

**PERBEDAAN *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR*  
BERDASARKAN JENIS KELAMIN PADA KARYAWAN YANG  
MENGALAMI *WORK FROM ANYWHERE***

**SKRIPSI**



**Oleh :**

**Faustinus Felix Susilo**

**NRP. 7103019004**

**Fakultas Psikologi  
Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya  
2022**

**PERBEDAAN *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR*  
BERDASARKAN JENIS KELAMIN PADA KARYAWAN YANG  
MENGALAMI *WORK FROM ANYWHERE***

**SKRIPSI**

Diajukan kepada

Fakultas Psikologi Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya  
Untuk memenuhi persyaratan memperoleh derajat Sarjana Psikologi



**OLEH:**  
**Faustinus Felix**  
**NRP 7103019004**

Fakultas Psikologi  
Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya

2022

## SURAT PERNYATAAN

Dengan ini, Saya:

Nama : Faustinus Felix

NRP : 7103019004

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi saya yang berjudul:

**PERBEDAAN *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR***

**BERDASARKAN JENIS KELAMIN PADA KARYAWAN**

***YANG MENGALAMI WORK FROM ANYWHERE***

Ialah hasil karya ilmiah sendiri tanpa ada rekayasa dari pihak manapun. Apabila di kemudian hari ditemukan bukti, bahwa skripsi ini merupakan hasil plagiasi atau melanggar mengenai undang-undang hak cipta, maka Saya bersedia menerima sanksi berupa pembatalan kelulusan dan/atau pencabutan gelar akademik yang telah diperoleh. Serta permohonan maaf dari pihak-pihak terkait.

Demikian Surat pernyataan ini saya buat, dan dinyatakan kesadaran dalam pembuatannya.

Surabaya, 05 Desember 2022

Yang membuat pernyataan,



Faustinus Felix

**LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN  
PUBLIKASI KARYA ILMIAH**

Demi perkembangan ilmu pengetahuan, saya sebagai mahasiswa Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya

Nama : Faustinus Felix Susilo

NRP : 7103019004

Menyetujui skripsi/karya ilmiah saya yang berjudul:

**PERBEDAAN *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR*  
BERDASARKAN JENIS KELAMIN PADA KARYAWAN  
YANG MENGALAMI *WORK FROM ANYWHERE***

Untuk dipublikasikan atau ditampilkan di internet atau media lain (*digital library perpustakaan* Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya) untuk kepentingan akademik sebatas sesuai dengan Undang-Undang Hak Cipta.

Demikian pernyataan persetujuan publikasi karya ilmiah ini saya buat dengan sebenarnya.

Surabaya, 17 Januari 2023

Yang membuat pernyataan



Faustinus Felix Susilo

**HALAMAN PERSETUJUAN**

**SKRIPSI**

**PERBEDAAN *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR*  
BERDASARKAN JENIS KELAMIN PADA KARYAWAN  
YANG MENGALAMI *WORK FROM ANYWHERE***

Oleh:  
Faustinus Felix  
NRP 7103019004

Telah dibaca, disetujui, dan diterima untuk diajukan ke tim penguji skripsi

Pembimbing : Dr. Nurlaila Effendy, S.Psi., M.Si., Psikolog ( Law )

NIDN : 0702.02.6606

Email : [laila@ukwms.ac.id](mailto:laila@ukwms.ac.id)

Surabaya, 05 Desember 2022

## HALAMAN PENGESAHAN

Dipertahankan di Depan Penguji Skripsi  
Fakultas Psikologi Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya  
dan diterima untuk memenuhi sebagian dari persyaratan  
memperoleh derajat Sarjana Psikologi





Pada tanggal 14 Desember 2022



Mengesahkan  
Fakultas Psikologi,  
Dekan,

(Agnes Maria Sumargi, Ph.D., Psikolog)

### Dewan Penguji:

1. Ketua : Andhika Alexander Repi, M. Psi., Psikolog (  )
2. Sekretaris : Eli Prasetyo, M. Psi., Psikolog (  )
3. Anggota : Dr. Y. Yettie Wandansari, M. Si., Psikolog (  )
4. Anggota : Dr. Nurlaila Effendy, M.Si., Psikolog (  )  
NIDN : 0702.02.6606

## **HALAMAN PERSEMBAHAN**

Penelitian ini saya persembahkan kepada

Tuhan Yang Maha Esa

Mama, Papa, dan Adik atas dukungan yang diberikan oleh mereka  
Bu Laila selaku dosen pembimbing yang memberikan semangat dan saran untuk  
bisa segera menyelesaikan skripsi dengan baik

Teman-teman saya dan lainnya yang selalu memberikan semangat, saran,  
dukungan selalu

Dan khususnya seluruh responden yang sudah membantu.

