

***ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) DITINJAU DARI MASA  
KERJA PADA PEGAWAI DINAS PENDIDIKAN KOTA CILEGON***

**NASKAH PUBLIKASI**



Disusun oleh :

**MARLA DWINA RAKHMITA**

**F 100 100 043**

**FAKULTAS PSIKOLOGI**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA**

**2014**

**ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) DITINJAU DARI MASA**

**KERJA PADA PEGAWAI DINAS PENDIDIKAN KOTA CILEGON**

**NASKAH PUBLIKASI**

*Diajukan kepada Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta*

*Untuk Memenuhi Sebagian Syarat*

*Memperoleh Gelar Sarjana (S-1) Psikologi*



Disusun oleh :

**MARLA DWINA RAKHMITA**

**F100100043**

**FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA**

**2014**

**ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) DITINJAU DARI  
MASA KERJA PADA PEGAWAI DINAS PENDIDIKAN KOTA CILEGON**

Diajukan oleh:

**MARLA DWINA RAKHMITA**

**F 100 100 043**

Telah disetujui untuk dipertahankan

Di depan Dewan Penguji oleh :

**Pembimbing Utama**



**Susatyo Yuwono, S.Psi, M.Si**

**Surakarta, 17 Oktober 2014**

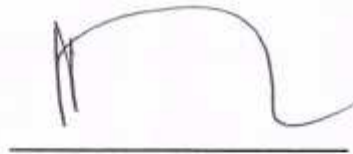
**ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) DITINJAU DARI  
MASA KERJA PADA PEGAWAI DINAS PENDIDIKAN KOTA CILEGON**

Yang Diajukan Oleh :  
**Marla Dwina Rakhmita**  
**F 100 100 043**

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji  
Pada tanggal Oktober 2014  
dan dinyatakan telah memenuhi syarat.

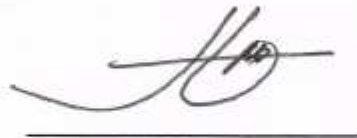
Penguji Utama

**Susatyo Yuwono, S.Psi, M.Si**



Penguji Pendamping I

**Achmad Dwitvanto, S.Psi., M.Si**



Penguji Pendamping II

**Drs. Moh Amir, M.Si**



Surakarta, \_\_\_\_\_ 2014  
Universitas Muhammdiyah Surakarta  
Fakultas Psikologi

Dekan,



**(Lanfik, M.Si., P.hD)**

# **ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) DITINJAU DARI MASA KERJA PADA PEGAWAI DINAS PENDIDIKAN KOTA CILEGON**

Marla Dwina Rakhmita

Susatyo Yuwono

Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta

## **ABSTRAK**

Melalui *organizational citizenship behavior*, seseorang diharapkan dapat memahami keberadaan organisasinya dengan segala keterbatasan dan secara sukarela memiliki komitmen terhadap keefektifan fungsi-fungsi organisasi. Pada saat organisasi dihadapkan pada berbagai situasi yang kurang kondusif dan kualitas kehidupan kerja menurun maka perilaku ekstra peran (OCB) perlu didukung. Namun kenyataannya masih ada pegawai yang menunjukkan OCB rendah. Salah satu faktor OCB adalah masa kerja. Penelitian ini bertujuan Mengetahui perbedaan *organizational citizenship behavior*(OCB) pada pegawai Dinas Pendidikan Kota Cilegon dengan rentang waktu masa kerja 1-5 tahun, 6-10 tahun dan lebih dari 11 tahun, mengetahui masa kerja mana yang lebih tinggi terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pada pegawai Dinas Pendidikan Kota Cilegon dan mengetahui tingkat *organizational citizenship behavior* (OCB) pada pegawai Dinas Pendidikan Kota Cilegon. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah ada perbedaan *organizational citizenship behavior* pada masa kerja 1-5 tahun, 6-10 tahun dan lebih dari 11 tahun pada pegawai Dinas Pendidikan Kota Cilegon.

