

## **Analisis Perilaku Karyawan Berdasarkan Gender pada Dimensi *Organizational Citizenship Behavior* di Perusahaan Daerah Air Minum**

Muhammad Umar Data  
STIEM Bongaya, Makassar, Indonesia  
Email: [umar.kosmis@gmail.com](mailto:umar.kosmis@gmail.com)

Didit Fachri Rifai  
STIEM Bongaya, Makassar, Indonesia  
Email: [didit@stiem-bongaya.ac.id](mailto:didit@stiem-bongaya.ac.id)

### **Abstract**

*This article presents the results of a study aimed at exploring the potential differences in employee behaviour within an organization, focusing on gender differences between men and women. The research employed a quantitative method and applied non-probability techniques in sample selection, involving 88 individuals as research subjects. The study was conducted in the Regional Water Company (PDAM) environment in Makassar City. Data collection utilized primary data obtained from a questionnaire using a cross-sectional approach. The questionnaire results were tested for validity and reliability, and classical assumptions such as normality were examined. The data analysis method employed the Independent Sample T-Test. In analyzing the data, this research evaluated five aspects of employee behaviour: assistance, discipline, tolerance, conflict avoidance, and participation. The t-test results indicated no significant differences in Organizational Citizenship Behavior (OCB) between the compared groups for each measured variable. Assumptions of variance equality for some variables were tested, and the results were considered in the interpretation. These findings suggest that gender does not significantly impact OCB in the PDAM Makassar City employee environment. Although gender was the focus of the study, it was noted that there were no significant differences in employee behaviour at PDAM Makassar City based on gender. Therefore, these findings indicate that in this specific context, gender does not have a significant impact on employee behaviour.*

**Keywords:** Dimension of OCB, Gender, Employee Behaviour

### **Abstrak**

Artikel ini menyajikan hasil dari sebuah penelitian yang bertujuan untuk mengeksplorasi potensi perbedaan dalam perilaku karyawan di suatu organisasi, dengan penekanan pada perbedaan jenis kelamin antara pria dan wanita. Metode kuantitatif digunakan dalam penelitian ini, dengan menerapkan teknik *non-probabilitas* dalam pemilihan sampel yang melibatkan 88 individu sebagai subjek penelitian. Lokasi studi adalah di lingkungan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) di Kota Makassar. Data dikumpulkan melalui kuesioner dengan pendekatan *cross-sectional*. Validitas dan reliabilitas kuesioner diuji, dan asumsi klasik seperti normalitas diuji. Analisis data dilakukan menggunakan Teknik Uji Beda (*Independent sample T-test*). Lima aspek perilaku karyawan dievaluasi, yaitu membantu, disiplin, toleransi, menghindari konflik, dan partisipasi. Hasil uji t menunjukkan bahwa tidak ada perbedaan signifikan dalam perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) antara kelompok yang dibandingkan untuk setiap variabel yang diukur. Asumsi kesetaraan varian pada beberapa variabel diuji, dan hasilnya diperhitungkan dalam interpretasi. Dengan demikian, temuan menunjukkan bahwa faktor jenis kelamin tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap perilaku OCB di lingkungan karyawan PDAM Kota Makassar. Meskipun jenis kelamin menjadi fokus penelitian, penelitian ini mencatat bahwa tidak ada perbedaan yang signifikan dalam perilaku karyawan di PDAM Kota Makassar berdasarkan jenis kelamin. Oleh karena itu, temuan ini menunjukkan bahwa, dalam konteks spesifik ini, faktor jenis kelamin tidak memiliki dampak yang signifikan pada perilaku karyawan.

**Kata kunci :** Dimensi OCB, Gender, Perilaku Karyawan

## 1. Pendahuluan

Perusahaan membutuhkan karyawan yang mampu merencanakan dan memimpin dalam mencapai tujuan organisasi. Untuk mencapai kesuksesan, organisasi memerlukan SDM yang bertanggung jawab dan mampu memberikan kontribusi positif secara otonom, di luar tugas formalnya. Untuk itu, diperlukan SDM yang memiliki perilaku positif dan berkualitas untuk mendorong *Organizational Citizenship Behavior* agar dapat bersaing di era 4.0. (Purnamarini & Kurniawan, 2023).

Salah satu faktor yang memengaruhi Perilaku Karyawan Organisasi (OCB) adalah perbedaan jenis kelamin. Jenis kelamin mengacu pada perbedaan antara laki-laki dan perempuan dari perspektif sosial, budaya, dan psikologis (Hayani & Iqbal, 2020). Menurut hasil penelitian, terdapat kecenderungan bahwa perempuan cenderung menunjukkan perilaku yang lebih pasif, memiliki sifat yang lebih tertutup, dan kurang antusias dalam situasi kompetitif. Mereka juga lebih cenderung dipengaruhi oleh kondisi emosional dan perasaan. Di sisi lain, laki-laki cenderung menunjukkan perilaku yang lebih tegas, kompetitif, dan mampu mengontrol emosi dan perasaan. Laki-laki cenderung lebih objektif dalam pandangan mereka dan cenderung fokus pada interaksi dengan lingkungan luar (Oktaviana, 2019)

Di tengah banyaknya penelitian mengenai *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* di berbagai organisasi dan perdebatan mengenai perbedaan jenis kelamin yang hasilnya berbeda-beda terhadap perilaku karyawan dalam organisasi, seperti yang dilakukan pada penelitian (Oktavianto & Yuwono, 2014) tidak ada perbedaan yang signifikan antara pegawai laki-laki dan pegawai perempuan terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* sedangkan dalam penelitian (Rahmadani & Arindawanti, 2020) terdapat perbedaan yang signifikan antara pegawai laki-laki dan pegawai perempuan terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. Fenomena ini mencerminkan kompleksitas dan keragaman faktor-faktor yang memengaruhi perilaku karyawan dalam organisasi. Jenis kelamin diidentifikasi sebagai salah satu faktor yang dapat mempengaruhi OCB, dengan temuan bahwa perempuan mungkin cenderung menunjukkan perilaku yang lebih pasif dan kurang antusias dalam situasi kompetitif, sementara laki-laki cenderung lebih tegas dan kompetitif.

Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Makassar memiliki arah tujuan dan pandangan untuk menjadi pelaku utama di sektor air minum di Indonesia, dengan fokus pada kesehatan, keuntungan, dan keunggulan. Tujuan ini ditekankan dengan upaya untuk mengembangkan sumber daya manusia dan inovasi guna mengatasi tantangan global. Dalam rangka menerapkan *Organizational Citizenship Behavior*, perusahaan ingin mengetahui perbedaan kinerja karyawan berdasarkan aspek *gender*. Penelitian ini sangat penting untuk menjelaskan perilaku ekstra karyawan dalam mendukung kinerja perusahaan dan untuk memudahkan penempatan karyawan sesuai dengan kemampuan mereka, terutama dalam hal perbedaan *gender*. Penelitian ini akan menggunakan dimensi OCB yakni *Altruism, Conscientiousness, Sportsmanship, Courtesy, dan Civic Virtue* untuk melihat perbedaan tersebut (Putri, 2022).

Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi sejauh mana karyawan di PDAM Kota Makassar menunjukkan perilaku ekstra seperti altruisme, kesadaran, sportivitas, keramahan, dan kebajikan sipil. Dimensi OCB tersebut digunakan sebagai indikator untuk mengukur kontribusi positif karyawan di luar tugas formal mereka sekaligus meneliti apakah terdapat perbedaan yang signifikan dalam OCB antara karyawan laki-laki dan perempuan. Fokus pada perbedaan *gender* memungkinkan organisasi untuk lebih memahami dinamika perilaku karyawan dan mengembangkan strategi manajemen SDM yang lebih disesuaikan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan yang mendalam dan kontekstual tentang bagaimana perbedaan *gender* mempengaruhi OCB, ini bisa dianggap sebagai kebaruan. Hal ini dapat menambahkan dimensi baru pada pemahaman kita tentang faktor-faktor yang mempengaruhi OCB berdasarkan jenis kelamin.

## 2. Literature Review

### 2.1 *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

*Organizational Citizenship Behavior (OCB)* merujuk pada sumbangan individu yang melampaui tuntutan peran formal di lingkungan kerja. Ini melibatkan perilaku seperti membantu rekan kerja, secara sukarela menanggung tanggung jawab tambahan, serta mematuhi peraturan dan prosedur kerja. Jenis perilaku ini menggambarkan bagaimana karyawan dapat memberikan nilai tambah melalui interaksi sosial yang positif, konstruktif, dan memberikan kontribusi yang bermakna. Menurut (Grahandika & Wijayati, 2021), OCB adalah tindakan yang dilakukan oleh individu secara sukarela, yang tidak semata-mata bergantung pada motivasi imbalan, untuk meningkatkan kinerja organisasi.

Penelitian oleh (Jaya, 2015) mengusulkan bahwa OCB merupakan perilaku yang memberikan manfaat kepada organisasi secara sukarela dan melebihi tuntutan peran formal karyawan. Ini berarti bahwa OCB melibatkan perilaku yang tidak termasuk dalam deskripsi pekerjaan resmi, dan tidak dihubungkan dengan pemberian imbalan formal. Beberapa contoh dari perilaku ini meliputi membantu rekan kerja yang membutuhkan bantuan, menunjukkan sikap sopan kepada individu lain, serta kesediaan untuk membantu karyawan lain yang menghadapi beban kerja yang berlebihan. Hal ini juga melibatkan berbagi hari libur dengan rekan kerja, menjaga sikap sportif dan saling menghormati, serta menunjukkan sikap positif yang lain.

Berdasarkan hasil penelitian yang menginvestigasi dampak *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* terhadap kinerja organisasi, dengan adaptasi dari kajian (Podsakoff et al., 1997) dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. OCB berpotensi meningkatkan produktivitas rekan kerja di dalam organisasi.
2. OCB memiliki kemampuan untuk meningkatkan produktivitas manajer dalam lingkungan organisasi.
3. OCB dapat berfungsi sebagai alat yang efektif dalam mengoordinasikan aktivitas kelompok kerja di dalam organisasi.
4. OCB memiliki potensi untuk meningkatkan kapabilitas organisasi dalam menarik dan mempertahankan karyawan yang memiliki kualitas terbaik.
5. OCB berpotensi untuk meningkatkan kestabilan kinerja keseluruhan organisasi.

Kesimpulan-kesimpulan tersebut mencerminkan dampak positif OCB terhadap berbagai aspek kinerja organisasi, seperti produktivitas individu, koordinasi tim, daya tarik karyawan, dan stabilitas hasil kerja organisasi.

### 2.2 *Aspek-aspek Organizational Citizenship Behavior*

*Organizational Citizenship Behavior (OCB)* adalah konsep yang menggambarkan perilaku sukarela dari karyawan di luar tugas-tugas resmi mereka yang dapat memberikan kontribusi positif pada organisasi. Berdasarkan klasifikasi lima dimensi OCB menurut (Punch et al., 2007) berikut adalah penjelasan untuk masing-masing dimensi:

1. *Altruism (Perilaku Menolong)*: Altruism mengacu pada perilaku di mana karyawan membantu rekan kerja yang mengalami kesulitan atau masalah, baik dalam hal pekerjaan maupun hal-hal pribadi. Contoh perilaku ini mencakup membantu dalam pekerjaan yang tidak termasuk dalam tugas mereka, memberikan dukungan moral, atau memberikan bantuan praktis seperti membantu perbaikan komputer.
2. *Conscientiousness (Disiplin)*: Disiplin mengacu pada perilaku sukarela yang melibatkan karyawan dalam tanggung jawab yang melebihi tugas-tugas rutin mereka. Ini bisa berarti mengambil tanggung jawab ekstra, bekerja dengan tepat waktu, atau memastikan pekerjaan diselesaikan dengan baik bahkan jika tidak diwajibkan.
3. *Sportsmanship (Toleransi)*: Toleransi melibatkan perilaku karyawan dalam menangani situasi yang kurang menyenangkan atau kondisi yang tidak ideal dalam organisasi tanpa mengeluh atau

