational Behavior* (Manson: Cengage Learning, 2009), hal. 184.

⁸ Colin P. Silverthorne, *Organizational Psychology In Cross-Cultural Perspective* (New York: New York University Press, 2005), hal. 180.

⁹ Dudley L. Poston Jr dan Leon F. Bouvier, *Population and Society An Introduction to Demography* (Cambridge: Cambridge University Press, 2010), hal. 5.

pengertian tersebut telah berkembang lebih luas karena berinteraksi dengan variabel sosiologi, psikologi, antropologi dan geografi seperti kelas sosial, dan kesempatan ekonomi.¹⁰ Pada hakikatnya demografi tidak hanya mempelajari komposisi penduduk tetapi demografi juga mempelajari distribusi dari penduduk dan prediksi dari jumlah penduduk. Secara empiris banyak penelitian yang mengkaji fokus dari suatu objek ilmu demografi yang berinteraksi dengan variabel sosiologi, antropologi, psikologi, geografi dan ekonomi, sehingga fokus dari objek demografi dapat mempengaruhi dan merubah variabel-variabel tersebut.

Menurut Graziella Caselli dan Jacques menjelaskan bahwa *“Demographic analysis with a discussion of how they can be used to understand general population dynamics and the relationships (causes and effects) between them and their natural, economic, social, political, and cultural environments”*.¹¹ Analisis demografi merupakan sebuah analisis yang mempelajari dinamika populasi dan hubungannya (pengaruh dan dampak) dengan alam, ekonomi, sosial, politik dan budaya. Secara substansial, analisa demografi hanya mencakup tentang dinamika populasi pada suatu wilayah. Alhasil, analisa demografi ialah kajian penelitian korelasional dan kausal yang dapat merubah dinamika alam, sosial, ekonomi, politik dan budaya setempat. Selain itu demografi menurut Hauser And Duncan dalam Peter mendefinisikan demografi *“the study of the size, territorial distribution and composition of population, changes there in and the components of a such changes which maybe identified as natality, territorial movement (migration), and social mobility (changes of states)”*.¹² Teori tersebut menjelaskan bahwa demografi mempelajari jumlah, persebaran, teritorial dan komposisi penduduk serta perubahan-perubahannya, dan sebab perubahan itu yang timbul karena natalitas (fertilitas), mortalitas, gerak teritorial (migrasi) dan mobilisasi sosial (perubahan status). Secara umum fungsi dari data demografis mendeskripsikan jumlah, persebaran dan komposisi penduduk pada sebuah wilayah tertentu yang pengambilan datanya melalui sensus, survei dan

¹⁰ Slamet S. Sarwono dan Amiluhur Soeroso, “Determinasi Demografi Terhadap Perilaku Karitatif Keorganisasian,” *Jurnal Siasat Bisnis jsb* 1, no. 6 (2001): hal. 24.

¹¹ Graziella Caselli dan Jacques Vallin, *Demography: Analysis and Synthesis: A Treatise In Population Studies* (Burlington: Academic Press, 2006), hal. 3.

¹² Peter R. Cox, *Demography* (Cambridge: Cambridge University Press, 2008), hal. 3.

registasi. Sedangkan fungsi lain dari data demografis, berfungsi sebagai variabel dalam membentuk determinasi, korelasi, diferensiasi antar variabel lain.

Dinamika data dari faktor demografis bukan hanya sekedar mengkaji natalitas, mortalitas dan migrasi, tetapi juga mobilisasi sosial yang terjadi pada individu suatu organisasi akan berpengaruh terhadap perbedaan dan perubahan psikologis yang terjadi pada individu dalam organisasi tersebut. *OCB* merupakan perilaku yang dapat berubah berdasarkan faktor demografis seperti jenis kelamin, status kepegawaian, masa kerja, tingkat pendidikan, status jabatan dan status perkawinan. Faktor demografis merupakan salah satu variabel yang diasumsikan dapat membentuk diferensiasi dari *OCB*. Jenis kelamin, umur, tingkat pendidikan, lamanya bekerja, agama dan sosial budaya merupakan prediktor dalam membangun tingkat diferensiasi pada *OCB*.

