

**PERBEDAAN OCB PADA KARYAWAN TETAP DAN KARYAWAN
KONTRAK DI BANK MANDIRI KCP KARTASURA**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Dalam Memperoleh Gelar Sarjana (S-1) Psikologi*

Universitas Widya Dharma Klaten



Disusun oleh :

UTAMI DEWI M
1561100698

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS WIDYA DHARMA KLATEN**

2017

HALAMAN PERSETUJUAN

**PERBEDAAN OCB PADA KARYAWAN TETAP DAN KARYAWAN
KONTRAK DI BANK MANDIRI KCP KARTASURA**


Diajukan oleh :

UTAMI DEWI M
1561100698

Telah disetujui oleh :

Pembimbing I

Pembimbing II



(Drs.H.Jajang Susatva, M.Si)
NIP. 196 112 091 991031001



(Drs. SRI WIYATA M.Si)
NIP. 690 886 105

FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS WIDYA DHARMA KLATEN

2017

HALAMAN PENGESAHAN

Diterima dan disetujui oleh Dewan Penguji Skripsi Fakultas Psikologi Universitas Widya Dharma Klaten, pada

Hari : RABU

Tanggal : 02 AGUSTUS 2017

Waktu : 08.00 – 09.30 WIB

Tempat : Ruang Sidang (Lantai III, Gedung D)
Universitas Widya Dharma, Klaten

Dewan Penguji Skripsi

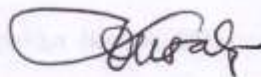
Ketua



(WINARNO HERU M. M. Psi.)

NIK. 690811318

Penguji I



(Drs.H.Jajang Susatya, M.Si)

NIP. 196 112 091 991031001

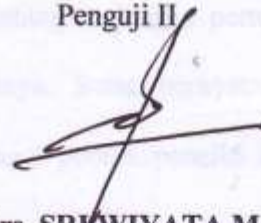
Sekretaris



(HARTANO, S.Psi., MA)

NIK. 690313334

Penguji II



(Drs. SRI WIYATA M.Si)

NIP. 690 886 105

Mengetahui,

Dekan Fakultas Psikologi Universitas Widya Dharma



Drs. H. Jajang Susatya, M.Si

NIP. 196112091991031001

HALAMAN PERNYATAAN

Dengan ini, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Utami Dewi Masithoh

NIM : 1561100698

Menyatakan bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu Perguruan Tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Saya juga menyatakan bahwa hasil karya ini adalah benar-benar karya saya pribadi, sama sekali tidak melakukan plagiat ataupun meminta jasa pembuatan skripsi dari pihak lain.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan segala kesungguhan. Apabila dilain waktu ditemukan hal-hal yang bertentangan dengan pernyataan saya, maka saya bersedia menerima konsekuensinya. Surat pernyataan ini merupakan bentuk tanggung jawab moral saya sebagai penulis/peneliti kepada Tuhan Yang Maha Esa.

Klaten, 21 Mei 2017



Utami Dewi Masithoh

MOTTO

“Hanya orang yang KUAT yang dicoba.
Dan satu lagi, Tuhan hanya menguji orang yang mampu LULUS. Bersabarlah.”

(Mario Teguh)

Selalu belajar ikhlas, sabar dan tahu diri. Jika salah, perbaiki. Jika gagal, coba lagi. Namun jika kamu menyerah, maka semuanya “SELESAI”.

(penulis)

PERSEMBAHAN

Karya sederhana ini saya persembahkan kepada :

- ❖ Allah SWT, Sang pemilik dan Penguasa alam.
- ❖ Kedua orang tua saya, Bapak SUWARTO dan Ibu SUYATMI yang amat saya sayangi yang telah memberikan motivasi, semangat serta do'a sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik dan lancar.
- ❖ BENNY JULI SUSANTO yang tak kalah memberikan semangat untuk menyelesaikan study S1 saya.
- ❖ Sahabat-sahabat saya, ELISABETH KARINA CHRISTI yang selalu menemani setiap langkah perjalanan study saya baik susah maupun senang hingga akhir perjuangan.
- ❖ Teman-teman UNWIDHA yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu.
- ❖ Dan almamater saya, Universitas Widya Dharma Klaten tempat menimba ilmu.

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Assalamu'alaikum wr.wb.

Puji syukur saya panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah memberikan rahmat, hidayah dan karuniaNya kepada saya sehingga penyusunan skripsi ini dapat terselesaikan.