- mencari-cari kesalahan. Ini mencakup menghindari membesar-besarkan masalah, menghindari konflik yang tidak perlu, dan menjaga sikap positif dalam menghadapi tantangan.
4. *Courtesy* (Menghindari Perselisihan): Menghindari perselisihan melibatkan perilaku yang mendukung hubungan antar karyawan dengan menghindari konflik atau masalah interpersonal. Ini dapat mencakup menjaga sikap sopan, memberikan informasi yang membantu kepada rekan kerja, dan berusaha menjaga harmoni dalam lingkungan kerja.
  5. *Civic Virtue* (Partisipasi): Partisipasi merujuk pada perilaku sukarela yang melibatkan karyawan dalam aktivitas organisasi, baik dalam bentuk menghadiri rapat, menjawab email terkait pekerjaan, mengikuti acara amal yang disponsori oleh organisasi, atau tetap up-to-date dengan perkembangan yang terjadi dalam lingkup organisasi.
  6. *Gender* (Jenis Kelamin)  
WHO (Organisasi Kesehatan Dunia) mendefinisikan *gender* sebagai aspek bawaan yang dibedakan antara perempuan dan laki-laki, termasuk norma-norma, peran, dan hubungan sosial yang dibangun di antara kelompok masyarakat. *Gender* juga dapat berbeda antara kelompok masyarakat dan berubah seiring waktu. Oleh karena itu, *gender* dapat dianggap sebagai suatu konstruksi sosial yang tidak tergantung pada bentuk tubuh laki-laki atau perempuan.

Konsep *gender* melibatkan dua elemen penting, yaitu identitas *gender* dan ekspresi *gender* (Davies, 2018). Berikut adalah penjelasan mengenai kedua istilah tersebut :

1. *Identitas Gender* : *Identitas gender* merujuk pada cara individu memandang dirinya sendiri dalam konteks dimensi jenis kelamin. *Identitas gender* berkaitan dengan bagaimana seseorang mengenali dirinya sebagai pria, wanita, atau mungkin merasa bahwa identitas *gender* mereka tidak sejalan dengan biner tersebut. *Identitas gender* lebih fokus pada persepsi internal seseorang tentang siapa mereka sebenarnya dan bagaimana mereka mengidentifikasi diri mereka sendiri.
2. *Ekspresi Gender* : *Ekspresi gender* mengacu pada cara seseorang mengekspresikan identitas *gender* mereka kepada dunia luar melalui perilaku, penampilan fisik, cara berpakaian, gaya rambut, penggunaan bahasa, dan lain sebagainya. *Ekspresi gender* dapat bervariasi secara signifikan antara individu dan budaya, dan mungkin tidak selalu sesuai dengan harapan atau stereotip yang dikaitkan dengan jenis kelamin tertentu.

Meskipun jenis kelamin sering kali hanya diartikan sebagai laki-laki atau perempuan, pandangan tradisional dan stereotip *gender* telah membentuk harapan dan persepsi tertentu terhadap bagaimana laki-laki dan perempuan seharusnya bertingkah laku (Zuhri & Amalia, 2022). Ini bisa mencakup pandangan bahwa laki-laki diharapkan kuat dan tanpa lemah, sementara perempuan diharapkan lebih lembut dan memiliki karakteristik keibuan. Namun, penting untuk diingat bahwa pandangan ini sangat terbatas dan tidak mengakui keragaman besar dalam identitas dan ekspresi *gender* di seluruh masyarakat dan budaya. Perubahan dalam persepsi dan pemahaman tentang *gender* sedang berlangsung, dengan semakin banyak pengakuan terhadap berbagai identitas dan ekspresi *gender* yang melebihi pandangan tradisional tersebut.

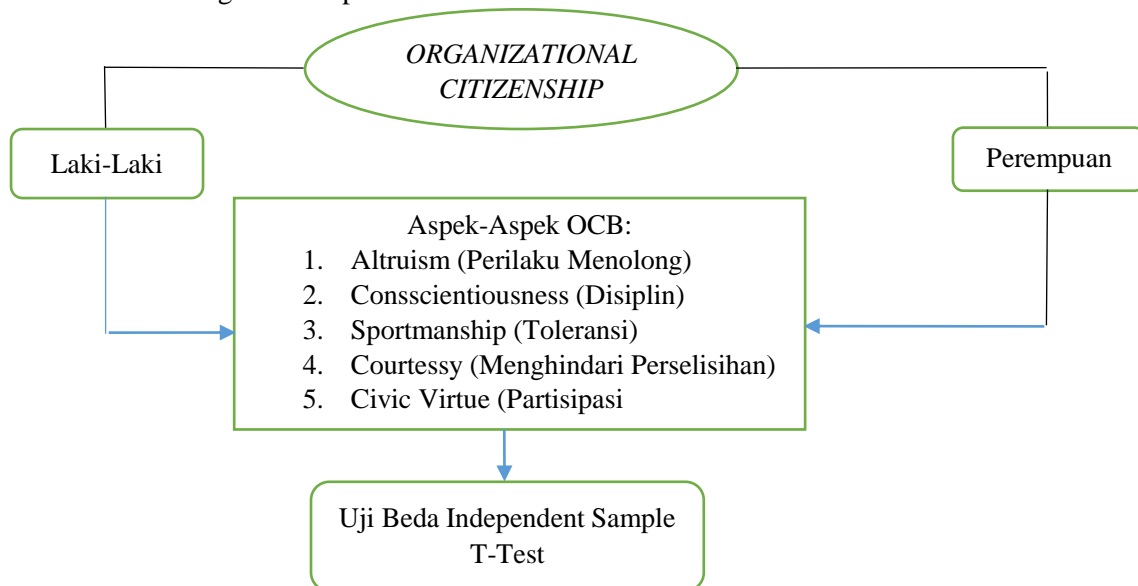
*Organizational Citizenship Behavior (OCB)* akan ditunjukkan secara berbeda oleh tiap tiap individu. Hal tersebut dapat terlihat dari kepribadian masing-masing jenis kelamin individu tersebut. (Rahman, 2014) mengemukakan bahwa perilaku-perilaku kerja seperti menolong orang lain, bersahabat dan bekerjasama dengan orang lain lebih menonjol dilakukan oleh wanita daripada pria. Beberapa penelitian juga menunjukkan bahwa wanita cenderung lebih mengutamakan pembentukan relasi (relational identities) dari pada pria (Gabriel & Gardner, 1999) dan lebih menunjukkan perilaku menolong daripada pria . Temuan-temuan tersebut menunjukkan bahwa ada perbedaan yang cukup signifikan antara pria dan wanita dalam perilaku menolong dan interaksi sosial di tempat mereka bekerja. Dalam hasil penelitian (Rahmadani & Arindawanti, 2020) mendapatkan hasil berkaitan dengan OCB, yaitu OCB pada pegawai wanita lebih tinggi dari pada pria. Tingkatan OCB yang tinggi pada anggota perempuan tersebut menandakan bahwa mereka sering melakukan perilaku-perilaku extra role atau perilaku yang lebih dari sekedar tugas yang diberikan dan tanggung jawab yang

