

**ANALISIS PERAN *GENDER*, USIA, DAN TINGKAT
PENDIDIKAN TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP
BEHAVIOR* KARYAWAN DI PTPN X AJONG GAYASAN
JEMBER**

SKRIPSI

Diajukan kepada Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember
untuk memenuhi salah satu persyaratan memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E)
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Jurusan Ekonomi Islam
Program Studi Ekonomi Syariah



Oleh:
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R
Galuh Husni Setiawan
NIM. E20162117

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
2023**

**ANALISIS PERAN *GENDER*, USIA, DAN TINGKAT
PENDIDIKAN TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP
BEHAVIOR* KARYAWAN DI PTPN X AJONG GAYASAN
JEMBER**

SKRIPSI

Diajukan kepada Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember
untuk memenuhi salah satu persyaratan memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E)
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Jurusan Ekonomi Islam
Program Studi Ekonomi Syariah



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

Disetujui Pembimbing

Acc ^{14/6}/₆



Dr. Siti Masrohatin, SE, MM.
NIP. 19780612 200912 2 001

**ANALISIS PERAN *GENDER*, *USIA*, DAN *TINGKAT*
PENDIDIKAN TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP*
BEHAVIOR KARYAWAN DI PTPN X AJONG GAYASAN
JEMBER**


SKRIPSI

Telah diuji dan diterima untuk memenuhi salah satu
Persyaratan memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E)
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Jurusan Ekonomi Islam
Program Studi Ekonomi Syariah

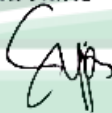
Hari : Rabu
Tanggal : 21 Juni 2023

Tim Penguji

Ketua


Dr. H. Fauzan, S.Pd., M.Si
NIP. 1974031220031210008

Sekretaris


Siti Indah Perwaning Yuwana, S.Si, M.M.
NIP. 198509152019032005

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

Anggota

1. Dr. Hj. Nurul Setianingrum, S.E, M.M.
2. Dr. Siti Masrohatin, S.E, M.M.

Mengetahui

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam



MOTTO

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ۝ ۱۰۵

Artinya: “Katakanlah (Nabi Muhammad), “Bekerjalah! Maka, Allah, rasul-Nya, dan orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu. Kamu akan dikembalikan kepada (Zat) yang mengetahui yang gaib dan yang nyata. Lalu, Dia akan memberitakan kepada kamu apa yang selama ini kamu kerjakan.” (QS. At-Taubah: 105). (Al-Fatih, *The Holy Qur'an Al Fatih*, 2013:203).



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

PERSEMBAHAN

Alhamdulillah wasyukurillah wa ala nikmatillah, segala puji bagi Allah SWT, shalawat serta salam selalu tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW, saya persembahkan karya tulis ini kepada:

1. Kedua orang tua saya tercinta, yang selalu memberikan semangat, kasih sayang dan doa yang tulus serta rela bekerja keras demi kesuksesan anaknya, terimakasih banyak Ayah Ibu atas segala pengorbanannya, yang tidak mungkin dapat dibalas oleh penulis, semoga surga kelak menjadi balasan atas kasih sayang, cinta dan pengorbanan kalian, aamiin.
2. Istri tercinta yang selalu menemani, membantu dan memberi semangat tanpa henti.
3. Keluarga besar tercinta yang selalu memberikan semangat, motivasi dan dukungan agar tidak pantang menyerah dalam segala hal.
4. Segenap Guru dan Dosen, semoga ilmu yang diberikan bermanfaat dan barokah, aamiin.
5. Almamater UIN Kiai Haji Achmad Siddiq Jember dan seluruh Dosen UIN Kiai Haji Achmad Siddiq Jember khususnya Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam yang bersedia meluangkan waktu dan tenaganya untuk memberikan ilmunya kepada penulis.

ABSTRAK

Galuh Husni Setiawan, Dr. Siti Masrohatin, S.E, M.M., 2023. Analisis Peran Gender, Usia, Dan Tingkat Pendidikan Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Karyawan Di Ptpn X Ajong Gayasan Jember.