### **HALAMAN MOTTO**

“Pencobaan-Pencobaan yang kamu alami ialah pencobaan-pencobaan biasa, yang tidak melebihi kekuatan manusia. Sebab Allah setia dan karena itu Ia tidak akan membiarkan kamu dicobai melampaui Kekuatanmu” 1 Korintus 10:13

“Cogito Ergo Sum” – Rene Descartes



## UNGKAPAN TERIMA KASIH

Felix ingin berterima kasih kepada Tuhan karena telah memberikan berkat hidup yang luar biasa bagi Felix dan juga memberikan keluarga yang suportif untuk mendukung Felix dalam menempuh pendidikan hingga mencapai S1 ini. Felix sangat bersyukur karena tanpa rencana-Mu yang indah ini, Felix tidak mungkin dapat menjadi orang seperti sekarang ini. Felix juga bersyukur karena memiliki mama, papa, dan adik yang selalu mendukung dan menyemangati Felix dari awal masuk Fakultas Psikologi hingga sekarang akan lulus kuliah. Felix juga ingin berterima kasih karena Felix dapat mempunyai motivasi dalam mengerjakan skripsi ini dan dapat memberikan seluruh usaha Felix ke dalam penelitian yang berjudul “Perbedaan *Organizational Citizenship Behavior* Berdasarkan Jenis Kelamin Pada Karyawan Yang Mengalami *Work From Anywhere*”. Saya ingin menyampaikan rasa terima kasih khususnya kepada:

1. Anggota keluarga (Mama, Papa, dan Adik saya Dennis) yang selalu memberikan dukungan penuh baik ketika saya susah maupun ketika saya senang sehingga bisa menempuh pendidikan S1 ini.
2. Ibu Dr. Nurlaila Effendy, M.Si. selaku dosen pembimbing yang banyak memberikan *feedback*, masukan, saran dan juga tips dalam mengerjakan skripsi. Terima kasih banyak Bu Laila.
3. Bapak Happy Cahaya Mulya, M.Psi., Psikolog, sebagai dosen pembimbing akademik saya selama ini yang memberikan motivasi, informasi, dukungan, dan lainnya selama saya belajar di Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya ini.
4. Seluruh dosen Universitas katolik Widya Mandala Surabaya khususnya Fakultas Psikologi, Fakultas Kedokteran, dan Fakultas Filsafat, yang sudah mengajar saya maupun mahasiswa-mahasiswi angkatan 2019 lainnya karena dengan jasa dan semangat dosen-dosen yang tidak bisa saya sebutkan satu per satu ini saya maupun mahasiswa-mahasiswi lainnya mendapatkan ilmu untuk dapat diterapkan dalam dunia kerja.

5. Teman-teman terdekat saya yaitu yaitu Alfred Limantara, Daniella Audrey, Albert Fransiscus, dan Agnes Wilbert. Terima kasih atas dukungan yang sudah kalian berikan dari semester 1 hingga sekarang semester 7. Saya bersyukur karena kalian dapat menjadi motivasi ketika saya malas mengerjakan tugas.
6. Frisca Natasya Tannia, saya ingin berterima kasih karena selalu memberikan saya dukungan baik itu dukungan motivasi dan dukungan moral ketika saya mengerjakan skripsi ini.
7. Partisipan penelitian, saya ingin mengucapkan terima kasih banyak kepada kalian semua karena sudah bersedia untuk meluangkan waktu dan tenaga untuk mengisi kuesioner saya dan menjadi partisipan dalam penelitian saya.