diemban. Pada anggota laki-laki, tingkatan OCB yang masuk dalam kategori sedang bukan berarti tidak melakukan perilaku peran yang lebih namun perilaku tersebut tidak sering dilakukan oleh anggota laki-laki. Sedangkan dalam penelitian (Ariyani & Zulkarnain, 2017) menunjukkan bahwa tidak ada perbedaan antara pegawai laki-laki dan pegawai perempuan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

Dari uraian penelitian diatas memungkinkan adanya tingkat OCB yang tinggi maupun rendah yang akan diperlihatkan oleh masing-masing individu dalam dunia industri maupun organisasi, sesuai dengan jenis kelamin mereka. Oleh sebab itu, maka OCB penting untuk diteliti pada karyawan di PDAM Kota Makassar. Hal tersebut dilakukan untuk mengetahui apakah ada hasil yang berbeda dengan penelitian-penelitian sebelumnya, sebab dalam penelitian-penelitian sebelumnya didapatkan metode penelitian yang berbeda, populasi dan sampel yang berbeda, serta alat ukur yang berbeda dengan yang akan penulis teliti.

### 2.3 Kerangka Konseptual dan Hipotesis

Gambar 1. Kerangka Konseptual



Sumber : (Peneliti, 2023)

Kerangka konseptual ini akan membantu menggambarkan hubungan antara variabel bebas (dimensi OCB) dengan variabel terikat (jenis kelamin), serta bagaimana penelitian ini mengidentifikasi perbedaan perilaku OCB antara kelompok laki-laki dan perempuan dalam konteks karyawan PDAM Kota Makassar. Dalam penelitian ini, dilakukan Uji Independent Sample t-test untuk membandingkan tingkat *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) berdasarkan jenis kelamin pada karyawan PDAM Kota Makassar, dengan mempertimbangkan dimensi-dimensi *Altruism*, *Conscientiousness*, *Sportsmanship*, *Courtesy*, dan *Civic Virtue*.

Dalam rangka menguji hipotesis, terdapat dua hipotesis yang diajukan:

1. Hipotesis Nol ( $H_0$ ): Tidak ada perbedaan tingkat OCB berdasarkan jenis kelamin.
2. Hipotesis Alternatif ( $H_1$ ): Terdapat perbedaan tingkat OCB berdasarkan jenis kelamin.

### 3. Metodologi Penelitian

Penelitian ini mengadopsi pendekatan komparatif untuk membandingkan dua kelompok yang tidak saling tergantung, yaitu kelompok laki-laki dan perempuan, dengan menggunakan uji perbedaan.



Penelitian ini termasuk dalam kategori penelitian kuantitatif, di mana data yang digunakan berupa angka dan prosedur statistik diterapkan dalam analisisnya.

Populasi yang menjadi fokus penelitian adalah seluruh karyawan yang terlibat dalam pelayanan pelanggan di PDAM Kota Makassar, yang terdiri dari 718 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah random sampling, dengan tingkat presisi sebesar 10%. Hal ini menghasilkan sampel sebanyak 88 orang karyawan yang diikutsertakan dalam penelitian.

Dalam penelitian ini, variabel bebas (X) adalah dimensi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), yang meliputi altruism, conscientiousness, sportsmanship, courtesy, dan civic virtue. Sementara itu, variabel terikat (Y) adalah jenis kelamin, yaitu laki-laki dan perempuan.

Uji hipotesis yang digunakan adalah uji Independent Sample t-test. Untuk itu sebelumnya dilakukan uji normalitas pada data sebagai syarat pra-penganalisisan, karena Uji Independent Sample t-test hanya dapat dilakukan pada data yang memiliki distribusi normal.

Hasil dari uji normalitas akan memberikan informasi apakah data dari masing-masing dimensi OCB memiliki distribusi yang cukup mendekati normal atau tidak. Jika data tidak memiliki distribusi normal, alternatif uji statistik yang lebih sesuai mungkin harus dipertimbangkan.

Selanjutnya, hasil uji Independent Sample t-test akan digunakan untuk mengambil kesimpulan mengenai apakah ada perbedaan yang signifikan dalam tingkat OCB antara kelompok laki-laki dan perempuan di PDAM Kota Makassar berdasarkan masing-masing dimensi yang diteliti.

## 4. Hasil dan Pembahasan

### 4.1 Identitas Responden

Dalam penelitian ini, sampel terdiri dari 88 karyawan PDAM Kota Makassar. Dari jumlah tersebut, terbagi menjadi dua kategori berdasarkan jenis kelamin:

1. Laki-Laki: Terdapat 30 karyawan laki-laki dalam sampel, yang menyumbang sekitar 34% dari total sampel.
2. Perempuan: Terdapat 58 karyawan perempuan dalam sampel, yang menyumbang sekitar 66% dari total sampel.