Penelitian ini dilakukan kepada seluruh pegawai Dinas Pendidikan Kota Cilegon yang berjumlah 106 orang. Metode penelitian menggunakan kuantitatif. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah *one-way anova*. Berdasarkan hasil analisis ANOVA diperoleh nilai  $F = 1,864$  dengan signifikansi  $p = 0,160$  ( $p > 0,05$ ), sehingga hipotesis yang diajukan ditolak, artinya tidak ada perbedaan *organizational citizenship behavior* pada masa kerja 1-5 tahun, 6-10 tahun dan lebih dari 11 tahun pada pegawai Dinas Pendidikan Kota Cilegon.

Berdasarkan hasil analisis diketahui rerata hipotetik variabel *organizational citizenship behavior* (OCB) sebesar 100. Sedangkan rerata empirik tingkat *organizational citizenship behavior* (OCB) pada pegawai Dinas Pendidikan Kota Cilegon ditunjukkan dengan angka sebesar 125,69 yang tergolong tinggi. Kesimpulan yang diperoleh dari penelitian ini adalah tidak ada perbedaan *organizational citizenship behavior* pada masa kerja 1-5 tahun, 6-10 tahun dan lebih dari 11 tahun pada pegawai Dinas Pendidikan Kota Cilegon.

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

## PENDAHULUAN

Pada jaman era globalisasi seperti sekarang ini yang ditandai dengan terjadinya perubahan pesat secara keseluruhan, membuat suatu organisasi harus mampu memberikan respon lebih dalam menyikapinya. Salah satu bentuk respon tersebut adalah dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Sumber daya manusia biasa disebut dengan istilah “*Human Resources*” atau biasa disingkat menjadi SDM. SDM yang berkualitas sangatlah dibutuhkan, mengingat persaingan antar organisasi yang semakin ketat. Persaingan tersebut dapat terjadi di berbagai macam organisasi, baik yang berasal dari organisasi atau instansi yang bersifat swasta, maupun organisasi atau instansi pemerintahan.

Dalam sebuah negara yang bentuk pemerintahannya menggunakan sistem republik yang berlandaskan demokratis, setiap instansi pemerintahan yang ada haruslah bekerja sebaik dan seefektif mungkin untuk melayani kepentingan rakyatnya sehingga dapat menciptakan kinerja yang baik, salah satu hal yang dapat dilakukan adalah

mengukur kinerja mereka dan memberitahukannya kepada publik untuk diberi penilaian. Evaluasi terhadap kinerja bermanfaat untuk menunjukkan berhasil atau gagalnya instansi dalam memberikan kemakmuran atau kemaslahatan rakyat (Wibawa, 2011). Dengan demikian, sebuah organisasi tidak hanya mampu memberikan pelayanan yang memuaskan (*customer satisfaction*), tetapi juga berorientasi pada nilai (*customer value*), sehingga organisasi tidak semata-mata mengejar pencapaian produktivitas kerja yang tinggi tetapi lebih pada peningkatan kinerja dalam proses pencapaiannya (Herman, 2011). Pada kenyataannya, di awal tahun 2012, Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (Menteri PAN dan RB) Azwar Abubakar mengemukakan pendapatnya bahwa sekitar 95 persen dari total 4,7 juta yang berprofesi sebagai Aparatur Negara atau lebih dikenal dengan istilah “Pegawai Negeri Sipil” (PNS) di Indonesia ternyata tidak memiliki kompetensi di bidangnya (dalam Suropto, 2012).

Sebanyak 210 pegawai negeri sipil (PNS) di Lingkungan Pemkot Cilegon dipergoki bolos kerja pada hari pertama usai libur dan cuti bersama hari raya Idul Adha 1434 hijriah. Hal itu diketahui setelah Badan Kepegawaian dan Diklat (BKD) Kota Cilegon melakukan inspeksi mendadak (sidak) ke semua SKPD. Menurut Kepala BKD Kota Cilegon, Mahmudin, berdasarkan hasil sidak yang dilakukannya, tercatat 210 pegawai mangkir kerja, atau sekitar 20 persen dari total 1,027 pegawai, "jumlah pegawai yang bolos kerja mencapai 20 persen pada hari pertama kerja usai libur Idul Adha. Mulai dari staf, kepala bidang hingga pimpinan SKPD," kata Mahmudin kepada wartawan (J.B.R, 2013).