OCB berkontribusi dalam efektivitas organisasi, tetapi, hal yang paling utama adalah karena perilaku tersebut membentuk konteks organisasi, baik secara sosial maupun psikologis. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi tingkat OCB diantaranya adalah faktor-faktor demografis seperti gender, usia, dan tingkat pendidikan. Karena pentingnya OCB bagi organisasi, penting untuk mengetahui dan memahami sifat dan sumber OCB.

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: 1. Apakah Peran Gender berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* PT Perkebunan Nusantara X Kebun Ajong Gayasan Jember?, 2. Apakah Usia berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* PT Perkebunan Nusantara X Kebun Ajong Gayasan Jember?, 3. Apakah Tingkat Pendidikan berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* PT Perkebunan Nusantara X Kebun Ajong Gayasan Jember?, 4. Apakah Peran Gender, Usia, dan Tingkat Pendidikan berpengaruh secara simultan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* PT Perkebunan Nusantara X Kebun Ajong Gayasan Jember?.

Tujuan penelitian dalam penelitian ini adalah: 1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Peran Gender terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada PT Perkebunan Nusantara X Kebun Ajong Gayasan Jember. 2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Usia terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada PT Perkebunan Nusantara X Kebun Ajong Gayasan Jember. 3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Tingkat Pendidikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada PT Perkebunan Nusantara X Kebun Ajong Gayasan Jember. 4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Peran Gender, Usia, dan Tingkat Pendidikan secara simultan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada PT Perkebunan Nusantara X Kebun Ajong Gayasan Jember.

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan jenis pendekatan kuantitatif dengan jenis pendekatan *mix method*. Pengeumpulan data berupa kuisioner dan wawancara dengan data yang digunakan yaitu data primer. Pengambilan sample dalam penelitian ini menggunakan sampling jenuh.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa: 1. Peran gender di PTPN X Kebun Ajong Gayasan Jember mempunyai pengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. 2. Usia mempunyai pengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* di PTPN X Kebun Ajong Gayasan Jember.. 3. Tingkat Pendidikan mempunyai pengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. 4. Peran Gender, Usia, dan Tingkat Pendidikan di PTPN X Kebun Ajong Gayasan Jember, berpengaruh secara simultan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

Kata kunci: Gender, Usia, Tingkat Pendidikan, dan *Organizational Citizenship Behavior*.

KATA PENGANTAR

Puji syukur Alhamdulillah, penulis panjatkan kehadiran Allah SWT. Yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik yang berjudul “Analisis Peran Gender, Usia, Dan Tingkat Pendidikan Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Karyawan Di PTPN X Ajong Gayasan Jember” sebagai salah satu syarat menyelesaikan studi Strata Satu (S1), Program Studi Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam UIN Kiai Haji Achmad Siddiq Jember.

Penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini, baik secara langsung maupun tidak langsung. Oleh karena itu, perkenankanlah penulis menyampaikan terimakasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Babun Suharto, S.E., MM selaku Rektor UIN Kiai Haji Achmad Siddiq Jember.
2. Bapak Dr. Khamdan Rifa'i SE., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Kiai Haji Achmad Siddiq Jember.
3. Dr. Nurul Widyawati Islami Rahayu, S.Sos., M.Si Selaku DPA yang selalu memberikan bimbingan selama perkuliahan
4. Dr. Nikmatul Masruroh, S.H.I., M.E.I. selaku Ketua Jurusan Ekonomi Islam Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Kiai Haji Achmad Siddiq Jember.
5. Dr. Siti Masrohatin, SE, MM. selaku Dosen Pembimbing yang selalu memberikan arahan, motivasi dan bimbingan

6. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, khususnya yang telah memberikan ilmu kepada penulis sehingga dapat mengetahui apa yang tidak diketahui sebelumnya.
7. Segenap jajaran PTPN X Ajong Gayasan Jember yang telah berkenan memberikan informasi yang dibutuhkan, sehingga membantu proses penyelesaian penelitian.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa di dunia ini tidak ada yang sempurna begitu juga dalam penulisan skripsi ini, yang tidak lupa dari kekurangan dan kesalahan. Oleh karena itu, dengan segala ketulusan dan kerendahan hati, penulis mengharapkan kritik dan saran untuk penyempurnaan skripsi ini.