Secara keseluruhan, sampel ini mencakup berbagai jenis kelamin, dengan jumlah total 88 karyawan yang berpartisipasi dalam penelitian ini., sebagaimana pada tabel berikut ini:

Tabel 1. Jenis Kelamin

Deskripsi Sampel	Kategori	Jumlah (n)	Persentase (%)
Jenis Kelamin	Laki - Laki	30	34%
	Perempuan	58	66%
	Jumlah	88	100%

Sumber : Data Diolah, 2023

Berdasarkan tanggapan dari responden terhadap aspek *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) berdasarkan jenis kelamin, terdapat pola penilaian yang cukup menarik. Berikut adalah rangkuman dari tanggapan responden:

1. Sangat Setuju: Sebanyak 36% responden memberikan penilaian "sangat setuju" terhadap aspek OCB. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden merasa bahwa OCB yang ada pada karyawan PDAM Kota Makassar telah menunjukkan hasil yang sangat baik.
2. Setuju: Sebanyak 34.62% responden memberikan penilaian "setuju" terhadap aspek OCB. Ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden tetap memberikan penilaian positif terhadap OCB.

3. Kurang Setuju: Sebanyak 19.39% responden memberikan penilaian "kurang setuju" terhadap aspek OCB. Meskipun persentase ini lebih rendah daripada penilaian positif, masih ada sebagian responden yang merasa bahwa OCB tidak sepenuhnya memenuhi harapan.
4. Tidak Setuju: Hanya sekitar 6.67% responden yang memberikan penilaian "tidak setuju". Meskipun jumlahnya tidak besar, ada beberapa responden yang memiliki pandangan yang lebih kritis terhadap OCB.
5. Sangat Tidak Setuju: Hanya sekitar 2.96% responden yang memberikan penilaian "sangat tidak setuju". Meskipun jumlahnya sangat kecil, tetap ada beberapa responden yang memiliki pandangan sangat negatif terhadap OCB.

#### 4.2 Deskripsi Data Atas Aspek OCB

Keseluruhan, mayoritas responden memberikan penilaian positif terhadap OCB yang ada pada karyawan PDAM Kota Makassar. Meskipun ada beberapa responden yang memberikan penilaian kurang baik, proporsi mereka relatif kecil. Hal ini menunjukkan bahwa OCB telah memberikan kontribusi positif dalam konteks organisasi dan memenuhi kebutuhan instansi dalam pengambilan keputusan. Dapat terlihat dalam table 2.

Tabel 2. Tanggapan Responden

OCB Item pertanyaan	Uraian	Skor					Total
		SS	S	KS	TS	STS	
		5	4	3	2	1	
Dengan senang hati membantu rekan kerja, tanpa membedakan <i>gender</i>	Jumlah	30	28	16	8	6	88
	%	34%	32%	18%	9%	7%	100%
Yakin bahwa membantu rekan kerja, baik pria maupun wanita, adalah tanggung jawab di tempat kerja.	Jumlah	25	30	20	10	3	88
	%	28%	34%	23%	11%	3%	100%
Merasa bahwa kontribusi karyawan pria/wanita dihargai dengan baik di lingkungan kerja ini.	Jumlah	32	25	18	10	3	88
	%	36%	28%	20%	11%	3%	100%
Selalu mematuhi aturan dan prosedur perusahaan, tanpa membedakan <i>gender</i> .	Jumlah	30	27	20	8	3	88
	%	34%	31%	23%	9%	3%	100%
Aturan dan norma perusahaan harus diikuti oleh semua karyawan, tanpa memandang <i>gender</i> .	Jumlah	35	30	15	5	3	88
	%	40%	34%	17%	6%	3%	100%
Aktif mengambil inisiatif dalam pekerjaan saya, tanpa membedakan <i>gender</i> .	Jumlah	34	29	18	5	2	88
	%	39%	33%	20%	6%	2%	100%
Percaya bahwa inisiatif di tempat kerja harus dilakukan oleh semua karyawan tanpa membedakan <i>gender</i> .	Jumlah	25	30	20	10	3	88
	%	28%	34%	23%	11%	3%	100%
Selalu memperhatikan kesejahteraan rekan kerja tanpa membedakan <i>gender</i> .	Jumlah	27	34	20	4	3	88
	%	31%	39%	23%	5%	3%	100%
Merasa bertanggung jawab untuk mendukung kesejahteraan rekan kerja, tanpa membedakan <i>gender</i> ..	Jumlah	35	30	18	3	2	88
	%	40%	34%	20%	3%	2%	100%
Peduli dengan kesuksesan Perusahaan tanpa memandang perbedaan <i>gender</i> .	Jumlah	38	29	11	7	3	88
	%	43%	33%	13%	8%	3%	100%
Berkomitmen untuk mendukung reputasi positif perusahaan, tanpa memandang perbedaan <i>gender</i> .	Jumlah	39	28	15	4	2	88
	%	44%	32%	17%	5%	2%	100%

OCB Item pertanyaan	Uraian	Skor					Total
		SS	S	KS	TS	STS	
		5	4	3	2	1	
Aktif mencari cara untuk meningkatkan kualitas pekerjaan saya, tanpa memandang perbedaan <i>gender</i> .	Jumlah	35	31	18	3	1	88
	%	40%	35%	20%	3%	1%	100%
Merasa penting untuk selalu berusaha meningkatkan kualitas pekerjaan, tanpa memandang perbedaan <i>gender</i> .	Jumlah	33	36	12	5	2	88
	%	38%	41%	14%	6%	2%	100%
Aktif berpartisipasi dalam kegiatan yang bertujuan meningkatkan efisiensi organisasi, tanpa memandang perbedaan <i>gender</i>	Jumlah	30	34	20	3	1	88
	%	34%	39%	23%	3%	1%	100%
Peningkatan organisasi adalah tanggung jawab bersama terlepas dari perbedaan <i>gender</i> .	Jumlah	32	36	15	3	2	88
	%	36%	41%	17%	3%	2%	100%
Akumulasi Jawaban Responden	Jumlah	480	457	256	88	39	1320
	%	36%	34.62%	19.39%	6.67%	2.95%	100%

Sumber : Data Diolah, 2023

Berdasarkan Tabel 2 dapat dilihat rata-rata tanggapan responden *gender* pada aspek OCB, rata-rata jawaban responden menunjukkan sangat setuju (36%), setuju (34.62%), kurang setuju (19.39%), tidak setuju (6.67%), dan sangat tidak setuju (2.96%). Berdasarkan jawaban responden tersebut, maka responden lebih dominan memberikan penilaian baik terhadap OCB sebesar 36% walaupun masih ada responden yang memberikan penilaian yang kurang baik sebesar 2.96%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden setuju bahwa OCB yang ada pada karyawan PDAM Kota Makassar sudah menunjukkan hasil yang baik dan telah memenuhi kebutuhan instansi dalam mengambil keputusan.