Saya menyadari bahwa didalam penyelesaian skripsi ini tidak terlepas dari bantuan dan dukungan yang datang dari berbagai pihak, maka dalam kesempatan ini saya mengucapkan terimakasih yang mendalam kepada semua pihak yang telah membantu sehingga dapat terselesaikannya skripsi ini. Terimakasih yang sedalam-dalamnya saya haturkan kepada:

1. Tuhan Yang Maha Esa, Atas Berkah dan cintanya.
2. Bpk. Prof. Dr. Triyono, M.Pd., selaku Rektor Universitas Widya Dharma klaten.
3. Bpk. Drs. Purwono Haryono, M.Hum, selaku Wakil Rektor I Universitas Widya Dharma Klaten.
4. Bapak **Drs. H. Jajang Susatya, M.Si.**, selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Widya Dharma Klaten serta berlaku pembimbing 1 yang telah memberikan bimbingan dan dukungan serta pengarahan dalam penyusunan skripsi hingga selesai.

5. Bpk Winarno Heru Mujiono, M.Psi., selaku ketua jurusan Fakultas Psikologi Universitas Widya Dharma Klaten yang telah mendidik, membimbing, mendukung, serta memberi nasehat kepada penulis selama menimba ilmu di Fakultas Psikologi Universitas Widya Dharma Klaten.
6. Bapak Drs. Sri Wiyata M.Si., selaku dosen pembimbing II. Trimakasih atas kesabaran,waktu, ilmu, pengarahan dan motivasi yang telah diberikan selama penulisan dan penyusunan skripsi ini. Penulis mohon maaf atas perbuatan maupun ucapan yang kurang berkenan selama bimbingan.
7. Segala jajaran dosen, karyawan dan staff jurusan Fakultas psikologi, saya ucapkan trimakasih atas bimbingan belajar selama di bangku kuliah Fakultas Psikologi Universitas Widya Dharma Klaten.
8. Seluruh karyawan dan tenaga perpustakaan Universitas Widya Dharma Klaten, yang telah membantu penulisan menyediakan buku-buku literature dalam penulisan skripsi ini.
9. Mahasiswa Fakultas Psikologi yang sudah meluangkan waktu dalam pengisian data skripsi
10. Semua pihak yang tidak dapat saya sebutkan satu-persatu, yang telah membantu dalam penyelesaian skripsi ini.

Penulis menyadari masih banyak kekurangan yang terdapat dalam penulisan skripsi ini. Oleh karena itu penulis minta maaf kepada semua pihak yang merasa kurang berkenan akan skripsi ini namun demikian, penulis selalu berusaha

memberikan yang terbaik kirannya tugas akhir ini dapat memberikan manfaat bagi semua pihak yang membacanya. Trimakasih.

Klaten, 22 Mei 2017

(Penulis)

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iv
HALAMAN MOTTO	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii
ABSTRAKSI	xiii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	6
C. Tujuan Penelitian	6
D. Manfaat Penelitian	7
BAB II LANDASAN TEORI	8
A. <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i>	8
1. Pengertian <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	8
2. Teori-teori <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i> ...	9
3. Dimensi-dimensi OCB.....	13
4. Motif-motif yang mendasari OCB	17
5. Faktor-faktor yang mempengaruhi OCB	23

B.	Karyawan Tetap dan Karyawan Kontrak	29
1.	Pengertian karyawan.....	29
2.	Macam-macam status karyawan	30
3.	Karyawan tetap	37
4.	Karyawan kontrak	39
C.	Perbedaan OCB antara Karyawan Tetap dengan Karyawan Kontrak	44
D.	Hipotesis	47
BAB III	METODE PENELITIAN	48
A.	Identifikasi Variabel Penelitian.....	48
B.	Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	48
C.	Populasi, Sampel dan Teknik Sampling	49
D.	Metode Pengumpulan Data.....	50
E.	Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur	53
F.	Metode Analisis Data.....	54
BAB IV	LAPORAN PENELITIAN	56
A.	Persiapan Penelitian.....	56
B.	Pelaksanaan Penelitian	59
C.	Hasil Analisis Data	62
D.	Pembahasan	64
BAB V	PENUTUP	69
A.	Kesimpulan.....	69
B.	Saran-saran	69
DAFTAR PUSTAKA	71

