

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Pembahasan**

Karyawan yang mengalami WFA (*Work from anywhere*) ini memiliki konflik dalam memilih apakah harus mementingkan pekerjaan ataukah harus mementingkan keluarga terlebih dahulu. Hal ini biasanya disebut sebagai *work family conflict*. Berdasarkan penelitian dari Jane Floretta Kuswardi dan Kristiana Haryanti (2014) didapatkan hasil bahwa terdapat hubungan yang negatif antara *work family conflict* dengan *organizational citizenship behavior*. Hal ini berarti semakin rendah variabel WFC, maka variabel OCB akan tinggi. Sedangkan, semakin naik tinggi variabel WFC, maka variabel OCB akan rendah. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ratih Purnami Sudrajad dan Hudaniah (2021) yang menunjukkan hasil penelitian yaitu terdapat pengaruh WFC terdapat OCB pada karyawan PT X. Oleh karena itu, pengaruh dari WFC ini akan menyebabkan terjadinya perbedaan OCB yang dimiliki oleh laki-laki dan perempuan.

Berdasarkan aspek *altruism* didapatkan hasil yaitu terdapat 23 responden (15.3%) memiliki tingkat *altruism* yang sangat tinggi. Sebanyak 34 responden (22.7%) memiliki tingkat *altruism* yang tinggi. Sebanyak 67 responden (44.7%) memiliki tingkat *altruism* yang sedang. Sebanyak 7 responden (4.7%) memiliki tingkat *altruism* yang rendah. Terakhir, sebanyak 19 responden sisanya (12.7%) memiliki tingkat *altruism* yang sangat rendah.

Berdasarkan aspek *conscientiousness* didapatkan hasil yaitu terdapat 15 responden (10.0%) memiliki tingkat *conscientiousness* yang sangat tinggi. Sebanyak 30 responden (20.0%) memiliki tingkat *conscientiousness* yang tinggi. Sebanyak 73 responden (48.7%) memiliki tingkat *conscientiousness* yang sedang. Sebanyak 12 responden (8.0%) memiliki tingkat *conscientiousness* yang rendah. Terakhir, sebanyak 20 responden sisanya (13.3%) memiliki tingkat *conscientiousness* yang sangat rendah.

Berdasarkan aspek *sportmanship* didapatkan hasil yaitu terdapat 22 responden (14.7%) memiliki tingkat *sportmanship* yang sangat tinggi. Sebanyak 26

responden (17.3%) memiliki tingkat *sportmanship* yang tinggi. Sebanyak 69 responden (46.0%) memiliki tingkat *sportmanship* yang sedang. Sebanyak 20 responden (13.3%) memiliki tingkat *sportmanship* yang rendah. Terakhir, sebanyak 13 responden sisanya (8.7%) memiliki tingkat *sportmanship* yang sangat rendah.

Berdasarkan aspek *courtesy* didapatkan hasil yaitu terdapat 31 responden (20.7%) memiliki tingkat *courtesy* yang sangat tinggi. Sebanyak 22 responden (14.7%) memiliki tingkat *courtesy* yang tinggi. Sebanyak 74 responden (49.3%) memiliki tingkat *courtesy* yang sedang. Sebanyak 10 responden (6.7%) memiliki tingkat *courtesy* yang rendah. Terakhir, sebanyak 13 responden sisanya (8.7%) memiliki tingkat *courtesy* yang sangat rendah.

Berdasarkan aspek *civic virtue* didapatkan hasil yaitu terdapat 18 responden (12.0%) memiliki tingkat *civic virtue* yang sangat tinggi. Sebanyak 32 responden (21.3%) memiliki tingkat *civic virtue* yang tinggi. Sebanyak 70 responden (46.7%) memiliki tingkat *civic virtue* yang sedang. Sebanyak 14 responden (9.3%) memiliki tingkat *civic virtue* yang rendah. Terakhir, sebanyak 16 responden sisanya (10.7%) memiliki tingkat *civic virtue* yang sangat rendah.