Semoga skripsi ini dapat bermanfaat dan menambah wawasan bagi penulis dan pembaca sekalian.



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

Jember, 01 Juni 2023
Penulis

Galuh Husni Setiawan
NIM. E20162117

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
PERSETUJUAN PEMBIMBING	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
MOTTO	iv
PERSEMBAHAN.....	v
ABSTRAK	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	9
C. Tujuan Penelitian.....	10
D. Manfaat Penelitian.....	10
E. Ruang Lingkup Penelitian.....	11
F. Definisi Operasional.....	12
G. Asumsi Penelitian	14
H. Kerangka Konseptual.....	15
I. Hipotesis.....	15
J. Metode Penelitian	16
1. Pendekatan dan Jenis Penelitian	16

2. Populasi dan Sampel.....	17
3. Teknik dan Instrumen Pengumpulan Data	18
4. Analisis Data.....	19
K. Sistematika Pembahasan.....	26
BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN.....	28
A. Penelitian Terdahulu.....	28
B. Kajian Teori	40
1. MSDM (Manajemen Sumber Daya Manusia).....	40
2. Peran Gender	42
3. Indikator Peran Gender.....	44
4. Usia.....	45
5. Indikator Usia	45
6. Tingkat Pendidikan	46
7. <i>Organizational Citizenship Behaviour</i> (OCB)	48
BAB III METODE PENELITIAN	55
A. Gambaran Objek Penelitian.....	55
B. Penyajian Data dan Analisis	63
C. Analisis Data dan Pengujian Hipotesis	66
D. Pembahasan Penelitian	77
BAB IV PENUTUP	82
A. Kesimpulan.....	82
B. Saran	83
DAFTAR PUSTAKA	85

LAMPIRAN-LAMPIRAN

1. Matrik Penelitian
2. Surat Izin Penelitian
3. Jurnal Kegiatan Penelitian
4. Surat Selesai Penelitian
5. Kuesioner
6. Surat Pernyataan Keaslian Tulisan
7. Dokumentasi
8. Biodata Penulis



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Produksi dan Penjualan Kebun Ajong Gayasan tahun 2020	7
Tabel 1.2 Daftar PTPN Paling Produktif Di Kabupaten Jember 2020	8
Tabel 1.3 Skala Likert Pengukuran Kuesioner	19
Tabel 2.1 Persamaan dan Perbedaan	38
Tabel 3.1 Responden Menurut Usia	63
Tabel 3.2 Responden Menurut Jenis Kelamin	64
Tabel 3.3 Responden Menurut Tingkat Pendidikan	64
Tabel 3.4 Responden Menurut Masa Kerja	65
Tabel 3.5 Hasil Pengujian Validitas	66
Tabel 3.6 Hasil Pengujian Reliabilitas	67
Tabel 3.7 Hasil Uji Multikolinearitas	69
Tabel 3.8 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda	71
Tabel 3.9 Hasil Uji Hipotesis	73
Tabel 3.10 Hasil Uji Koefisien Determinasi	74
Tabel 3.11 Uji F (Simultan)	75
Tabel 3.12 Uji Koefisien Regresi R^2	76

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Kerangka Konseptual	15
Gambar 3.1 Struktur Organisasi Kebun Ajong Gayasan PT Perkebunan Nusantara X (Persero).....	58
Gambar 3.2 Hasil Uji Normalitas.....	68
Gambar 3.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas	70