OCB pada dosen merupakan perilaku sosial dosen yang terjadi dalam institusi tempat mereka berkerja. Perilaku (*OCB*) dibentuk melalui kerja sama dan saling membantu yang mendukung kehidupan sosial dan psikologis pada sebuah organisasi.¹³ Peran *OCB* bagi para dosen terjadi dalam domain sosial dan psikologis pada lingkungan kerja. Menjadi volunteer atau sukarelawan dapat membentuk perilaku *OCB* seorang pegawai.¹⁴

OCB menurut Daft merupakan suatu tendensi atau keinginan anggota organisasi dalam membantu anggota organisasi yang lain.¹⁵ Perilaku *OCB* dapat berkontribusi terhadap kesuksesan organisasi. Keinginan dan tendensi dari anggota organisasi dalam membantu anggota lainnya untuk meraih kesuksesan organisasi, merupakan suatu hal yang timbul dari internal diri sendiri seperti motivasi dan komitmen kerja yang tinggi. Sedangkan dari faktor eksternal seperti lingkungan dan iklim kerja yang kondusif.

¹³ McShane dan Glinow, *Organizational Behaviour: Emerging Knowledge Global Reality*, hal. 36.

¹⁴ Daniel P. Skarlicki dan Robert Folger, *the Dark Side of Organizational Behavior* (San Fransisco: John Wiley & Sons, Inc., 2004), hal. 337.

¹⁵ Richard L. Daft dan Dorothy Marcic, *Understanding Management* (Mason: Cengage Learning, 2014), hal. 372.

OCB adalah sesuatu yang vital untuk kelangsungan hidup suatu organisasi.¹⁶ Secara umum, terdapat konsensus di antara para ahli tentang perilaku organisasi kontemporer saat ini, bahwa OCB merupakan perilaku yang dapat memaksimalkan efisiensi dan produktivitas pada suatu organisasi. Dimensi OCB dapat dibagi menjadi lima dimensi yaitu *altruism*, *consciouentiousness*, *civic virtue*, *sportsmanship* dan *courtesy*.¹⁷ OCB diyakini sebagai bentuk perilaku positif dari setiap karyawan dalam membangun kinerja. Konstruk OCB dalam penelitian ini dibagi menjadi empat dimensi yaitu:

1. *Altruisme*, perilaku sukarela dalam membantu pekerjaan orang lain yang berhubungan dengan operasional dari organisasi tersebut, contoh membantu teman sejawat dalam menyelesaikan tugasnya.
2. *Courtesy*, perilaku dari seorang karyawan untuk mencegah permasalahan yang terjadi dalam suatu organisasi. Contoh menjaga hubungan antar pekerja melalui manajemen konflik yang baik dan menghindari konflik antar teman sejawat.
3. *Sportmanship*, sikap toleransi dari seorang pekerja terhadap kondisi lingkungan kerja atau iklim organisasi. Contoh tidak membesar-besarkan permasalahan yang terjadi dan tidak mencari kesalahan orang lain.
4. *Civic virtue*, perilaku partisipatif yang terdapat pada anggota organisasi dalam aktivitas organisasi. Contoh ikut andil bekerja pada aktivitas organisasi seperti *ceremonial* atau perayaan tertentu.

Diferensiasi atau perbedaan OCB akan dideskripsikan berdasarkan variabel faktor demografis dengan prediktor jenis kelamin, masa kerja, tingkat pendidikan, status kepegawaian dan status perkawinan. Unit analisis dalam penelitian ini adalah Dosen Jurusan Tarbiyah STAIN Gajah Putih Takengon Aceh Tengah dengan jumlah populasi berjumlah 79 orang. Jumlah sampel berjumlah 79 orang karena subjek penelitian mempunyai populasi kurang dari 100. Hal tersebut didasarkan pada teori dari Suharsimi Arikunto “Apabila subjeknya kurang dari 100 lebih baik diambil semua. Sebaliknya jika subjeknya

¹⁶ Hooi Lai Wan, *Organisational Justice and Citizenship Behaviour In Malaysia* (Singapore: Springer, 2016), hal. 180.

¹⁷ Fred Luthans, *Organizational Behavior: An Evidence Based Approach* (New York: McGraw-Hill Education, 2011), hal. 149.

lebih besar dari 100 dapat diambil antara 10-15% atau 20- 25%”.¹⁸ Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *simple random sampling*.

Sumber data yang dipakai adalah data primer, yaitu hasil kuesioner yang mencakup lima dimensi dari OCB (*Altruisme, Courtesy, Sportsmanship, Civic virtue, Conscientiousness*), dan data sekunder berupa profil dosen yang bersumber dari Kepala Sub Bagian kepegawaian STAIN Gajah Putih. Instrumen yang digunakan adalah kuesioner tertutup dengan pilihan jawaban skala perilaku yaitu selalu, sering, jarang, kadang-kadang dan tidak pernah. Kalibrasi instrumen yang dipakai adalah validitas melalui *Correlational Product Moment*, dan reliabilitas dengan *Alpha Cronbach*. Berdasarkan hasil validitas, terdapat 2 butir soal yang tidak valid dari 30 butir soal, sehingga jumlah soal yang digunakan pada sampel ini adalah 28 butir soal. Sedangkan nilai reliabilitas mempunyai nilai 0,950, artinya nilai reliabilitas termasuk kategori sangat tinggi.