Berdasarkan hasil tabulasi silang didapatkan data bahwa terdapat 19 orang laki-laki (12.7%) dan 2 orang perempuan (1.3%) memiliki tingkat OCB yang sangat tinggi. Lalu pada kategori tinggi terdapat persamaan jumlah responden yaitu 9 orang laki-laki dan 9 orang perempuan yang memiliki tingkat OCB pada taraf tinggi. Pada kategori sedang, terdapat 43 orang laki-laki dan 46 orang perempuan yang memiliki tingkat OCB sedang. Lalu sebanyak 1 orang laki-laki dan 4 orang perempuan memiliki tingkat OCB yang rendah. Terakhir, terdapat 17 orang perempuan yang memiliki tingkat OCB. Hal ini menunjukkan bahwa laki-laki memiliki tingkat OCB yang lebih tinggi dari perempuan. Laki-laki lebih mau membantu pekerjaan dari rekan kerja dibandingkan dengan perempuan.

Hasil penelitian ini didukung oleh hasil penelitian terdahulu. Menurut hasil penelitian dari Sari, Sampeadi, & Sunardi (2018), menunjukkan bahwa terdapat perbedaan OCB perawat pria dan wanita di instalasi rawat inap RSD Balung Kabupaten Jember. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa OCB yang dimiliki oleh perempuan lebih tinggi dibandingkan OCB yang dimiliki oleh laki-laki. Hal

ini tentunya berlawanan dengan hasil tabulasi silang yang dilakukan oleh peneliti. Hasil tabulasi silang menunjukkan bahwa OCB yang dimiliki oleh laki-laki lebih tinggi daripada hasil yang dimiliki oleh perempuan. Berdasarkan hasil tabulasi silang tiap aspek, didapatkan hasil bahwa laki-laki memiliki persentase lebih tinggi pada kategori sangat tinggi dan juga tinggi. Perempuan memiliki persentase yang lebih tinggi pada kategori rendah dan sangat rendah. Hal ini menunjukkan bahwa laki-laki memiliki OCB yang lebih tinggi dibandingkan dengan perempuan.

Berdasarkan hasil uji statistik non-parametrik *Mann-Whitney U Test* diperoleh hasil bahwa ada perbedaan *organizational citizenship behavior* pada karyawan laki-laki dan perempuan yang mengalami *work from anywhere* dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 ( $p < 0,05$ ). Dapat dilihat juga dari *mean rank* jenis kelamin laki-laki sebesar 92,24 sedangkan jenis kelamin perempuan sebesar 60,04. Hal ini menunjukkan bahwa jenis kelamin laki-laki cenderung memiliki OCB yang lebih tinggi dibandingkan jenis kelamin perempuan. Berdasarkan data yang ada mayoritas jenis kelamin laki-laki dan perempuan memiliki tingkat OCB sedang. Hal ini menunjukkan bahwa laki-laki lebih dapat berkontribusi pada perusahaan secara efektif dikarenakan memiliki OCB yang lebih tinggi daripada perempuan

OCB yang dimiliki oleh laki-laki lebih tinggi dibandingkan perempuan karena perempuan memiliki konflik dalam memilih apakah harus mementingkan pekerjaan ataukah harus mementingkan keluarga lebih dahulu. Hal ini biasanya disebut sebagai *work family conflict*. Berdasarkan penelitian dari Kuswardi dan Haryanti (2014) didapatkan hasil bahwa terdapat hubungan yang negatif antara *work family conflict* dengan *organizational citizenship behavior*. Hal ini berarti semakin rendah variabel WFC, maka variabel OCB akan tinggi. Sedangkan, semakin tinggi variabel WFC, maka variabel OCB akan rendah. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ratih Purnami Sudrajad dan Hudaniah (2021) yang menunjukkan hasil penelitian yaitu terdapat pengaruh WFC terhadap OCB pada karyawan PT X. Oleh karena itu, pengaruh dari WFC ini akan menyebabkan OCB yang dimiliki oleh laki-laki menjadi lebih tinggi dibandingkan OCB yang dimiliki oleh perempuan.