Perilaku yang menjadi tuntutan organisasi saat ini adalah tidak hanya perilaku *in-role*, tetapi juga perilaku *extra-role*. Perilaku *extra-role* ini disebut juga dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Novliadi, 2006). Menurut Aldag dan Resckhe, (dalam Hendry, 2013) *Organizational Citizenship Behavior* merupakan kontribusi individu dalam melebihi tuntutan peran di tempat

kerja. OCB ini melibatkan beberapa perilaku meliputi perilaku suka menolong orang lain, menjadi *volunteer* (sukarelawan) untuk tugas-tugas ekstra, patuh terhadap aturan-aturan dan prosedur-prosedur di tempat kerja.

Melalui *organizational citizenship behavior*, seseorang diharapkan dapat memahami keberadaan organisasinya dengan segala keterbatasan dan secara sukarela memiliki komitmen terhadap keefektifan fungsi-fungsi organisasi. Pada saat organisasi dihadapkan pada berbagai situasi yang kurang kondusif dan kualitas kehidupan kerja menurun maka perilaku ekstra peran (OCB) perlu didukung. Sebagai warga organisasi yang baik akan tetap berperilaku positif dan bersedia dengan sukarela untuk menunjukkan berbagai perilaku kerja di luar peran yang seharusnya dijalankan (*in-role*) (Lamidi, 2008).

Winardi (dalam Ticoalu, 2013) mengatakan bahwa perilaku positif karyawan akan mampu mendukung kinerja individu dan kinerja organisasi untuk perkembangan organisasi yang lebih baik. Adapun

ciri-ciri perilaku yang termasuk OCB adalah membantu rekan kerja, sukarela melakukan kegiatan ekstra ditempat kerja, menghindari konflik dengan rekan kerja, melindungi properti organisasi, menghargai peraturan yang berlaku di organisasi, toleransi pada situasi yang kurang ideal atau tidak menyenangkan ditempat kerja, memberi saran-saran yang membangun di tempat kerja, serta tidak membuang-buang waktu ditempat kerja (Robbins, 2009). Disamping itu, ada banyak faktor yang dapat mempengaruhi *organizational citizenship behavior* pada pegawai. Salah satu faktornya menurut Greenberg dan Baron (dalam Jayanti, 2009) adalah masa kerja.

Masa kerja dapat dikatakan sebagai bentuk loyalitas karyawan kepada perusahaan yang menaunginya. Masa kerja memberikan pengalaman kerja pengetahuan dan keterampilan kerja seorang karyawan. Pengalaman kerja menjadikan seseorang memiliki sikap kerja yang terampil, cepat, mantap, tenang, dapat menganalisa kesulitan dan siap mengatasinya (Hermanto, 2007). Penelitian sebelumnya pernah

dilakukan oleh Pramitasari (2013) dengan judul “*Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Perawat*” dan quzwini (2013) dengan judul “*Organizational Citizenship Behavior pada Pegawai Lapas Klas 1 Lowokwaru Malang*”, didapatkan hasil yang menunjukkan bahwa ada perbedaan masa kerja dalam *organizational citizenship behavior*.

Organ (dalam Hendry, 2013) mendefinisikan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* sebagai perilaku individual yang bersifat bebas (*discretionary*), yang tidak secara langsung dan eksplisit mendapat penghargaan dari sistem imbalan formal, dan yang secara keseluruhan mendorong keefektifan fungsi-fungsi organisasi. Bersifat bebas dan sukarela, karena perilaku tersebut tidak diharuskan oleh persyaratan peran atau deskripsi jabatan, yang secara jelas dituntut berdasarkan kontrak dengan organisasi, melainkan sebagai pilihan personal. Dalam penelitian ini, aspek OCB yang digunakan adalah aspek yang dikemukakan oleh Organ dan Konovsky (dalam Rahmi, 2013) yaitu: *Altruism* (perilaku menolong),



*Conscientiousness* (disiplin),  
*Courtesy* (perilaku hormat),  
*Sportmanship* (menghindari  
perselisihan) dan *civic virtue*  
(partisipasi).