Analisis penelitian ini menggunakan analisis *non parametric* melalui uji Analisis Statistik Non Parametrik yang dipakai dengan menggunakan *Uji Mann-Whitney* untuk data dari dua sample yang tidak berhubungan dan *Uji Kruskal Wallis* untuk data dari tiga sample atau lebih yang tidak berhubungan. Terdapat beberapa persyaratan dalam analisis Non Parameterik ini, diantaranya adalah data yang digunakan berupa data nominal dan ordinal, dan distribusi varians tidak normal. Untuk menguji normalitas varians data pada penelitian ini dapat dilakukan dengan pengujian normalitas data melalui *One Sampel Kolmogorov Smirnov Test*. Hasil pengujian varians data dapat dilihat pada tabel rangkuman normalitas varians data di bawah ini.

Tabel.1 Rangkuman Normalitas Varians Data

Prediktor	Nilai Signifikan	Tingkat Signifikan	Perbandingan Nilai dengan Tingkat Signifikan	Keterangan
Jenis Kelamin				
Laki – Laki	0,044	0,05	0,044<0,05	Tidak Normal
Perempuan	0,043	0,05	0,043<0,05	Tidak Normal
Status Kepegawaian				
PNS	0,034	0,05	0,034<0,05	Tidak Normal

¹⁸ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian* (Jakarta: Rineka Cipta, 2000), hal. 40.

P3K	0,046	0,05	0,046<0,05	Tidak Normal
Tingkat Pendidikan				
S-2	0,001	0,05	0,001<0,05	Tidak Normal
S-3	0,001	0,05	0,000<0,05	Tidak Normal
Masa Kerja				
< 5 tahun	0,038	0,05	0,038<0,05	Tidak Normal
5 -10 tahun	0,020	0,05	0,020<0,05	Tidak Normal
> 10 tahun	0,020	0,05	0,020<0,05	Tidak Normal
Status Jabatan				
Dosen	0,003	0,05	0,003<0,05	Tidak Normal
Dosen dengan Jabatan Struktural pada institusi	0,005	0,05	0,005<0,05	Tidak Normal
Dosen dengan Jabatan Struktural pada jurusan	0,020	0,05	0,020<0,05	Tidak Normal
Status Perkawinan				
Belum Menikah	0,015	0,05	0,015<0,05	Tidak Normal
Sudah Menikah	0,004	0,05	0,004<0,05	Tidak Normal

Berdasarkan tabel di atas dapat dideskripsikan bahwa nilai-nilai dari analisis varians pada semua prediktor mempunyai nilai dibawah nilai signifikan pada nilai signifikasni sebesar $\alpha=0,05$. Dapat diasumsikan bahwa data dari seluruh prediktor tidak berdistribusi normal dan analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah komparatif non parametrik melalui Uji Mann-Whitney untuk data dari dua sample yang tidak berhubungan yaitu pada prediktor status kepegawaiaan, status tingkat pendidikan dan status pernikahan. Sedangkan Uji Kruskal Wallis untuk data dari tiga sample atau lebih yang tidak berhubungan yang terdapat pada prediktor status masa kerja dan status jabatan.

Diferensiasi OCB berdasarkan Jenis Kelamin

Diferensiasi OCB antara jenis kelamin laki-laki dan perempuan mempunyai selisih perbedaan rata-rata 12,20 yang dimana nilai rata-rata OCB dari dosen perempuan pada Jurusan Tarbiyah STAIN Gajah Putih mempunyai sebesar 48,49 dan dosen laki-laki 36,29. Selisih perbedaan nilai tersebut mempunyai nilai signifikansi sebesar 0,001 yang dimana nilai signifikasni

tersebut lebih rendah jika dibandingkan dengan taraf signifikansi 5% yaitu 0,05 sehingga dalam signifikansi dari tingkat perbedaan ini mempunyai perbedaan yang signifikan.