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
SURAT PERNYATAAN.....	ii
LEMBAR PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH .....	iii
HALAMAN PERSETUJUAN.....	iv
HALAMAN PENGESAHAN.....	v
HALAMAN PERSEMBAHAN .....	vi
HALAMAN MOTTO .....	vii
UNGKAPAN TERIMA KASIH.....	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR .....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiv
ABSTRAK .....	xv
ABSTRACT.....	xvi
BAB I PENDAHULUAN .....	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Batasan Masalah.....	11
1.3 Rumusan Masalah .....	12
1.4 Tujuan Penelitian .....	12
1.5 Manfaat Penelitian .....	12
1.5.1 Manfaat teoretis.....	12
1.5.2 Manfaat praktis.....	12
BAB II LANDASAN TEORI .....	13
2.1 Organizational Citizenship Behavior .....	13
2.1.1 Definisi Organizational Citizenship Behavior .....	13
2.1.2 Aspek Organizational Citizenship Behavior .....	13
2.1.3 Faktor-Faktor Organizational Citizenship Behavior.....	14
2.2 Jenis Kelamin .....	15
2.2.1 Definisi Jenis Kelamin .....	15
2.3 Work From Anywhere .....	16
2.3.1 Definisi Work From Anywhere .....	16
2.4 Keterkaitan antara Organizational Citizenship Behavior, Jenis Kelamin dan Work From Anywhere .....	16
2.5 Hipotesis Penelitian.....	19
BAB III METODE PENELITIAN.....	20
3.1 Identifikasi Variabel Penelitian.....	20
3.2 Definisi Operasional.....	20
3.2.1 Definisi Operasional Organizational Citizenship Behavior.....	20
3.2.2 Definisi Operasional Jenis Kelamin.....	20
3.3 Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel .....	20

3.3.1 Populasi.....	20
3.3.2 Teknik Pengambilan Sampel .....	21
3.4 Metode Pengumpulan Data.....	22
3.4.1 Skala Organizational Citizenship Behavior .....	22
3.5 Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur .....	23
3.5.1 Validitas .....	23
3.5.2 Reliabilitas .....	24
3.6 Teknik Analisis Data.....	24
3.7 Etika Penelitian .....	25
<b>BAB IV PELAKSANAAN DAN HASIL PENELITIAN.....</b>	<b>27</b>
4.1 Orientasi Kanchah Penelitian.....	27
4.2 Persiapan Pengambilan Data.....	28
4.3 Pelaksanaan Penelitian .....	29
4.4 Hasil Penelitian .....	30
4.4.1 Deskripsi Responden.....	30
4.4.2 Deskripsi Data Variabel Penelitian .....	30
4.4.3 Tabulasi Silang Organizational Citizenship Behavior .....	36
4.4.4 Uji Asumsi .....	39
4.4.5 Uji Hipotesis .....	39
<b>BAB V PENUTUP.....</b>	<b>41</b>
5.1 Pembahasan.....	41
5.2 Kesimpulan .....	44
5.3 Saran.....	44
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>46</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>50</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 3.1	Nilai Pernyataan <i>Item</i> .....	22
Tabel 3.2	<i>Blueprint</i> Skala <i>Organizational Citizenship Behavior</i> .....	23
Tabel 4.1	<i>Blueprint</i> Skala <i>Organizational Citizenship Behavior</i> .....	27
Tabel 4.2	Batas Nilai Berdasarkan Kategori <i>Organizational Citizenship Behavior</i> .....	31
Tabel 4.3	Batas Nilai Berdasarkan Aspek <i>Altruism</i> .....	31
Tabel 4.4	Batas Nilai Berdasarkan Aspek <i>Conscientiousness</i> .....	32
Tabel 4.5	Batas Nilai Berdasarkan Aspek <i>Sportmanship</i> .....	32
Tabel 4.6	Batas Nilai Berdasarkan Aspek <i>Courtesy</i> .....	33
Tabel 4.7	Batas Nilai Berdasarkan Aspek <i>Civic Virtue</i> .....	33
Tabel 4.8	Kategorisasi Kota Domisili .....	34
Tabel 4.9	Kategorisasi Masa Kerja .....	34
Tabel 4.10	Tabulasi Silang <i>Organizational Citizenship Behavior</i> dan Jenis Kelamin .....	35
Tabel 4.11	Tabulasi Silang Aspek <i>Altruism</i> .....	35
Tabel 4.12	Tabulasi Silang Aspek <i>Conscientiousness</i> .....	36
Tabel 4.13	Tabulasi Silang Aspek <i>Sportmanship</i> .....	36
Tabel 4.14	Tabulasi Silang Aspek <i>Courtesy</i> .....	37
Tabel 4.15	Tabulasi Silang Aspek <i>Civic Virtue</i> .....	37