LAMPIRAN.....	73
---------------	----

DAFTAR TABEL

Table 1. Susunan aitem Skala OCB Sebelum Penelitian	58
Tabel 2. Komposisi Aitem Skala OCB yang Valid dan Gugur setelah Penelitian.....	62

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran A. Skala Penelitian.....	73
Lampiran B. Hasil Analisis Validitas dan Reliabilitas skala OCB.....	79
Lampiran C. Hasil Uji Normalitas dan Homogenitas.....	88
Lampiran D. Hasil Analisis Uji-t	90
Lampiran E. Norma Kategorisasi.....	94
Lampiran F. Surat Ijin dan Surat Keterangan Penelitian.....	96

PERBEDAAN OCB PADA KARYAWAN TETAP DAN KARYAWAN KONTRAK DI BANK MANDIRI KCP KARTASURA

Abstraksi

Organizational citizenship behaviors atau disingkat OCB merupakan perilaku positif orang-orang yang ada dalam organisasi, yang terekspresikan dalam bentuk kesediaan secara sadar dan sukarela untuk bekerja, memberikan kontribusi pada organisasi lebih dari pada apa yang dituntut secara formal oleh organisasi. Jika dalam sebuah organisasi terdapat orang-orang yang memiliki OCB tinggi, maka dapat diharapkan organisasi tersebut akan mampu menghadapi tantangan yang muncul dari perubahan lingkungan, baik internal maupun eksternal.

Pembedaan status antara karyawan tetap dan karyawan kontrak yang diberikan perusahaan kepada karyawannya merupakan salah satu indikasi dalam pembentukan persepsi karyawan. Persepsi yang muncul (baik itu positif ataupun negatif karyawan terhadap perusahaan) akan mempengaruhi dan memotivasi bagaimana perilaku karyawan tersebut dalam bekerja demi perusahaan, dan sehingga akan mempengaruhi perilaku karyawan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan perusahaan, sehingga hal ini juga akan mempengaruhi tingkat OCB yang berbeda pada karyawan tetap dan karyawan kontrak.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui perbedaan tingkat OCB pada karyawan tetap dan karyawan kontrak. Hipotesis yang diajukan adalah “ada perbedaan tingkat OCB pada karyawan tetap dan karyawan kontrak”. Subyek penelitian adalah karyawan tetap dan karyawan kontrak yang bekerja di PT. Bank Mandiri KCP Kartasura, Surakarta.

Penelitian ini menggunakan teknik studi populasi dan metode pengambilan data penelitian ini menggunakan metode skala. Selanjutnya data dalam penelitian ini dianalisis dengan uji t. Alat ukur yang digunakan untuk mengungkap variabel-variabel penelitian ada 1 macam alat ukur yaitu: skala OCB.

Berdasarkan hasil analisis data diketahui bahwa hipotesis terbukti yakni ada perbedaan OCB yang signifikan antara karyawan tetap dengan karyawan kontrak dengan diperolehnya nilai uji-t antar A, adalah: $(A1-A2) = 3,342$; $p = 0,001$ ($p < 0,01$). Hasil ini menunjukkan bahwa ada perbedaan rerata OCB yang sangat signifikan antara karyawan tetap (A1) dan karyawan kontrak (A2), dimana karyawan tetap memiliki OCB yang lebih tinggi dibandingkan karyawan kontrak. Variable OCB diperoleh hasil skor rerata yakni (A1) sebesar 134,70 dan karyawan kontrak (A2) 123,27, yang disimpulkan bahwa $(A1) > (A2)$.

Kata kunci: *Organizational citizenship behaviors*, karyawan kontrak, karyawan tetap.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Salah satu kunci keberhasilan organisasi ditengah-tengah persaingan adalah sejauh mana orang-orang dalam organisasi secara sinergis berkontribusi positif, baik dalam perencanaan maupun dalam pengimplementasian rencana yang disusun yang diarahkan pada usaha pencapaian tujuan.

Menurut literatur organisasi modern, perilaku dalam bentuk kerelaan untuk memberikan kontribusi yang lebih dari kewajiban formal bukanlah merupakan bentuk perilaku organisasi yang dapat dimunculkan melalui basis kewajiban-kewajiban peran formal karyawan (Willering dalam Sofyandi, 2007). Bateman and Organ (Seniati dan Purba, 2004) menyebut perilaku ini sebagai *organizational citizenship behaviors* atau disingkat OCB.