Faktor-faktor yang  
mempengaruhi timbulnya OCB  
adalah budaya dan iklim organisasi,  
kepribadian dan suasana hati (*mood*),  
persepsi terhadap organisasional,  
persepsi terhadap kualitas interaksi  
atasan-bawahan, masa kerja dan jenis  
kelamin (*gender*) (dalam Jayanti,  
2009).

Faktor OCB yang dialami oleh  
penulis yaitu masa kerja. Menurut  
Oktaviani (dalam Hadiyani, 2013)  
senioritas atau masa kerja adalah  
lamanya seorang karyawan  
menyumbangkan tenaganya pada  
perusahaan tertentu. Sejauh mana  
tenaga dapat mencapai hasil yang  
memuaskan dalam bekerja tergantung  
dari kemampuan, kecakapan dan  
keterampilan tertentu agar dapat  
melaksanakan pekerjaannya dengan  
baik. Masa kerja merupakan  
komponen yang terdiri dari usia,  
lama kerja.

Secara garis besar masa kerja  
dapat dikategorikan menjadi 3  
(Budiono, Hariyati 2011), yaitu:

Masa Kerja < 6 tahun, Masa Kerja 6-  
10 tahun dan Masa kerja > 10 tahun.  
Menurut Hadiyani (2013), masa kerja  
dikategorikan menjadi tiga, yaitu:  
masa kerja 0-6 tahun, 7-15 tahun dan  
masa kerja > 15 tahun. Sedangkan  
menurut Lestari (2007) masa kerja  
dikategorikan menjadi dua bagian  
yaitu, karyawan dengan masa kerja 5  
tahun dan karyawan dengan masa  
kerja 10 tahun,

Penelitian-penelitian  
sebelumnya menunjukkan 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  
mempekerjakannya. Semakin lama  
karyawan bekerja di sebuah  
organisasi, semakin tinggi pula

persepsi karyawan bahwa mereka memiliki “investasi” di dalamnya (dalam Jayanti, 2009).

Berbeda dengan penelitian sebelumnya, penelitian yang dilakukan oleh Ruslinah (2013) dengan judul “Hubungan Unsur-Unsur Organisasi dan Masa Kerja dengan Organizational Citizenship Behavior Perawat Rumah Sakit Umum Daerah Pangkep”. Didapat hasil penelitian menunjukkan tidak ada hubungan antara lama kerja dengan OCB perawat di RS Umum Daerah Pangkep.

Berdasarkan kajian teoritis diatas, hipotesis dalam penelitian ini adalah Ada perbedaan *Organizational Citizenship Behavior* pada masa kerja 1-5 tahun, 6-10 tahun dan lebih dari 11 tahun pada pegawai Dinas Pendidikan Kota Cilegon.

Tujuan yang ingin dicapai penelitian ini adalah untuk :

1. Mengetahui perbedaan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada pegawai Dinas Pendidikan Kota Cilegon dengan rentang waktu masa kerja

1-5 tahun, 6-10 tahun dan lebih dari 11 tahun.

2. Mengetahui masa kerja mana yang lebih tinggi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada pegawai Dinas Pendidikan Kota Cilegon.
3. Mengetahui tingkat *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada pegawai Dinas Pendidikan Kota Cilegon.