Tabel.2 Rata-Rata Tingkat OCB berdasarkan Jenis Kelamin

	Jenis Kelamin	N	Mean Rank	Sum of Ranks
Ocb	Laki-laki	39	36.29	1220.50
	Perempuan	40	48.49	1939.50
	Total	79		

Diferensiasi Organizational Citizenship Behavior antara jenis kelamin laki-laki dan perempuan mempunyai selisih perbedaan rata-rata 12,20 yang dimana nilai rata-rata OCB dari dosen perempuan pada Jurusan Tarbiyah STAIN Gajah Putih mempunyai sebesar 48,49 dan dosen laki-laki 36,29. Selisih perbedaan nilai tersebut mempunyai nilai signifikansi sebesar 0,001 Nilai tersebut lebih rendah jika dibandingkan dengan taraf signifikansi 5% yaitu 0,05, sehingga mempunyai perbedaan yang signifikan.

Berdasarkan hasil penelitian Berbaoui Kamel, Slimani Ilyes And Sadek mengungkapkan bahwa tidak terdapat perbedaan yang signifikan dari OCB berdasarkan gender.¹⁹ Menurut Daniel J Koys dalam Fred Luthans bahwa gender merupakan prediktor dalam variabel faktor demografis yang dapat mempengaruhi OCB, "another study has begun to analyze the influence of gender on the performance of OCBs".²⁰ Teori menjelaskan bahwa banyak hasil analisis penelitian mendeskripsikan pengaruh gender terhadap tingkat OCB. Nilai rata-rata OCB dosen perempuan mempunyai nilai yang lebih tinggi jika dibandingkan dengan nilai rata-rata OCB pada dosen laki-laki. Hal ini mungkin disebabkan karena jiwa sosial dosen perempuan lebih tinggi jika dibandingkan dengan laki-laki. Terbukti dari bantuan dan arahan yang diberikan terhadap teman sejawat dari suatu pekerjaan.

¹⁹ Berbaoui Kamel, Slimani Ilyes, dan Sadek, "The Relationship Between Demographic Characteristics And Organizational Citizenship Behavior In The National Company For Distribution Of Electricity And Gas," *International Journal of Innovative Research in Engineering & Management (IJIREM)* 2, no. 6 (November 2015), hal. 11.

²⁰ Luthans, *Organizational Behavior : An Evidence Based Approach*, hal. 150.

Diferensiasi OCB Berdasarkan Status Kepegawaian

Status kepegawaian dosen pada Jurusan Tarbiyah STAIN Gajah Putih terdiri dari dua jenis yaitu P3K dan PNS. Berdasarkan hasil perhitungan dan uji signifikansi dengan menggunakan *Uji Mann-Whitney* terdapat perbedaan yang signifikan antara dosen yang mempunyai status kepegawaian P3k dan PNS. Nilai *OCB* pada dosen yang mempunyai status kepegawaian sebesar 49,44, dan pada dosen dengan status kepegawaian PNS sebesar 41,10 Nilai diferensiasi pada Dosen Jurusan Tarbiyah STAIN Gajah Putih sebesar 8,34 dengan nilai signifikansi 0,008. Nilai signifikansi ini lebih kecil jika dibandingkan dengan taraf signifikansi pada nilai kepercayaan 0,05. Berdasarkan perbandingan antara nilai signifikansi dengan taraf signifikansi, maka dapat diartikan bahwa terdapat perbedaan yang signifikan dalam *OCB* antara dosen yang mempunyai status kepegawaian P3k dengan PNS.

Tabel.3 Rata-Rata Tingkat OCB berdasarkan Status Kepegawaian

Status Kepegawaian	N	Mean Rank	Sum of Ranks
Ocb PNS	52	41.10	1825.00
P3k	27	49.44	1335.00
Total	79		

Perbedaan nilai rata-rata *OCB* yang signifikan pada status kepegawaian merupakan suatu fenomena yang empiris pada dosen-dosen di Jurusan Tarbiyah STAIN Gajah Putih. Berdasarkan status dan kompensasi yang didapat oleh dosen P3K mempunyai kesamaan dengan dosen PNS, yang menjadi pembeda antara dosen P3K dengan PNS adalah status kepegawaian. Masa kontrak kerja P3k dalam UU adalah dua tahun, sehingga untuk meneruskan kontrak kerja, maka haruslah mempunyai kinerja dan perilaku yang baik. Dosen-dosen pada Jurusan Tarbiyah STIAN Gajah Putih yang mempunyai status kepegawaian P3K mempunyai beban tersendiri jika dibandingkan dengan dosen-dosen yang mempunyai status kepegawaian PNS.