OCB merupakan perilaku positif orang-orang yang ada dalam organisasi. Perilaku ini terekspresikan dalam bentuk kesediaan secara sadar dan sukarela untuk bekerja, memberikan kontribusi pada organisasi lebih dari pada apa yang dituntut secara formal oleh organisasi. OCB merupakan ekspresi kecintaan, loyalitas, dan rasa memiliki yang tinggi dari anggota organisasi. Jika dalam sebuah organisasi terdapat orang-orang yang memiliki OCB tinggi, maka dapat diharapkan organisasi tersebut akan mampu menghadapi tantangan yang muncul dari perubahan lingkungan, baik internal maupun eksternal (Sofyandi, 2007).

Contoh perilaku yang termasuk dalam OCB adalah menolong/membantu rekan kerja, menjadi *volunteer* untuk tugas-tugas ekstra, patuh terhadap aturan-

aturan dan prosedur-prosedur di tempat kerja, menghindari konflik sesama rekan kerja, secara sadar ikut serta dalam menjaga *property* organisasi, memaklumi situasi yang kurang menyenangkan di tempat kerja, berperan aktif dalam memberi saran-saran yang membangun dan tidak membuang-buang waktu di tempat kerja (Robbins, 2008).

Kerangka pemikiran guna memahami mengapa orang menunjukkan OCB yakni berlandaskan pada kerangka motif berprestasi, afiliasi, dan kekuasaan (Sofyandi, 2007). Ketiga motif tersebut yang dapat menjelaskan mengapa seorang karyawan menunjukkan OCB atau bekerja melebihi perannya. Karyawan yang berorientasi pada afiliasi akan menunjukkan komitmen terhadap orang lain dalam organisasi, yakni rekan kerja, manajer atau supervisor dengan tercermin pada perilaku menolong, berkomunikasi, bekerjasama dan berpartisipasi. Kesemuanya muncul dari keinginan mereka untuk memiliki dan tetap berada dalam kelompok. Selama individu tersebut memahami bahwa kelompok tersebut bernilai, OCB akan tetap berlanjut.

Karyawan yang menunjukkan OCB karena terdorong oleh motif afiliasi diasumsikan sebagai karyawan yang selalu ingin berada dalam kelompoknya (McClelland dalam Sofyandi, 2007). Hal itu bisa terjadi untuk karyawan tetap, tapi tidak demikian bagi karyawan kontrak. Sebab karyawan tetap sudah pasti memiliki jangka waktu kerja yang lama sampai pada usia tertentu, yakni sekitar 55-60 tahun sehingga karyawan tetap tersebut akan lama berada dalam kelompoknya, sedangkan karyawan kontrak hanya akan berada beberapa tahun saja, maksimal tiga tahun berada di kelompok organisasi tersebut.

Secara sederhana antara karyawan tetap dan karyawan kontrak dapat diartikan yakni, bahwa karyawan tetap merupakan karyawan yang diangkat oleh perusahaan untuk bekerja secara penuh dalam tempo waktu yang tidak dibatasi, sedangkan karyawan kontrak merupakan karyawan yang bekerja berdasarkan kontrak yang dibuat oleh perusahaan dan disepakati bersama, dan karyawan tersebut bekerja kepada perusahaan dalam tempo yang dibatasi (Wahyudi, 2009).

Mengenai perbedaan tingkat OCB pada status karyawan kontrak dan karyawan tetap, telah dilakukan penelitian oleh Van Dyne & Ang (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 dan 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 terpengaruh pada fungsi motivasional OCB.

Demikian pula yang terjadi pada karyawan Bank Mandiri KCP Kartasura, bahwa Bank Mandiri Kartasura tersebut merupakan Kantor Cabang Pembantu, yang mana kegiatan jasa bank yang dilayani sebagian saja. Sedangkan kegiatan lain yang bersifat penuh dilakukan oleh kantor cabang penuh, yang mana juga membawahi kantor cabang pembantu. Oleh sebab itu Bank Mandiri KCP

Kartasura kegiatan jasa bank yang dilakukan hanya sebagian saja, maka karyawan yang ada juga sebagian sebagai karyawan kontrak dan sebagian sebagai karyawan tetap. Sebagian pekerjaan diserahkan pada karyawan kontrak yakni dengan alasan untuk memperkecil biaya produksi atau untuk memusatkan perhatian kepada hal utama dari perusahaan tersebut.