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Karena dunia usaha saat ini berkembang dengan sangat cepat, organisasi diharapkan dapat menggunakan sumber daya manusianya secara efektif dan efisien dalam mengelola operasinya. Manusia adalah sumber daya perusahaan yang paling berharga karena mereka memberi organisasi kerja, bakat, inovasi, dan dorongan. Setiap perusahaan atau organisasi pasti membutuhkan sumber daya manusia. Tanpa unsur manusia, suatu korporasi tidak dapat maju dan maju ke arah tujuan-tujuannya. Untuk membantu organisasi mencapai tujuannya, SDM harus siap, mau, dan mampu (Zainal et al., 2014: 24). Memahami dan meneliti manajemen sumber daya manusia dimaksudkan untuk membekali pembaca dengan kemampuan analitis yang mereka butuhkan untuk mengatasi masalah manajemen, khususnya yang muncul dalam domain organisasi.

Penelitian ini bertujuan untuk menyelidiki bagaimana variabel demografi jenis kelamin, usia, dan tingkat pendidikan mempengaruhi variabel *Organization Citizenship Behavior* (OCB) di PTPN X Kebon Ajong Gayasan Jember. Perilaku organisasi sangat baik dalam menyediakan kemampuan khusus yang dibutuhkan oleh karyawan dalam suatu organisasi, membuat penelitian ini penting untuk dilakukan guna menindaklanjuti varian hasil penelitian dari penelitian sebelumnya (Fred Luthans, 2005: 107). Menurut data dari berbagai penelitian sebelumnya, penelitian secara tradisional

bergantung pada metode analisis data kuantitatif; Namun, dalam penelitian ini, para peneliti menggunakan metodologi campuran yang mengintegrasikan analisis data kuantitatif dan kualitatif.

Perilaku organisasi, termasuk dedikasi, tanggung jawab, keberanian, dan pekerja cerdas, dipandang sebagai salah satu elemen paling mendasar dari keberhasilan organisasi dalam paradigma manajemen baru (Jafari & Bidarian, 2012). OCB, yang sangat penting untuk dimiliki setiap karyawan, dapat berupa tindakan pribadi di tempat kerja termasuk menjadi sukarelawan untuk membantu sesama pekerja, mematuhi kebijakan perusahaan, dan menawarkan bantuan terkait masalah pekerjaan. Menurut penelitian, OCB adalah komponen penting dari literatur manajemen dan pendahulu yang signifikan terhadap efektivitas organisasi dan hasil lainnya. (2000) (MacKenzie et al.).

Organizational Citizenship Behavior adalah yang pertama peran ekstra (Kan & Katz, 1978). Namun, Organ memperkenalkan penyelidikan utama terhadap ide ini 28 tahun lalu. *Organizational Citizenship Behavior*, menurut Organ (1988), adalah perilaku individu mandiri yang tidak secara langsung atau terang-terangan terikat pada sistem penghargaan tetapi tetap dapat meningkatkan efektivitas organisasi.

Ini Bebas dan sukarela karena tidak diharuskan oleh kontrak dengan deskripsi pekerjaan atau persyaratan posisi eksplisit organisasi (Podsakoff et al., 2000). Sebaliknya, itu adalah keputusan yang dibuat orang itu untuk dirinya sendiri. *Organizational Citizenship Behavior* Salah satu cara agar perilaku dapat mempengaruhi efektivitas organisasi adalah dengan