Diferensiasi OCB berdasarkan Tingkat Pendidikan

Berdasarkan data dari responden, untuk tingkat pendidikan strata tiga mempunyai rata-rata pada tingkat *OCB* sebesar 44.17, dan strata dua sebesar 47,74. Secara empiris, tingkat *OCB* pada dosen tingkat pendidikan strata dua, mempunyai tingkat *OCB* lebih tinggi jika dibandingkan dengan dosen tingkat

pendidikan strata tiga. Nilai diferensiasi *OCB* berdasarkan tingkat pendidikan sebesar 3,57. Hasil dari uji signifikansi, perbedaan dari nilai rata-rata *OCB* dalam prediktor tingkat pendidikan mempunyai nilai signifikan sebesar 0,147 dengan batas kritis atau tingkat kepercayaan sebesar 0,05. Artinya, tidak terdapat perbedaan yang signifikan dari nilai rata-rata *OCB* berdasarkan tingkat pendidikan dosen karena $0,147 > 0,05$.

Uzonwanne dalam penelitiannya mengemukakan bahwa *these results suggest that educational levels of the oil workers do not have an effect on their organizational citizenship behavior. Specifically, the results suggest that employees are capable of exhibiting organizational citizenship behaviour regardless of how educated they are or not.*²¹ Penelitian tersebut menunjukkan bahwa tidak ada perbedaan antara tingkat pendidikan karyawan pada *OCB*. Diferensiasi dari tingkat pendidikan seorang dosen pada Jurusan Tarbiyah STAIN Gajah Putih mempunyai nilai yang kecil pada *OCB*. Deskripsi data *OCB* berdasarkan tingkat pendidikan dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel.4 Rata-Rata Tingkat *OCB* berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tingkat Pendidikan	N	Mean Rank	Sum of Ranks
Ocb	S2	76	47.74
	S3	3	44.17
Total	79		

Diferensiasi dari latar belakang dan tingkat pendidikan dapat dijadikan suatu pemicu diferensiasi *OCB*. Akan tetapi secara empiris tidak terdapat diferensiasi yang signifikan pada *OCB* berdasarkan status tingkat pendidikan. Diversitas tingkat dan latar belakang pendidikan tidak mempengaruhi diferensiasi *OCB* pada dosen-dosen Jurusan Tarbiyah STAIN Gajah Putih, peran dan determinasi dari tingkat pendidikan sangatlah kecil terhadap *OCB*.

Diferensiasi *OCB* berdasarkan Masa Kerja

Diferensiasi *OCB* berdasarkan masa kerja dapat dibagi menjadi tiga kategori yaitu masa kerja < 5 tahun, masa kerja 5-10 tahun, dan masa kerja > 5 tahun. Secara empiris dosen yang mempunyai masa kerja < 5 tahun

²¹ Uzonwanne dan Francis C, "Organizational Citizenship Behaviour and Demographic Factors among Oil Workers in Nigeria," *IOSR Journal of Humanities And Social Science (IOSR-JHSS)* 19, no. 8 (Agustus 2014): hal. 92.

mempunyai nilai rata-rata sebesar 34,61. Sedangkan dosen yang mempunyai masa kerja 5 – 10 tahun mempunyai rata-rata sebesar 48,70. Dosen yang masa kerjanya > 10 tahun mempunyai rata-rata sebesar 42,27. Nilai diferensiasi rata-rata dari dosen yang masa kerjanya < 5 tahun dengan dosen yang masa kerjanya 5 – 10 tahun sebesar 14,09, sedangkan Nilai diferensiasi rata-rata dari dosen yang masa kerjanya < 5 dengan dosen yang masa kerjanya > 10 tahun sebesar 7,66 dan Nilai diferensiasi rata-rata dari dosen yang masa kerjanya 5 – 10 tahun dengan dosen yang masa kerjanya > 10 tahun sebesar 6,43. deskripsi rata-rata OCB dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel.5 Rata-Rata Tingkat OCB berdasarkan Masa Kerja

	Masa kerja	N	Mean Rank
Ocb	<5	48	34.61
	5-10	5	48.70
	>10	26	42.27
	Total	79	

Berdasarkan tabel diatas dapat dideskripsikan bahwa dosen-dosen yang masa kerja lebih lama yaitu dosen yang masa kerja 5 - 10 tahun dan > 10 tahun mempunyai nilai rata-rata *OCB* lebih tinggi jika dibandingkan dengan dosen yang masa kerjanya < 5 tahun. Artinya, dosen-dosen yang masa kerja yang lama, mempunyai perilaku *OCB* yang lebih baik jika dibandingkan dengan dosen-dosen yang masa kerjanya relatif sedikit. Uji perbedaan dapat dilihat dengan signifikansi dengan nilai 0,034. Artinya, nilai signifikansi lebih rendah jika dibandingkan dengan batas kritis yaitu 0,05, sehingga terdapat perbedaan yang signifikan pada rata-rata nilai *OCB* berdasarkan masa kerja dosen pada Jurusan Tarbiyah STAIN Gajah Putih.