### Metode Penelitian

Metode penelitian dalam penelitian ini adalah variabel tergantung yaitu *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan variabel bebas yaitu masa kerja. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Pendidikan Kota Cilegon yang berjumlah 106 orang. Pengambilan sampel penelitian ini menggunakan teknik studi populasi, yaitu teknik penentuan sampel dari semua elemen yang ada dalam wilayah penelitian (Rutoto, 2007). Untuk itu peneliti menggunakan teknik pengambilan sampel dengan menggunakan teknik studi populasi atau *study sensus*, karena peneliti

menggunakan seluruh sampel pada pegawai Dinas Pendidikan Kota Cilegon Provinsi Banten.

Alat pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari dua bagian, yaitu: a) Untuk mengungkap masa kerja dengan menggunakan identitas meliputi : Nama, masa kerja dan jenis kelamin. b) Untuk mengukur *organizational citizenship behavior* menggunakan skala. Penyusunan aitem-aitem dalam skala ini berdasarkan pada aspek-aspek *organizational citizenship behavior* yang dikemukakan oleh Organ dan Konovsky (dalam Rahmi, 2013). Sedangkan, skala ini diambil dari skala yang disusun oleh Kartika Putri Susanto (2013) dan dimodifikasi yang kemudian dipakai oleh peneliti.

Penelitian ini menggunakan analisis statistik, dengan menggunakan analisis uji-F (ANOVA). Untuk uji coba alat ukur dilakukan *try out* terpakai untuk menguji validitas dan reliabilitas alat ukur. Uji validitas akan menentukan aitem yang gugur atau sah dan reliabel pada skala ocb.

Uji validitas aitem diawali dengan memakai *expert judgment*

dengan 2 rater (orang yang menilai skala dengan mencari kesesuaian antara aitem dengan indikator, redaksional penulisan kalimat, pemilihan kata yang tepat dalam skala). Dan pengujian selanjutnya mencari daya beda aitem dengan menggunakan metode statistik menggunakan korelasi *product moment*. Pada uji validitas dari 50 aitem yang diujicobakan terdapat 40 aitem yang tinggi dan 10 aitem yang rendah yaitu aitem nomor 2, 4, 5, 6, 10, 12, 24, 25, 28 dan 41. Aitem yang valid mempunyai koefisien validitas *corrected item-total correlation* item yang valid, memiliki skor mulai dari 0,308 sampai dengan 0,644 dan memiliki koefisien *alpha cronbach* 0,906.

### **Hasil dan Pembahasan**

Sebelum analisis dilaksanakan, terlebih dahulu dilaksanakan uji asumsi yang meliputi uji normalitas dan uji homogenitas. Uji asumsi ini dilakukan dengan bantuan program SPSS Versi 15.0.

Berdasarkan hasil uji normalitas pada variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap

Pegawai Dinas Pendidikan Kota Cilegon diperoleh nilai *Kolmogorov-Smirnov*  $Z = 1,046$ ; signifikansi ( $p$ ) =  $0,224$  ( $p > 0,05$ ). Hasil tersebut menunjukkan bahwa sebaran data variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap pegawai Dinas Pendidikan Kota Cilegon memenuhi distribusi normal. Hasil tersebut menunjukkan bahwa sebaran data variabel *Organizational Citizenship Behavior* memenuhi distribusi normal.

Uji homogenitas dilakukan untuk mengetahui perbedaan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) ditinjau dari masa kerja 1-5 tahun, 6-10 tahun dan lebih dari 11 tahun. Hasil Uji homogenitas menunjukkan nilai nilai *Levene Statistic*  $0,741$  dengan  $p > 0,05$  yang berarti variansinya homogen, dengan demikian status datanya sudah homogen.