Uraian dari lima dimensi dari *Organizational Citizenship Behavior* yaitu *altruism*, *conscientiousness*, *sportsmanship*, *courtesy*, dan *civic virtue* sebagai berikut :

1. *Altruism* (Perilaku Menolong)

Perilaku meringankan pekerjaan pegawai lain yang dilakukan dengan memberikan pertolongan kepada rekan kerja yang mengalami kesulitan dalam situasi yang sedang dihadapi baik mengenai tugas-tugas yang berkaitan erat dengan operasi-operasi organisasional maupun masalah pribadi orang lain, tanpa adanya paksaan. Salah satu contoh perilaku *altruism* dalam OCB adalah pegawai yang secara sukarela membantu rekan kerja yang mengalami kesulitan dalam mengoperasikan komputernya.

2. *Conscientiousness* (Disiplin)

*Conscientiousness* mengacu pada perilaku pegawai dalam mengerjakan tugas yang diberikan, dimana tugas dilakukan dengan cara melebihi atau diatas apa yang disyaratkan atau diharapkan oleh organisasi. Perilaku ini bersifat sukarela dan bukan merupakan bagian dari tanggung jawabnya. Salah satu contoh perilaku *conscientiousness* mengambil tanggung jawab ekstra, tepat waktu, dan lain-lain.

3. *Sportsmanship* (Toleransi)

Perilaku toleransi terhadap keadaan yang kurang menyenangkan atau kurang ideal dalam organisasi tanpa mengajukan keberatan. Contoh perilaku dari dimensi ini adalah tidak mencari-cari kesalahan organisasi, tidak membesar - besarkan permasalahan dalam organisasi, dan tidak mengeluh tentang segala hal.

4. *Courtesy* (Menghindari Perselisihan)

Perilaku menjaga hubungan baik dengan rekan kerja agar terhindar dari masalah interpersonal. Perilaku ini bersifat sukarela dan bertujuan untuk mencegah permasalahan dengan orang lain.



Salah satu contoh dari perilaku ini adalah membiarkan orang lain tahu bagaimana cara menghubunginya jika memerlukan bantuan.

#### 5. *Civic Virtue* (Partisipasi)

Perilaku yang menunjukkan partisipasi secara sukarela terhadap kegiatan-kegiatan organisasi, dan kepedulian terhadap kelangsungan hidup organisasi. Perilaku ini dilakukan untuk turut serta dalam mendukung fungsi-fungsi organisasi dan untuk menimbulkan kesan baik bagi organisasi.

### 4.3 *Pengujian Normalitas*

Pengujian normalitas dalam analisis statistik digunakan untuk mengevaluasi apakah data dalam suatu variabel memiliki distribusi yang mendekati distribusi normal (distribusi Gauss) atau tidak dapat terlihat pada table 3.

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

		<i>Test Of Normality</i>					<i>Unstandardized Predicted Value</i>
		<i>altruism</i>	<i>Conscientiousness</i>	<i>civic_virtue</i>	<i>sportsmanship</i>	<i>courtesy</i>	
<i>Most</i>	<i>Absolute</i>	0.100	0.190	0.109	0.140	0.156	0.252
<i>Extreme</i>	<i>Positive</i>	0.060	0.106	0.097	0.121	0.156	0.009
<i>Differences</i>	<i>Negative</i>	-0.100	-0.190	-0.109	-0.140	-0.062	-0.252
<i>Kolmogorov-Smirnov Z</i>		0.445	0.843	0.486	0.624	0.695	1.119
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		0.989	0.476	0.972	0.832	0.719	0.163

a. Grouping Variable: *gender*

Sumber : Data Diolah, 2023

Berdasarkan nilai signifikansi *Kolmogorov-Smirnov (KS)* untuk masing-masing dimensi OCB, (*altruism* = 0,445), (*conscientiousness* = 0,843), (*civic virtue* = 0,846), (*sportsmanship* = 0,624), (*courtesy* = 0,695) dapat disimpulkan bahwa nilai-nilai tersebut > 0,05, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi normal.

Uji Independent Sample t-test dilakukan untuk mengetahui adanya perbedaan tingkat OCB berdasarkan jenis kelamin pada karyawan PDAM Kota Makassar dari dimensi Altruism, Conscientiousness, Sportsmanship, Courtesy, dan Civic Virtue. Interpretasi hasil uji hipotesis (p-value) adalah sebagai berikut:

1. **Jika nilai  $p < 0,05$ :** Ini menunjukkan bahwa terdapat perbedaan signifikan antara kelompok laki-laki dan perempuan dalam hal tingkat OCB pada dimensi yang diukur. Dalam konteks ini, Anda menerima Hipotesis Alternatif (H1) bahwa ada perbedaan yang signifikan.
2. **Jika nilai  $p > 0,05$ :** Ini mengindikasikan bahwa tidak ada perbedaan signifikan antara kelompok laki-laki dan perempuan dalam hal tingkat OCB pada dimensi yang diukur. Dalam hal ini, Anda menerima Hipotesis Nol (Ho) bahwa tidak ada perbedaan yang signifikan.

### 4.4 *Uji Hipotesis*

Hasil uji hipotesis tentang perbedaan OCB antara kedua *gender* dapat terlihat pada tabel 4.