Temuan ini didukung oleh penelitian J. Mitonga-Monga yang mengindikasikan karakteristik *OCB* pada karyawan yang mempunyai masa kerja lama,

“Firstly, those employees with longer tenure should be more competent and perform at a higher level than their colleagues with shorter tenure. Secondly, the organisation at least implicitly expects these staff members who have accumulated more experience over the years to “socialise, help and guide” the more junior employees, and these

“aging” staff tend to find socially oriented responsibilities more emotionally and psychologically fulfilling.²²

OCB pada seorang karyawan berdasarkan masa kerja dapat dilihat dengan dua asumsi dasar. Pertama, karyawan yang masa kerjanya lama, mempunyai kompetensi dan kinerja yang baik jika dibandingkan dengan karyawan yang baru masuk. Kedua, karyawan yang masa kerjanya lama mempunyai jiwa sosial yang tinggi, sering membantu pekerjaan teman sejawat, dan memberikan pengarahan dalam berkerja kepada karyawan baru. Berdasarkan karakteristik tersebut dapat dideskripsikan bahwa Dosen Jurusan Tarbiyah dengan masa kerja yang lama mempunyai kompetensi, kinerja dan jiwa sosial yang baik dibandingkan dengan Dosen Jurusan Tarbiyah yang baru masuk. Hal tersebut disebabkan karena Dosen Jurusan Tarbiyah yang baru masuk, harus diberikan bimbingan dalam melaksanakan pekerjaannya. Adapun para dosen dengan masa kerja yang lama berperan sebagai mentor bagi mereka dalam menjalankan tugasnya.

Diferensiasi OCB berdasarkan Status Jabatan

Prediktor masa kerja dibagi menjadi tiga kategori, yaitu dosen yang tidak mempunyai jabatan tertentu, dosen yang menduduki jabatan pada tingkat jurusan, dan dosen yang menduduki jabatan pada tingkat institusi. Uji perbedaan ini menggunakan uji *Kruskal Wallis*, dan hasilnya menunjukkan adanya tiga sample yang tidak berhubungan. Berdasarkan rata-rata dari ketiga kategori tersebut, maka kategori dosen yang mempunyai rata-rata yang paling rendah dengan nilai rata-rata sebesar 39,00 adalah dosen yang mempunyai jabatan pada tingkat jurusan. Sedangkan untuk dosen yang tidak menduduki jabatan tertentu sebesar 41,07, dan dosen yang mempunyai jabatan pada tingkat institusi mempunyai nilai rata-rata sebesar 44,30. Deskripsi data OCB berdasarkan status jabatan dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

²² Mitonga-Monga, Flotman, dan Cilliers, “Organisational Citizenship Behaviour Among Railway Employees In A Developing Country: Effects Of Age, Education and Tenure,” hal. 389.

Tabel.6 Rata-Rata Tingkat OCB berdasarkan Status Jabatan

	Jabatan	N	Mean Rank
Ocb	Dosen	64	41.07
	Menduduki Jabatan Di Institusi	10	39.00
	Menduduki Jabatan Di Jurusan	5	44.30
	Total	79	

Hasil uji perbedaan mempunyai nilai signifikansi sebesar 0,395 yang lebih tinggi jika dibandingkan dengan batas kritis yaitu 0,05. Kesimpulannya adalah tidak terdapat perbedaan yang signifikan pada tingkat OCB berdasarkan status jabatan. Status jabatan yang disandang dosen-dosen pada Jurusan Tarbiyah STAIN Gajah Putih hampir tidak menunjukkan diferensiasi yang sangat kuat dan signifikan pada nilai rata-rata OCB. Hal ini sama seperti hasil penelitian dari Anita Setiawan “Tidak adanya perbedaan OCB yang signifikan berdasarkan jabatan disebabkan karena hubungan yang sangat baik antara atasan dan bawahan. Atasan dan bawahan memiliki relasi yang baik sehingga dalam bekerja sama-sama melakukan *altruism* yaitu saling membantu satu sama lain, tidak mengeluh (*sportsmanship*), saling memberi informasi (*courtesy*), saling memotivasi, dan berbagai perilaku OCB lainnya”.²³

Perbedaan status jabatan tidak selalu sinergis dengan perbedaan OCB pada dosen-dosen di Jurusan Tarbiyah STAIN Gajah Putih, sehingga kesenjangan dalam status jabatan hampir tidak ada dalam lingkungan organisasi Jurusan Tarbiyah STAIN Gajah Putih.