Setelah dilakukan uji asumsi langkah selanjutnya adalah melakukan analisis data. Analisis data digunakan untuk menguji hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yaitu ada perbedaan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada

masa kerja 1-5 tahun, 6-10 tahun dan lebih dari 11 tahun pada pegawai Dinas Pendidikan Kota Cilegon. Berdasarkan hasil analisis ANOVA diperoleh nilai  $F = 1,864$  dengan signifikansi  $p = 0,160$  ( $p > 0,05$ ), kemudian dilihat dari rerata (*mean*), masa kerja 1-5 tahun menunjukkan mean  $122,87$ , 6-10 tahun menunjukkan mean  $123,65$  dan masa kerja lebih dari 11 tahun menunjukkan mean  $128,02$ . Perbedaan masa kerja 1-5 tahun dengan 6-10 tahun ditunjukkan dengan selisih nilai mean sebesar  $-0,779$ , masa kerja 1-5 tahun dengan lebih dari 11 tahun sebesar  $-5,147$ , masa kerja 6-10 tahun dengan 1-5 tahun selisih nilai mean sebesar  $0,779$ , masa kerja 6-10 tahun dengan lebih dari 11 tahun sebesar  $-4,368$ . Masa kerja lebih dari 11 tahun dengan 1-5 tahun sebesar  $5,147$  dan masa kerja lebih dari 11 tahun dengan 6-10 tahun sebesar  $4,368$ . Dari hasil tersebut maka perbedaan *organizational citizenship behavior* pada pegawai dengan masa kerja 1-5 tahun, 6-10 tahun dan lebih dari 11 tahun tidak signifikan. Sehingga hipotesis yang diajukan ditolak,

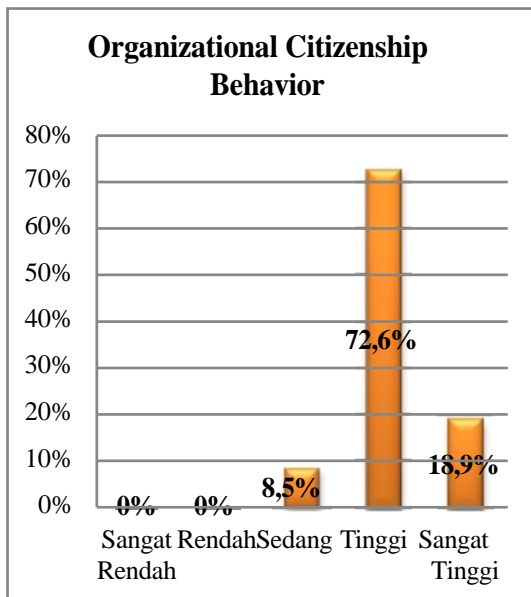
artinya bahwa tidak ada perbedaan *organizational citizenship behavior* pada masa kerja 1-5 tahun, 6-10 tahun dan lebih dari 11 tahun pada pegawai Dinas Pendidikan Kota Cilegon. Hasil penelitian ini juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Ruslinah (2013) dengan judul “Hubungan Unsur-Unsur Organisasi dan Masa Kerja dengan Organizational Citizenship Behavior Perawat Rumah Sakit Umum Daerah Pangkep”. Dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa tidak ada perbedaan OCB ditinjau dari masa kerjanya. Hal ini juga dapat disebabkan oleh banyaknya faktor internal maupun eksternal seperti yang dikemukakan oleh Jayanti (2009) yaitu: budaya dan iklim organisasi, kepribadian dan suasana hati, persepsi terhadap dukungan organisasional, persepsi terhadap kualitas interaksi atasan-bawahan, jenis kelamin. Faktor kurang tepat dalam melakukan atau menggolongkan skala OCB juga dapat menjadi penyebab tidak berhubungnya OCB dengan masa kerja pada pegawai dalam penelitian ini, sehingga diperlukan skala OCB

yang terukur untuk menumbuhkan perilaku OCB pada pegawai, hal ini sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh Ruslinah (2013).

Berdasarkan hasil analisis diketahui variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) memiliki rerata empirik total (RE) sebesar 125,69 dan rerata hipotetik yang diperoleh dari penghitungan statistik secara manual, didapat hasil rerata hipotetik (RH) sebesar 100. Dengan masa kerja 1-5 tahun ditunjukkan rerata empirik sebesar 122, 87, 6-10 tahun sebesar 123,65 dan lebih dari 11 tahun sebesar 128,02, yang berarti *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada pegawai Dinas Pendidikan Kota Cilegon tergolong tinggi.