Adapun sistem penggajian untuk karyawan kontrak Bank Mandiri KCP yakni digaji dari penyedia jasa pekerja/buruh yang disebut dengan *outsourcing*, karena karyawan kontrak di PT. Bank Mandiri KCP Kartasura diambil dari pihak *outsourcing*. Sehingga untuk perjanjian kerja juga antara karyawan kontrak dengan pihak *outsourcing*. Dengan demikian peraturan yang diterapkan pada karyawan kontrak adalah peraturan dari pihak *outsourcing* selaku badan yang memberi kerja pada karyawan kontrak.

Adapun OCB yang diharapkan ada pada karyawan bank adalah mau membantu sesama rekan kerja apabila ada calon nasabah yang mau masuk maka karyawan yang masuk membantu urusan rekannya agar calon nasabah mau membuka rekening tabungan dan benar-benar menjadi nasabah bank mandiri.

Namun karena ada perbedaan status antara karyawan tetap dan karyawan kontrak yang diberikan perusahaan kepada karyawannya maka hal itu membentuk persepsi tersendiri pada karyawan, khususnya karyawan kontrak. Persepsi yang muncul (baik itu positif ataupun negatif karyawan terhadap organisasi) akan mempengaruhi dan memotivasi bagaimana perilaku karyawan tersebut dalam bekerja demi perusahaan, sehingga juga akan mempengaruhi

perilaku karyawan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan perusahaan (Van Dyne&Ang, 1998).

Karyawan kontrak dengan terpaksa akan kehilangan kelompoknya apabila masa kontrak telah habis. Selain itu, menjadi karyawan kontrak tidaklah begitu menguntungkan, persoalan lain yang ditimbulkan akibat sistem kontrak ini seakan tak berkesudahan mulai dari PHK sepihak, tidak adanya pesangon yang memadai, dan terlebih lagi tidak adanya perlindungan hukum bagi karyawan kontrak yang akan menuntut haknya di pengadilan (Wahyudi, 2009).

Wahyudi (2009) selanjutnya mengatakan bahwa karyawan kontrak dapat diangkat dan diberhentikan sesuai kebutuhan. Perusahaan dapat memperpanjang kontrak jika merasa puas, dan dapat memutus kontrak pada saat tidak merasa puas dengan karyawan kontrak tersebut. Perusahaan juga tidak perlu menanggung berbagai resiko, seperti memberikan pesangon ketika melakukan pemutusan hubungan kerja. Dengan demikian karyawan kontrak tidak memiliki kepastian mengenai masa depan kerjanya di perusahaan tersebut. Status kontrak juga membuat mereka tidak memiliki kepastian mengenai perpanjangan kontraknya di masa depan.

Ketidakpastian perpanjangan kontrak, status karyawan di bawah kewenangan *outsourcing* tersebut diasumsikan akan memicu OCB yang rendah pada karyawan kontrak, dimana karyawan kontrak akan selalu dibayangi perasaan ketidakpastian, khususnya menjelang kontrak berakhir atau pemutusan hubungan kerja (PHK), bahwa karyawan kontrak tersebut akan kehilangan kelompok.

Pada penelitian sebelumnya (Novliadi, 2007) bahwa masa kerja

berkorelasi dengan OCB. Karyawan yang telah lama bekerja di suatu organisasi akan memiliki keterdekatan dan keikatan yang kuat terhadap organisasi tersebut. Masa kerja yang lama juga akan meningkatkan rasa percaya diri dan kompetensi karyawan dalam melakukan pekerjaannya, serta menimbulkan perasaan dan perilaku positif terhadap organisasi yang memperkerjakannya. Semakin lama karyawan bekerja di sebuah organisasi, semakin tinggi persepsi karyawan bahwa mereka memiliki “investasi” di dalamnya. Sehingga diasumsikan bahwa karyawan kontrak OCB nya rendah, karena sudah pasti masa kerjanya juga tidak lama, sehingga tidak mempunyai rasa keterdekatan dengan perusahaan.

Dari uraian di atas timbul permasalahan ”Apakah benar OCB karyawan tetap lebih tinggi dibandingkan karyawan kontrak”

Untuk menjawab permasalahan tersebut peneliti tertarik untuk mengambil judul “Perbedaan tingkat OCB pada karyawan tetap dan karyawan kontrak”.

B. Rumusan masalah

Adapun rumusan masalah yang ingin diketahui oleh peneliti adalah “Apakah ada perbedaan OCB antara karyawan tetap dan karyawan kontrak pada PT. Bank Mandiri KCP Kartasura, Surakarta.