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 <i>Pie chart</i> apakah responden mengetahui mengenai OCB.....	4
Gambar 1.2 <i>Pie chart</i> menolong teman kerja ketika mengalami kesulitan Walau tidak mendapat imbalan .....	4
Gambar 1.3 <i>Pie chart</i> memberikan waktu lebih bagi perusahaan .....	5
Gambar 1.4 <i>Pie chart</i> keberatan ketika diberi tugas lebih oleh atasan .....	6
Gambar 1.5 <i>Pie chart</i> terlibat masalah dengan rekan kerja .....	8
Gambar 1.6 <i>Pie chart</i> tanggung jawab atas hasil kerja.....	9
Gambar 2.1 Gambar skema perbedaan OCB ditinjau dari jenis kelamin pada karyawan yang mendalami <i>work from anywhere</i> .....	17
Gambar 4.1 Deskripsi Responden berdasarkan Jenis Kelamin.....	29

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran A: Data Demografis Partisipan.....	49
Lampiran B: Hasil Data OCB Valid .....	56
Lampiran C: Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel <i>Organizational Citizenship Behavior</i> .....	68
Lampiran D: Kategorisasi <i>Organizational Citizenship Behavior</i> .....	70
Lampiran E: Kategorisasi <i>Organizational Citizenship Behavior</i> per aspek.....	70

Faustinus Felix Susilo (2022). “Perbedaan *Organizational Citizenship Behavior* Berdasarkan Jenis Kelamin Pada Karyawan Yang Mengalami *Work From Anywhere*”. Skripsi Strata 1. Fakultas Psikologi Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya.

### ABSTRAK

Para karyawan yang bekerja secara *work from anywhere* ini perlu memiliki *organizational citizenship behavior* yang baik agar dapat bekerja secara efektif bagi perusahaan di segala macam situasi yang ada. Namun, dapat terlihat dari hasil *preliminary* bahwa terdapat beberapa karyawan yang kurang memiliki *organizational citizenship behavior* yang baik. *Organizational citizenship behavior* sendiri merupakan suatu perilaku di mana seorang individu bersedia untuk berkontribusi pada perusahaan lebih dari tuntutan pekerjaan yang ada di perusahaan itu sehingga dapat mendukung perusahaan secara efektif. Peneliti memiliki tujuan penelitian yaitu untuk melihat apakah ada perbedaan *organizational citizenship behavior* berdasarkan jenis kelamin pada para karyawan yang mengalami *work from anywhere*. Pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan teknik *purposive sampling* dan memperoleh 150 responden. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, didapatkan bahwa terdapat perbedaan tingkat *organizational citizenship behavior* yang dimiliki oleh karyawan laki-laki dan perempuan dengan nilai sig sebesar 0,000. OCB yang dimiliki oleh laki-laki lebih tinggi daripada OCB yang dimiliki oleh perempuan. Laki-laki memiliki persentase yang lebih tinggi pada kategori sangat tinggi dan tinggi pada semua aspek OCB.

Kata kunci : Karyawan; *Work from anywhere*; *Organizational citizenship behavior*



Faustinus Felix Susilo (2022). “*Organizational Citizenship Behavior Differences Based On Gender in Employees That Experienced Work From Anywhere*”. Undergraduate Thesis. Faculty of Psychology in Widya Mandala Catholic University Surabaya.

#### **ABSTRACT**

*Workers that work with work anywhere must have good organizational citizenship behavior so that workers can be good; however, it can be seen from the preliminary result that some employees need better organizational citizenship behavior. Organizational citizenship behavior itself is helping behavior from the employees when co-workers face difficulties workers that work from anywhere must have an od organizational citizenship behavior so the workers can work effectively for the company in all kinds of situations. If the workers have bad organizational citizenship behavior, it will have an impact on the performance of the company. The researcher has a research purpose, to see if there is a difference in organizational citizenship behavior based on the gender of the workers that work from anywhere. The researcher took samples using purposive sampling and obtained 150 respondents. Based on the result of the research that has been done, there are differences in organizational citizenship behavior based on the gender with sig value 0,000. Men’s organizational citizenship behavior is higher than woman’s organizational citizenship behavior. Men has higher percentage in very high and high category from all of organizational citizenship behavior’s aspects.*

Keywords : *Workers, Work from anywhere, Organizational citizenship behavior*