Dari hasil kategorisasi *organizational citizenship behavior* pada pegawai dinas pendidikan kota cilegon, ditunjukkan skor sangat rendah 0% (0 orang); rendah 0% (0 orang); sedang 8,5% (9 orang); tinggi 72,6% (77 orang) dan sangat tinggi 18,9% (20 orang). Berikut adalah prosentase *organizational citizenship behavior* pada pegawai Dinas Pendidikan Kota Cilegon.

Gambar 2



Berdasarkan uraian di atas dapat diambil kesimpulan bahwa tidak ada perbedaan *organizational citizenship behavior* ditinjau pada masa kerja 1-5 tahun, 6-10 tahun dan lebih dari 11 tahun pada pegawai Dinas Pendidikan Kota Cilegon. Hasil penelitian ini berbeda dengan penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa ada perbedaan *organizational citizenship behavior* ditinjau dari masa kerja yang berbeda-beda, yaitu penelitian yang pernah dilakukan oleh Pramitasari (2013) dengan judul “*Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Perawat*” dan quzwini (2013) dengan judul “*Organizational Citizenship Behavior pada Pegawai Lapas Klas 1 Lowokwaru Malang*”.

### Kesimpulan dan Saran

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan dapat diambil kesimpulan yaitu, hasil penelitian menunjukkan tidak ada perbedaan *organizational citizenship behavior* ditinjau dari masa kerja 1-5 tahun, 6-10 tahun dan lebih dari 11 tahun pada pegawai Dinas Pendidikan Kota Cilegon, masa kerja lebih dari 11 tahun menunjukkan *Organizational Citizenship Behavior* yang lebih tinggi dibandingkan dengan masa kerja 1-5 tahun dan masa kerja 6-10 tahun, dan berdasarkan hasil analisis diketahui variabel *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* memiliki rerata empirik (RE) sebesar 125,69 (kategori tinggi =  $112 \leq X \leq 136$ ) dan rerata hipotetik (RH) sebesar 100 yang berarti *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pada pegawai Dinas Pendidikan Kota Cilegon tergolong tinggi.

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan diatas, maka dapat diajukan beberapa saran, yaitu: Bagi Pimpinan Organisasi Pemerintahan, yakni bahwa diketahuinya tidak ada perbedaan *Organizational Citizenship*

*Behavior* (OCB) ditinjau dari masa kerja pegawainya, diharapkan pemimpin dapat mengkomunikasikan perhatiannya dengan cara memberikan pendapat kepada pegawainya, menyampaikan kritik maupun masukan untuk pegawainya serta mempertahankan pegawai yang berkualitas dengan memberi *reward* seperti promosi jabatan atau menaikkan upah pegawai sehingga pegawai dapat memunculkan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) serta memberikan perhatian akan kebutuhan pegawainya secara sama.

Bagi subjek (Pegawai Dinas Pendidikan Kota Cilegon), yakni diharapkan agar terus dapat meningkatkan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) baik dikantor ataupun diluar kantor dengan cara bekerja dengan optimal dan juga mendukung temannya dalam menunjukkan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dalam bekerja sehingga dapat menjadi pegawai yang berkualitas.

Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan peneliti selanjutnya dapat mengontrol pengisian skala pada

subjek agar mengurangi kecenderungan subjek menutupi informasi tentang dirinya, selain itu diharapkan dalam pembuatan skala agar dapat memperhatikan skalanya agar dapat mengungkapkan bahwa subjek menjawab dengan sungguh-sungguh serta diharapkan pada saat melakukan penelitian skala yang digunakan untuk tidak dibawa pulang dan menambah metode yang digunakan seperti metode wawancara dan observasi agar data yang diperoleh lebih mendalam.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Hadiyani, M. 2013. Komitmen Organisasi ditinjau dari Masa Kerja Karyawan. *Jurnal Online Psikologi*. Vol. 1 No. 1, 159-173.
- Hariyati, M. 2011. Pengaruh Beban Kerja terhadap Kelelahan Kerja pada Pekerja Linting Manual di PT. Djitoe Indonesia Tobacco Surakarta. *Skripsi* (tidak diterbitkan). Surakarta: Fakultas Kedokteran Universitas Sebelas Maret.
- Hendry. 2013. *Organizational Citizenship Behavior*. [www.teorionline.wordpress.com](http://www.teorionline.wordpress.com).