Diferensiasi Perbedaan OCB berdasarkan Status Perkawinan

Diferensiasi nilai rata-rata OCB berdasarkan status perkawinan dengan dosen yang status perkawinan belum menikah sebesar 39,39 dan sudah menikah sebesar 43,85. Secara empiris bahwa nilai rata-rata OCB pada dosen yang mempunyai status perkawinan belum menikah lebih rendah jika dibandingkan nilai rata-rata OCB pada dosen yang mempunyai status

²³ Setiawan, Suwandy, dan Widjaja, “Analisis Perbedaan Organizational Citizenship Behavior Karyawan dilihat dari Faktor Demografis di Kafe Excelso Surabaya,” hal. 10.

perkawinan sudah menikah. Tingkat diferensiasi nilai rata-rata OCB berdasarkan status perkawinan sebesar 4,46.

Tabel.7 Rata-Rata Tingkat OCB berdasarkan Status Perkawinan

Status Perkawinan	N	Mean Rank	Sum of Ranks
Ocb	Belum Nikah	9	39.39
	Nikah	70	43.85
Total		79	

Uji signifikansi perbedaan dari tingkat OCB dalam status perkawinan mempunyai nilai signifikansi sebesar 0,358 dengan batas kritis atau tingkat kepercayaan sebesar 0,05. Tingkat signifikan ini lebih tinggi dibandingkan dengan batas kritis yaitu $0,358 > 0,05$, sehingga tidak terdapat perbedaan yang signifikan pada tingkat OCB berdasarkan status perkawinan. Menurut Uzonwanne dalam jurnal penelitiannya mengemukakan bahwa tidak ada perbedaan antara karyawan yang telah menikah dan belum menikah dalam memiliki OCB. Karyawan yang menikah dan belum menikah menunjukkan OCB yang sama. *It can be therefore concluded that the Organizational; Citizenship Behaviour of married oil workers is not different from that of the single oil workers.*²⁴

Hasil analisa di atas menyimpulkan bahwa terdapat diferensiasi yang signifikan berdasarkan rata-rata dari nilai OCB pada faktor demografis dari prediktor jenis kelamin, status kepegawaian dan masa kerja yang dimana nilai signifikansi lebih kecil dibandingkan dengan nilai batas kritis. Sedangkan untuk tingkat pendidikan, status jabatan dan status perkawinan tidak terdapat diferensiasi yang signifikan apabila nilai signifikansi lebih besar dibandingkan dengan nilai batas kritis. Hal tersebut dapat dilihat pada tabel rangkuman hasil analisa data di bawah ini.

²⁴ Uzonwanne, Francis C, "Organizational Citizenship Behaviour and Demographic Factors among Oil Workers in Nigeria," hal. 93.

**Tabel 8. Rangkuman Hasil Signifikansi
 Perbedaan Rata-Rata OCB berdasarkan Faktor Demografis**

Faktor Demografis	Perbandingan Nilai Signifikan Dengan Nilai Batas Kritis	Keterangan
Jenis Kelamin	$0,001 < 0,05$	Terdapat Perbedaan
Status Kepegawaian	$0,008 < 0,05$	Terdapat Perbedaan
Tingkat Pendidikan	$0,147 > 0,05$	Tidak Terdapat Perbedaan
Masa Kerja	$0,034 < 0,05$	Terdapat Perbedaan
Status Jabatan	$0,395 > 0,05$	Tidak Terdapat Perbedaan
Status Perkawinan	$0,358 > 0,05$	Tidak Terdapat Perbedaan

Terdapat beberapa prediktor dari faktor demografis yang mempunyai tingkat perbedaan yang signifikan diantaranya adalah jenis kelamin, status kepegawaian dan masa kerja. Sedangkan untuk tingkat pendidikan, status jabatan, dan status perkawinan tidak terdapat perbedaan yang signifikan.

Hasil penelitian ini mengungkapkan terjadinya diferensiasi yang signifikan dari beberapa prediktor dari variabel faktor demografis yaitu jenis kelamin, status kepegawaian dan masa kerja. Diversitas dari dosen pada Jurusan Tarbiyah STAIN Gajah Putih mempunyai dampak terhadap tingkat perbedaan OCB pada prediktor jenis kelamin, status kepegawaian dan masa kerja. Diferensiasi tersebut mungkin dapat dipengaruhi oleh latar belakang dari *personality* atau psikologis individu dosen, dan lingkungan sosial budaya Jurusan Tarbiyah.