Tabel 4. Hasil Uji Independent Sample t-test

Hasil OCB		Independent Samples Test								
		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
								Lower		Upper
altruism	Equal variances assumed	1.871	0.175	-0.476	86	0.635	-0.17	0.357	-0.881	0.54
	Equal variances not assumed			-0.436	46.751	0.665	-0.17	0.39	-0.955	0.614
conscientiousness	Equal variances assumed	5.552	0.021	-0.235	86	0.815	-0.083	0.353	-0.784	0.619
	Equal variances not assumed			-0.221	49.81	0.826	-0.083	0.375	-0.837	0.671
civic_vitue	Equal variances assumed	0.51	0.477	0.492	86	0.624	0.166	0.337	-0.504	0.835
	Equal variances not assumed			0.486	56.827	0.629	0.166	0.341	-0.517	0.848
sportmanship	Equal variances assumed	3.023	0.086	-0.202	86	0.84	-0.061	0.302	-0.66	0.539
	Equal variances not assumed			-0.193	52.264	0.847	-0.061	0.315	-0.693	0.571
courtesy	Equal variances assumed	2.756	0.101	1.155	86	0.251	0.359	0.31	-0.258	0.976
	Equal variances not assumed			1.237	70.742	0.22	0.359	0.29	-0.219	0.937

Sumber: hasil olah data 2023

Setelah melakukan uji hipotesis melalui Independent Samples t-test, hasil penelitian menunjukkan variasi yang mungkin terjadi bergantung pada keragaman data serta metode penelitian yang digunakan. Hasil dari uji *Independent Samples T-Test* untuk beberapa variabel perilaku (*OCB: Organizational Citizenship Behavior*) dengan mempertimbangkan asumsi kesetaraan varian (equal variances assumed atau not assumed). Di bawah ini adalah ringkasan interpretasi dari hasil-hasil tersebut:

1. Altruism:

- Asumsi kesetaraan varian diuji dengan Levene's Test dan tidak signifikan ( $p = 0.175$ ).
- Tidak ada perbedaan signifikan dalam perilaku altruism antara kelompok ( $t = -0.476$ ,  $df = 86$ ,  $p = 0.635$ ).
- Hasil tidak berubah ketika asumsi kesetaraan varian tidak dipertahankan.

2. Conscientiousness:
  - Asumsi kesetaraan varian diuji dengan Levene's Test dan signifikan ( $p = 0.021$ ).
  - Tidak ada perbedaan signifikan dalam perilaku conscientiousness antara kelompok ( $t = -0.235$ ,  $df = 86$ ,  $p = 0.815$ ).
  - Hasil tidak berubah ketika asumsi kesetaraan varian tidak dipertahankan.
3. Civic Virtue:
  - Asumsi kesetaraan varian diuji dengan Levene's Test dan tidak signifikan ( $p = 0.477$ ).
  - Tidak ada perbedaan signifikan dalam perilaku civic virtue antara kelompok ( $t = 0.492$ ,  $df = 86$ ,  $p = 0.624$ ).
  - Hasil tidak berubah ketika asumsi kesetaraan varian tidak dipertahankan.
4. Sportsmanship:
  - Asumsi kesetaraan varian diuji dengan Levene's Test dan tidak signifikan ( $p = 0.086$ ).
  - Tidak ada perbedaan signifikan dalam perilaku sportsmanship antara kelompok ( $t = -0.202$ ,  $df = 86$ ,  $p = 0.840$ ).
  - Hasil tidak berubah ketika asumsi kesetaraan varian tidak dipertahankan.
5. Courtesy:
  - Asumsi kesetaraan varian diuji dengan Levene's Test dan tidak signifikan ( $p = 0.101$ ).
  - Tidak ada perbedaan signifikan dalam perilaku courtesy antara kelompok ( $t = 1.155$ ,  $df = 86$ ,  $p = 0.251$ ).
  - Hasil tidak berubah ketika asumsi kesetaraan varian tidak dipertahankan.

Kesimpulannya, berdasarkan hasil uji t, tidak terdapat perbedaan signifikan dalam perilaku OCB antara kelompok yang dibandingkan untuk setiap variabel yang diukur. Asumsi kesetaraan varian pada beberapa variabel diuji dan hasilnya diperhitungkan dalam interpretasi.

Namun, temuan yang diperoleh dari penelitian ini menegaskan bahwa tidak terdapat perbedaan yang signifikan dalam tingkat *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) antara karyawan laki-laki dan perempuan. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa faktor *gender* tidak memiliki pengaruh yang bermakna terhadap perilaku OCB di lingkungan karyawan PDAM Kota Makassar.

Mengacu pada rekomendasi yang dihasilkan dari penelitian sebelumnya, karyawan memiliki peluang untuk memperbaiki perilaku OCB mereka. Ini dapat dicapai dengan menghindari konflik antar individu, memberikan bantuan kepada rekan kerja, memberikan kontribusi yang bermanfaat untuk kemajuan perusahaan, serta mematuhi peraturan internal. Di samping itu, dukungan yang diberikan oleh organisasi juga memiliki peran penting dalam mendorong karyawan agar lebih positif dan proaktif dalam perilaku OCB. Melalui dorongan ini, karyawan dapat lebih aktif dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan saling membantu.

Hasil ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Oktavianto & Yuwono, 2014) tentang *Organizational Citizenship Behavior* Jenis Kelamin Pada Pegawai Dinas Pendidikan Kota Universitas Muhammadiyah Surakarta (OCB) Ditinjau Dari Jenis Kelamin Pada Pegawai Dinas Pendidikan Kota Cilegon. Sejalan juga dengan penelitian yg dilakukan oleh (Sholihah & Afriansyah, 2017) yang mendapatkan hasil tidak adanya perbedaan yang signifikan perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) antara karyawan laki-laki dan perempuan pada CV. Nafiri Computer kota Semarang. Namun berbeda dengan penelitian yang telah dilakukan oleh (Sahrah, 2008) dan (Pramitasari, 2013) yang mengungkapkan hasil ada perbedaan yang signifikan antara pria dan wanita dalam tingkatan OCB para karyawan, dimana perilaku OCB pada karyawan wanita lebih tinggi dibandingkan karyawan pria. Karyawan dapat meningkatkan perilaku OCB dengan cara menghindari konflik interpersonal antar rekan kerja, dengan senang hati membantu rekan kerja, memberikan sumbangsih untuk meningkatkan kinerja perusahaan, mengusahakan untuk memiliki tingkat kehadiran yang tinggi, serta taat dan patuh pada peraturan perusahaan (Purba & Seniati, 2004). Lebih lanjut (Saerah

et al., 2020) mengatakan bahwa organisasi dapat membantu karyawan dalam meningkatkan perilaku OCB dengan mendorong karyawan dalam berperilaku positif, membantu karyawan lain, serta memberikan dukungan dalam kerja tim.