- com. Diunduh pada 15 Februari 2014 14:43 WIB.
- Herman. 2011. Implementasi Manajemen SDM Berbasis Kompetensi: Solusi Proaktif Permasalahan SDM Aparatur. *Jurnal Kebijakan dan Manajemen PNS*. Vol. 5 No.1.
- Hermanto, B. 2007. Pengaruh Prestasi Training, Motivasi, dan Masa Kerja Teknisi Terhadap Produktivitas Teknisi di Bengkel Nissan Yogyakarta, Solo dan Semarang. *Jurnal online*. Diunduh pada 25 Maret 2014 17:24 WIB.
- Jayanti, P. 2009. Perbedaan Organizational Citizenship Behavior antara Pegawai dengan Tipe Kepribadian Ekstrovet dan Introvet. *Skripsi*. Medan: Fakultas Psikologi Universitas Sumatera Utara.
- JBR. (2013). *Kebiasaan buruk PNS, abis lebaran pasti bolos*. [www.menit.tv.com](http://www.menit.tv.com). Diunduh pada 31 Maret 2014 07:47 WIB.
- Lamidi. 2008. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Organization Citizenship Behavior : dengan Variabel Intervening Komitmen Organisasional. *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*. Vol. 8 No. 1, 25-37.
- Lestari, I. 2007. Perbedaan Kepuasan Kerja Ditinjau dari Masa Kerja. *Naskah Publikasi*. Yogyakarta: Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya Universitas Islam Indonesia.
- Novliadi, F. 2006. Organizational Citizenship Behavior Karyawan ditinjau dari Persepsi terhadap Kualitas Interaksi Atasan-Bawahan dan Persepsi terhadap Dukungan Organizational. *Jurnal Psikologia*, Vol. 2 No. 1, 39-46.
- Pramitasari, R.E. 2013. Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada Perawat. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan*. Vol. 1 No. 2. 430-446.
- Quzwini, M. 2013. Organizational Citizenship Behavior pada Pegawai Lapas Klas 1 Lowokwaru Malang. *Jurnal Online Psikologi*. Vol. 1 No. 1, 133-142.
- Rahmi, M. 2013. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Organizational Citizenship Behavior dan Komitmen



- Organisasional Dengan Mediasi Kepuasan Kerja. *Tesis*. Denpasar: Program Pascasarjana Universitas Udayana.
- Pangkalpinang (Hard Kompetensi Jabatan Struktural). *Jurnal Kebijakan dan Manajemen PNS*. Vol. 6 No. 1.
- Robbins, S.P. and Judge, T.A. 2009. *Perilaku Organisasi*. Edisi Ketiga belas, Jakarta: Salemba.
- Susanto, K. 2013. Hubungan Antara Motivasi Kerja dengan *Organizational Citizenship Behavior*. *Skripsi*. Surakarta: Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Ruslinah. 2013. Hubungan Unsur-Unsur Organisasi dan Masa Kerja dengan Organizational Citizenship Behavior Perawat Rumah Sakit Umum Daerah Pangkep. *Jurnal online psikologi*. Diunduh pada 9 April 2014 14:12 WIB.
- Ticoalu, L. 2013. Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan Komitmen Organisasi Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal EMBA*. Vol. 1 No. 4, 782-790.
- Rutoto, S. 2007. *Pengantar Metodologi Penelitian*. FKIP: Universitas Muria Kudus.
- Wibawa, S. 2011. Kinerja Empat Kantor Kecamatan di Kabupaten Ngawen. *Jurnal Kebijakan dan Manajemen PNS*. Vol. 5 No. 1
- Suripto. 2012. Penataan Sumber Daya Aparatur Kota