Simpulan

Diversitas organisasi pada Jurusan Tarbiyah STAIN Gajah Putih dalam faktor demografis tidak bisa dipungkiri lagi. Faktor demografis merupakan penentu dalam membedakan tingkat OCB yang terdapat pada dosen-dosen di Jurusan Tarbiyah STAIN Gajah Putih. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat beberapa prediktor dalam faktor demografis yang mempunyai diferensiasi yang signifikan dalam OCB yaitu jenis kelamin, status kepegawaian dan masa kerja. Sedangkan prediktor yang tidak memiliki perbedaan yang signifikan diantaranya adalah tingkat pendidikan, status jabatan dan status perkawinan.

Daftar Referensi

- Almenara, Diaz Rosario, dan Alecchi Beatrice Avolio. "A Descriptive Study of Organizational Citizenship Behavior in Peruvian Companies." *Filodiritto Editore*, 2017, 9–23.
- Arikunto, Suharsimi. *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta, 2000.
- Auliana, Sigit, dan Iis Nurasih. "Penerapan Organizational Citizenship Behavior Dosen di STIE Bina Bangsa." *Manajerial* 2, no. 2 (2 Januari 2017).
- Caselli, Graziella, dan Jacques Vallin. *Demography : Analysis And Synthesis : A Treatise In Population Studies*. Burlington: Academic Press, 2006.
- Cox, Peter R. *Demography*. Cambridge: Cambridge University Press, 2008.
- Daft, Richard L., dan Dorothy Marcic. *Understanding Management*. Mason: Cengage Learning, 2014.
- Hellriegel, Don, dan John W. Slocum. *Organizational Behavior*. Manson: Cengage Learning, 2009.
- Kamel, Berbaoui, Slimani Ilyes, dan Sadek. "The Relationship Between Demographic Characteristics And Organizational Citizenship Behavior In The National Company for Distribution of Electricity And Gas." *International Journal of Innovative Research in Engineering & Management (IJIREM)* 2, no. 6 (November 2015).
- Luthans, Fred. *Organizational Behavior: An Evidence Based Approach*. New York: McGraw-Hill Education, 2011.
- McShane, Steven L., dan Mary Ann Von Glinow. *Organizational Behaviour : Emerging Knowledge Global Reality*. New York: McGraw-Hill Education, 2018.
- Mitonga-Monga, J., A. Flotman, dan F.V.N. Cilliers. "Organisational Citizenship Behaviour Among Railway Employees in A Developing Country: Effects Of Age, Education And Tenure." *Southern African Business review* 21 (2017).
- Poston Jr, Dudley L., dan Leon F. Bouvier. *Population and Society An Introduction to Demography*. Cambridge: Cambridge University Press, 2010.
- Sarwono, Slamet S., dan Amiluhur Soeroso. "Determinasi Demografi Terhadap Perilaku Karitatif Keorganisasian." *Jurnal Siasat Bisnis jsb* 1, no. 6 (2001).
- Setiawan, Anita, Karlina Suwandy, dan Deborah C. Widjaja. "Analisis Perbedaan Organizational Citizenship Behavior Karyawan dilihat dari Faktor Demografis di Kafe Excelso Surabaya." *Jurnal Hospitality dan Manajemen Jasa* 5, no. 1 (2017).

- Silverthorne, Colin P. *Organizational Psychology In Cross-Cultural Perspective*. New York: New York University Press, 2005.
- Skarlicki, Daniel P., dan Robert Folger. *The Dark Side of Organizational Behavior*. San Fransisco: John Wiley & Sons, Inc., 2004.
- Uzonwanne, dan Francis C. "Organizational Citizenship Behaviour and Demographic Factors among Oil Workers in Nigeria." *IOSR Journal of Humanities and Social Science (IOSR-JHSS)* 19, no. 8 (Agustus 2014).
- Wan, Hooi Lai. *Organisational Justice And Citizenship Behaviour In Malaysia*. Singapore: Springer, 2016.
- Wiranti, Arsuksma. "Perbedaan Tingkat Organizational Citizenship Behavior Berdasarkan Tingkat Usia (Studi Pada Karyawan PT. PLN Persero Area Sumba)." Skripsi, Universitas Sanata Darma, 2016.