## 5. Simpulan

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan Independent Samples Test, dapat disimpulkan:

- Altruism (Sikap Suka Membantu): Tidak ada perbedaan signifikan dalam perilaku altruisme antara karyawan pria dan wanita di PDAM Kota Makassar. Baik dengan mengasumsikan varian yang sama maupun berbeda, perbedaan tidak signifikan.
- Conscientiousness (Sikap Disiplin): Perilaku disiplin juga tidak menunjukkan perbedaan yang signifikan berdasarkan jenis kelamin. Hasilnya konsisten, tidak terpengaruh apakah varian dianggap sama atau berbeda.
- Civic Virtue (Sikap Kewarganegaraan): Tidak ada perbedaan yang signifikan antara pria dan wanita dalam perilaku kewarganegaraan di lingkungan PDAM Kota Makassar. Hasil ini tetap tidak signifikan tanpa memperhatikan atau mengabaikan perbedaan varian
- Sportsmanship (Sikap Sportivitas): Perbedaan antara pria dan wanita dalam sikap sportivitas juga tidak signifikan, baik dengan asumsi varian yang sama maupun berbeda.
- Courtesy (Sikap Sopan Santun): Sama seperti aspek lainnya, tidak ada perbedaan signifikan dalam perilaku kesopanan antara karyawan pria dan wanita di PDAM Kota Makassar, terlepas dari pertimbangan varian yang sama atau berbeda.

## 6. Daftar Pustaka

- Ariyani, M., & Zulkarnain, D. (2017). *Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada guru ditinjau dari faktor demografi. Jurnal Penelitian Dan Pengukuran Psikologi: JPPP*, 6(2), 73–81.
- Davies, S. G. (2018). *Keberagaman Gender di Indonesia*. Yayasan Pustaka Obor Indonesia.
- Gabriel, S., & Gardner, W. L. (1999). Are there "his" and "hers" types of interdependence? The implications of *gender* differences in collective versus relational interdependence for affect, behavior, and cognition. *Journal of Personality and Social Psychology*, 77(3), 642.
- Grahandika, G., & Wijayati, D. T. (2021). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Organizational Citizenship Behavior, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(4), 1349–1359.
- Jaya, N. N. (2015). Meningkatkan perilaku ekstra peran karyawan. *GaneC Swara*, 9(1), 163–166.
- Hayani, N., & Ikbali, M. (2020). Pengaruh Instagram Sebagai Social Media Marketing Terhadap Perilaku Konsumtif Wanita Karir Di Kota Pekanbaru. *MBIA*, 19(1), 12-20.
- Oktaviana, R. (2019). Hubungan Antara Keterlibatan Kerja Dengan *Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Karyawan Yang Menggunakan Komputer Di PT Semen Baturaja (Persero) Palembang. MBIA*, 18(3), 41-48.
- Oktavianto, R., & Yuwono, S. (2014). *Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Ditinjau Dari Jenis Kelamin Pada Pegawai Dinas Pendidikan Kota*. (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Surakarta).
- Podsakoff, P. M., Ahearne, M., & MacKenzie, S. B. (1997). *Organizational Citizenship Behavior and the quantity and quality of work group performance. Journal of Applied Psychology*, 82(2), 262.
- Pramitasari, R. E. (2013). *Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Perawat. Cognicia*, 1(2).
- Purnamarini, T. R., & Kurniawan, I. S. (2023). Pengaruh Leader Member Exchange (LMX) Terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dengan Dimediasi Motivasi Kerja Karyawan. MBIA*, 22(2), 292-300.
- Punch, J. D., Hayes, D. H., LaPorte, F. B., McBride, V., & Seely, M. S. (2007). Organ donation and utilization in the United States, 1996–2005. *American Journal of Transplantation*, 7, 1327–1338.
- Purba, D. E., & Seniati, A. N. L. (2004). Pengaruh kepribadian dan komitmen organisasi terhadap organizational citizenship behavior. *Makara Human Behavior Studies in Asia*, 8(3), 105–111.

- Putri, A. N. S. (2022). The Effect Of Green Organizational Culture And Green Reward On *Organizational Citizenship Behavior* With Organizational Commitment As Intervening Variables. *Devotion Journal of Community Service*, 3(4), 298-312.
- Rahmadani, G., & Arindawanti, R. A. D. (2020). Perbedaan OCB Ditinjau Dari Jenis Kelamin Pada Anggota Dpm Fakultas X Unesa. *Prosiding Seminar Nasional LP3M* (Vol. 2).
- Rahman, U. (2014). Kepuasan Kerja dan *Organizational Citizenship Behavior* pada Guru Madrasah Aliyah. *Analisa: Journal of Social Science and Religion*, 21(1), 131–142.
- Saerah, S., Wulandari, A., Palupi, R., & Purnomo, W. (2020). *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) differences analysis in term of *gender* , age and working period factors. *EurAsian Journal of BioSciences*, 14(2), 3823–3825.
- Sahrah, A. (2008). *Organizational Citizenship Behavior* Ditinjau dari Kepuasan kerja dan jenis kelamin para perawat rumah sakit. *Skripsi*. Yogyakarta: *Fakultas Psikologi Universitas Mercu Buana*.
- Sholihah, S. Z., & Afriansyah, E. A. (2017). Analisis kesulitan siswa dalam proses pemecahan masalah geometri berdasarkan tahapan berpikir Van Hiele. *Mosharafa*, 6(2), 287–298.
- Zuhri, S., & Amalia, D. (2022). Ketidakadilan *gender* dan budaya patriarki di kehidupan masyarakat Indonesia. *Murabbi*, 5(1).