C. Tujuan Penelitian

1. Peneliti ingin mengetahui ”Perbedaan OCB pada karyawan tetap dan karyawan kontrak Bank Mandiri Kartasura”.
2. Peneliti ingin mengetahui tingkat OCB karyawan tetap dan karyawan kontrak.

D. Manfaat penelitian.

1. Teoritik

Untuk menambah khasanah ilmu pengetahuan psikologi pada umumnya, khususnya dalam bidang industri mengenai perbedaan OCB pada karyawan tetap dan karyawan kontrak.

2. Praktis

a. Bagi Institusi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi pada pihak perusahaan agar dapat meningkatkan OCB pada karyawan yang memiliki tingkat OCB yang rendah dengan cara melibatkan karyawan dalam segala kegiatan yang berhubungan dengan saling membantu sesama rekan kerja.

b. Bagi Peneliti selanjutnya.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi tentang pentingnya OCB, sehingga dapat melakukan penelitian serupa dengan sasaran populasi atau wilayah pendekatan penelitian yang berbeda.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian ini dapat diambil kesimpulan bahwa :

1. Berdasarkan hasil analisis menggunakan *t-test* diperoleh nilai *uji-t* antar kelompok untuk variabel OCB = 3,342 ; $p = 0,000$ ($p < 0,01$). Hasil tersebut menunjukkan bahwa ada perbedaan yang sangat signifikan tingkat OCB antara karyawan tetap dengan karyawan kontrak di Bank Mandiri KCP Kartasura, Surakarta.
2. Keadaan OCB karyawan tetap pada umumnya tinggi dengan skor rerata sebesar 138,70, sedangkan Keadaan OCB karyawan kontrak pada umumnya sedang dengan skor rerata sebesar 123,27. Yang disimpulkan bahwa karyawan tetap memiliki OCB lebih tinggi dibandingkan karyawan kontrak.

B. Saran-saran

Dari hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan di atas, maka penulis mengajukan beberapa saran sebagai berikut :

1. **Bagi Pihak Bank Mandiri KCP Kartasura, Surakarta,** dengan terbuktinya penelitian ini maka ada masukan bagi pihak Bank agar dapat meningkatkan OCB pada karyawan kontrak karena hasil penelitian ini menyatakan bahwa karyawan kontrak memiliki OCB yang lebih rendah dibandingkan dengan OCB pada karyawan tetap. OCB pada karyawan

kontrak dapat ditingkatkan dengan cara melibatkan karyawan dalam segala kegiatan yang berhubungan dengan pemberian bantuan secara sukarela, sedangkan OCB pada karyawan tetap dapat dipertahankan dan ditingkatkan lagi dengan cara mengadakan suatu acara yang sekiranya dapat mempererat rasa keterdekatan di antara karyawan tetap misalnya dengan diadakannya *outbound*, kemudian juga bisa diberikan promosi bagi karyawan kontrak yang sudah dikontrak tiga kali berturut-turut, namun untuk mendapatkan kontrak tiga kali berturut-turut karyawan harus menunjukkan prestasi kerja yang tinggi, sehingga karyawan kontrak justru berlomba-lomba memperlihatkan kinerja yang baik dan juga menunjukkan perilaku OCB yang tinggi agar di kontrak lagi oleh perusahaan dan akhirnya menjadi pegawai tetap.

2. **Bagi karyawan**, dengan terbuktinya penelitian ini maka dianjurkan agar lebih menunjukkan OCB yang baik, tidak hanya untuk kepentingan perusahaan namun juga harus ditanamkan dalam diri bahwa tidak ada ruginya mempunyai OCB yang tinggi, karena itu dapat menunjang kinerja yang lebih baik pula, yang pada akhirnya perusahaan juga akan menghargai serta memberi reward pada karyawannya yang baik, walau statusnya hanya karyawan kontrak.
3. **Peneliti selanjutnya**, dengan terbuktinya penelitian ini, bagi yang ingin meneliti kembali tentang perbedaan yang terjadi antara karyawan tetap dengan karyawan kontrak bisa menggali faktor lain misalnya motivasi berprestasi, komitmen organisasi, dsb.