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan seperti:

- a. Peneliti tidak memberikan pertanyaan pada kuesioner terkait dengan level jabatan sehingga analisis menjadi kurang dalam
- b. Penyebaran kuisisioner secara *online* menggunakan *google form* yang menyebabkan munculnya kemungkinan subjek tidak memahami butir pernyataan yang ada dan mengisinya sesuai asumsi sendiri, karena tidak dapat bertanya kepada peneliti mengenai butir pernyataan tersebut

## 5.2 Kesimpulan

Berdasarkan data yang diperoleh oleh peneliti dan pembahasan di atas, dapat disimpulkan bahwa ada perbedaan *organizational citizenship behavior* pada karyawan laki-laki dan perempuan yang mengalami *work from anywhere*. Hal itu dapat terlihat dari hasil uji hipotesis yang telah dilakukan dan menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,000 ( $p < 0,05$ ). Hal itu menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak sehingga adanya perbedaan *organizational citizenship behavior* pada karyawan laki-laki dan perempuan yang mengalami *work from anywhere*.

## 5.3 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, peneliti memiliki beberapa saran yang dapat diberikan yaitu

- a. Bagi para karyawan yang mengalami *work from home*.  
Untuk para karyawan yang memiliki tingkat OCB tinggi, diharapkan dapat terus mempertahankan perilaku tersebut. Untuk para karyawan yang memiliki tingkat OCB rendah, diharapkan dapat meningkatkan perilaku OCB ini agar dapat menjadi karyawan yang berkualitas.
- b. Bagi perusahaan.  
Hasil penelitian ini diharapkan dapat mendukung dan memotivasi para karyawan sehingga dapat meningkatkan perilaku OCB yang ada. Perusahaan juga dapat melakukan program pelatihan untuk mengembangkan perilaku OCB ini.

c. Bagi peneliti selanjutnya.

Untuk penelitian lebih lanjut bagi yang ingin melakukan penelitian yang sama, dapat mempertimbangkan faktor-faktor lain yang menjadi penyebab OCB seperti budaya dan iklim organisasi, kepribadian dan suasana hati, persepsi terhadap dukungan sosial, dan juga persepsi terhadap kualitas interaksi atasan dan bawahan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M. (2015). *Metode penelitian kuantitatif*. Yogyakarta : Aswaja pressindo.
- Azwar, S. (2015). *Penyusunan skala psikologi (edisi ke-2)*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Jawa Timur (2021). *Februari 2021: tingkat pengangguran terbuka (TPT) Jawa Timur sebesar 5,17 persen* (Online). Diambil dari <http://bappeda.jatimprov.go.id/2021/05/27/februari-2021-tingkat-pengangguran-terbuka-tpt-jawa-timur-sebesar-517-persen/> pada pukul 19.09
- Cohen, L., Lawrence, M., & Keith, M. (2018). *Research method in education*. Miltonpark: Routledge Taylor & Francis Group.
- Hill, A., & Darren, H. (2021). *Work from anywhere the essential guide to becoming a world class hybrid team*. Melbourne: John Wiley & Sons Australia, Ltd.
- Husniati, R., & Pangestuti, D. C. (2018). Organizational citizenship behavior (OCB) pada pegawai UPN “Veteran” Jakarta. *Jurnal Bakti Masyarakat Indonesia*, 234-242.
- Kamus Besar Bahasa Indonesia. Diakses dari <https://kbbi.kemdikbud.go.id/entri/jenis%20kelamin> pada pukul 21.22.
- Kamus Besar Bahasa Indonesia. (2016). Diakses dari <https://kbbi.kemdikbud.go.id/entri/sumber%20daya%20manusia> pada pukul 15.30.
- Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan. (2020). *Penyesuaian kebijakan pembelajaran di masa pandemi COVID-19*. Diakses dari penyesuaian kebijakan pembelajaran di masa pandemi COVID-19 pada pukul 18.38.
- [Kemnaker \(2004\)](#). Keputusan Menteri tenaga kerja dan transmigrasi Republik Indonesia. Diambil dari [https://jdih.kemnaker.go.id/asset/data\\_puu/peraturan\\_file\\_184.pdf](https://jdih.kemnaker.go.id/asset/data_puu/peraturan_file_184.pdf)
- Kumparan Bisnis (2021). *Kenapa pegawai di Amerika banyak yang resign? ini penjelasannya* (Online). Diambil dari

<https://kumparan.com/kumparanbisnis/kenapa-pegawai-di-amerika-banyak-yang-resign-ini-penjelasan-nya-1wvBqa7MAWC/4>