DAFTAR PUSTAKA

- Azwar, S. 1997. *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta: Sigma Alpha.
- _____. 2002. *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Belajar Offset.
- Feather, N.T. and Rauter, A.K. 2004. Organizational Citizenship Behaviour In Relation To Job Status, Job Insecurity, Organizational Commitment And Identification, Job Satisfaction And Work Values. *Journal*. British Psychological Society. Vol. 77, 81-94.
- Hadi, S. 1992. *Statistika II*. Yogyakarta: Andi Offset.
- _____. 2000. *Metodologi Research jilid I*. Yogyakarta: Andi Offset
- _____, dan Pamardiningsih. (2000). *Metode dan Program dalam Seri Program Statistik*. Yogyakarta : Universitas Gajah Mada Yogyakarta.
- _____, 2007. *Metodologi Research Jilid IV*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Handoko, T. H. 2001, *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*, Edisi kedua, Cetakan Keempat. Penerbit Yogyakarta:BPFE UGM.
- Husni, L. 2002. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Ivancevich, J.M., Gibson, J.L., dan Donnelly, J.R.J.H. 1989. *Organisasi Jilid I* (edisi kelima). (Terjemahan Drs. Djarkasih, MPA). Jakarta : Erlangga.
- Kamus Besar Bahasa Indonesia. 1998. Edisi revisi ke-2. Jakarta: Balai Pustaka
- Kerlinger, F.N. 1993. *Azas-azas Penelitian Behavioral*. (Alih Bahasa : Lady R. Simatupang) Yogyakarta : Universitas Gajah Mada Press.
- Koentjaraningrat, 1977. *Metode-metode Penelitian Masyarakat*. Jakarta : Gramedia.
- Lestari, EW. 2008. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Semangat Kerja Karyawan Tetap dan Karyawan Kontrak. *Skripsi* (tidak diterbitkan). Surakarta: Univeristas Muhammadiyah Surakarta.
- Ningtyas, 2005. Pengaruh Tingkat Kecerdasan Emosi Dan Sikap Terhadap Budaya Organisasi Dalam Pembentukan OCB. *Skripsi* (tidak diterbitkan). Surabaya: Universitas Airlangga
- Novliadi, F. 2007. *Organizational Citizenship Behavior Karyawan Ditinjau Dari Persepsi Terhadap Kualitas Interaksi Atasan-Bawahan Dan Persepsi*

Terhadap Dukungan Organisasional. *Skripsi* (tidak diterbitkan). Sumatera: Universitas Sumatera Utara.

Nugroho, 2005. <http://www.skripsi-tesis.com/07/02/perbedaan-motivasi-berprestasi-antara-karyawan-kontrak-dan-karyawan-tetap-di-pt-bank-rakyat-indonesia-persero-cabang-mojokerto-pdf-doc.htm>

Pusat bahasa Depdikbud. 2005. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka.

Organ, D.W. (1988). *Organizational Citizenship Behavior: The Good Soldier Syndrome*. Lexington Books, Lexington, MA.

Organ, D.W. and Konovsky, M. (1989). Cognitive versus affective determinants of organizational citizenship behavior. *Journal of Applied Psychology*, Vol. 74, pp. 3-10.

Riggio, 1990, Pengaruh Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja dan Keperilakuan Etis Terhadap Keinginan Bepindah pada Profesional Bidang Teknologi Informasi. *Jurnal Bisnis dan Manajemen Vol. 5, No. 1, 2005 : 23-24*.

Saksono, S. 1998. *Administrasi Kepegawaian*. Yogyakarta: Kanisius.

Seniati, AN dan Purba, DE., 2004. Pengaruh Kepribadian dan Komitmen Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior. *Jurnal*. Jakarta: UI Depok. Volume X. 12-17.

Sofyandi, H. 2007. Transformational Leadership dan Organizational Citizenship Behaviour di Universitas Widyatama. *Laporan Penelitian Kelompok*. Bandung: Fakultas Bisnis Dan Manajemen Universitas Widyatama.

Stan dan Kossen, 1986. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Edisi ke 3. Terj: Agus Dharma. Jakarta : Erlangga.

Surachmad, W. 1990. *Dasar dan Teknik Research*. Bandung : Tarsito.

Suryabrata, S. 2000. *Pengembangan Alat Ukur Psikologi*. Yogyakarta: Andi Offset Press.

Wahyudi. 2009. <http://dudiwahyudi.com/> Blog Pajak Indonesia

Van dyne & Stamper. 2001. Work Status And Organizational Citizenship Behavior: A Field Study Of Restaurant Employees. *Journal of Organizational Behavior*. America: University of North Carolina-Wilmington. Vol. 22. 517-536.