- Kusumajati, D. A. (2014). Organizational citizenship behavior (ocb) karyawan pada perusahaan. *Humaniora*, 62-70.
- Kuswardi, J. F., & Haryanti, K. (2014). Hubungan work family conflict (wfc) dengan organizational citizenship behavior (ocb) pada perawat perempuan rumah sakit X di Semarang. *Psikodimensia*, 1-18
- Lailatus Sa, O., Martadani, L., & Taqiyuddin, A. (2021). Analisis perbedaan kinerja karyawan pada PT Surya Indah Food Multirasa Jombang. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 515-522.
- Leuhery, Ferdy. 2018. Pengaruh kualitas sumber daya manusia, disiplin kerja, dan pengembangan karir terhadap prestasi kerja pegawai dinas perhubungan Provinsi Maluku. *Jurnal SOSOQ*, 6(1), 118-133. Diakses dari <https://ojs.unpatti.ac.id/index.php/sosoq/article/download/307/231>
- Ma'rifah, D. (2020). Implementasi work from home: kajian tentang dampak positif, dampak negatif dan produktivitas pegawai. *Civil Service*, 53-64.
- Maisyura & Heriyana. (2021). Organizational citizenship behavior (ocb) dan perubahan organisasi akibat pandemi COVID-19. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 4(2), 274-285.
- Muhdar. (2015). *Organizational citizenship behavior Perusahaan*. Gorontalo: Sultan Amai Press.
- Nurhayati, S., & Sunarjo, W. A. (2019). Kajian komparatif atas faktor-faktor pembentuk organizational citizenship behavior (kasus pada institusi pelayanan publik versus perusahaan konvensional). *Jurnal ekonomi dan bisnis*, 30-35.
- Nuryadi, Astuti, T. D., Utami, E. S., & M, B. (2017). *Buku ajar dasar-dasar statistik penelitian*. Yogyakarta: Sibuku Media
- Organ, D. W., Podsakoff, P. M., & MacKenzie, S. B. (2006). *Organizational citizenship behavior its nature, antecedents, and consequences*. California: Sage Publications, inc.

- Podsakoff, N. P., Brian, D & Whiting, S. W. (2009). Individual and organizational-level consequences of organizational citizenship behavior. *Journal of applied psychology*, 94(1), 122-141.
- Podsakoff, P.M., Mckenzie, S.B., Paine, J.B., & Bachrach, D. 2000. Organizational citizenship behavior : a critical review of the for future research. *Journal of Management*, 26(3), 513-563.
- Rahmadani, G & Ratih Ayu Dwi Arindawati. (2020). Perbedaan ocb ditinjau dari jenis kelamin pada anggota DPM fakultas X. Prosiding seminar nasional 2020. Surabaya.
- Robbins, S. P. & Timothy A. J. (2008). *Perilaku organisasi*. Jakarta: Salemba Empat
- Santrock (2003). *Adolescence perkembangan remaja*. Jakarta: Erlangga
- Saraswati, P. S., & Susrama, I. N. (2020). Prosiding webinar nasional Universitas Mahasaraswati 2020., (pp. 131-138).
- Sari, R., Sampeadi, & Sunardi. (2018). Perbedaan organizational citizenship behavior (ocb), kepuasan kerja dan stres kerja berdasarkan gender pada perawat instalasi rawat inap RSD Balung Kabupaten Jember. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 331-340.
- Soelistyoningrum, Jenia N. (2020). Pengaruh efektivitas work from home terhadap loyalitas dan kinerja karyawan kantor imigrasi bitung. *Esensi: Jurnal manajemen bisnis*, 23(3), 321-331. Diakses dari <https://ibn.e-journal.id/index.php/ESENSI/article/download/216/192/>
- Stockemer, D. (2019). *Quantitative methods for the social sciences a practical introduction with examples in SPSS and Stata*. Canada: Springer International Publishing.
- Sudrajad, R. P., & Hudainah. (2021). Peran work-family conflict terhadap organizational citizenship behavior pada karyawan PT . X. *Cognicia*, 9(2), 105-111.
- Sugiyono, D. (2013). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Yuniarti, R., Irwansyah, R., Hasyim, M. A. N., Riswandi, P., Septania, S., & Rochi, A. (2021). *Kinerja karyawan tinjauan teori dan praktis* (E. Jaelani (ed.)). Widina Bhakti Persada Bandung.