meningkatkan produktivitas pekerja. Kedua, *Organization Citizenship Behavior* dapat berkontribusi pada peningkatan efektivitas manajerial. Ketiga, *Organization Citizenship Behavior* dapat mendukung pemanfaatan sumber daya organisasi secara efektif. Keempat, *Organization Citizenship Behavior* dapat mengurangi jumlah sumber daya yang harus dialokasikan untuk pemeliharaan staf. Kelima, kegiatan yang mengoordinasikan anggota tim dan kelompok tugas mungkin memiliki dasar yang kuat dalam *Organization Citizenship Behavior*. *Organization Citizenship Behavior* ke enam adalah dengan memunculkan kesan bahwa organisasi adalah pemberi kerja yang lebih diinginkan, perilaku dapat meningkatkan kapasitas organisasi untuk merekrut dan mempertahankan sumber daya manusia yang bergantung. Terakhir, *Organization Citizenship Behavior* dapat membantu organisasi untuk lebih mampu merespon perubahan dalam lingkungan bisnisnya. Cara ketujuh dan terakhir agar *Organization Citizenship Behavior* dapat membantu organisasi adalah dengan meningkatkan stabilitas kinerjanya.

Organization Citizenship Behavior, menurut Wirawan (2013), adalah perilaku sukarela anggota daripada perilaku yang diwajibkan atau dipaksakan oleh organisasi. Tugas yang disebutkan dalam deskripsi pekerjaan seseorang harus diselesaikan; terlibat dalam *Organization Citizenship Behavior* bukanlah salah satu dari tanggung jawab tersebut. Namun demikian, karyawan terlibat dalam perilaku ini karena merasa terpanggil untuk menjadi bagian dari organisasi. Meskipun OCB secara formal bukan bagian dari

sistem penghargaan, (Piercy et al., 2015) menemukan bahwa hal itu dapat meningkatkan efektivitas organisasi secara keseluruhan.

Namun, dampak *Organization Citizenship Behavior* pada kesuksesan organisasi sebagian besar disebabkan oleh perubahan sosial dan psikologis yang terjadi pada lingkungan. Memahami sifat dan asal usul *Organization Citizenship Behavior* sangat penting karena betapa pentingnya hal itu bagi perusahaan. OCB adalah fenomena terkait konteks yang dipengaruhi oleh kualitas pribadi dan elemen lingkungan kerja, menurut penelitian empiris dan anteseden perilaku sipil (Somech & Drach-Zahavy, 2004).

Variabel demografis seperti jenis kelamin, usia, dan tingkat pendidikan sedikit yang dapat memengaruhi jumlah OCB. Dalam penelitian sebelumnya, partisipasi secara signifikan dipengaruhi oleh kesenjangan gender, usia, dan tingkat pendidikan.

Karyawan yang melakukan OCB. Karena ketidakseimbangan kekuatan yang mencirikan manusia, gender merupakan variabel yang menyampaikan kategori biologis dan sering dilihat sebagai penentu hubungan sebab akibat di tempat kerja (Somech & Drach-Zahavy, 2004). Jenis kelamin memiliki dampak yang signifikan terhadap cara orang bersosialisasi. Variasi usia dan pendidikan di tempat kerja menghasilkan berbagai cara berpikir dan bertindak, termasuk perilaku organisasi seperti OCB. Menurut penelitian Beauregard, wanita dihukum karena tidak melakukan OCB ketika hal itu diharapkan dari mereka sebagai elemen biasa dari pekerjaan mereka. Laki-laki, di sisi lain, dihargai karena tidak melakukan OCB dan tidak diharapkan.

Wanita sering dianggap memiliki tingkat OCB yang lebih besar daripada pria, menurut analisis komponen OCB Farrell & Finkelstein (2007). Wanita dipandang lebih berbelas kasih dan memberi daripada pria. Selain itu, perempuan menunjukkan perilaku yang mendorong perdamaian dan menghindari konflik, serta memiliki keinginan yang kuat untuk membantu orang-orang di sekitarnya, menurut komponen altruisme.

Gyekye & Haybatollahi (2015) memperkirakan bahwa usia juga akan berdampak pada tingkat OCB karyawan. Usia adalah prediktor OCB yang sangat baik. Pekerja yang lebih muda lebih cenderung terlibat dalam OCB, menurut sejumlah penelitian yang melihat hubungan antara OCB dan perbedaan usia di antara karyawan, termasuk pekerja industri Ghana. Temuan penelitian menyanggah anggapan bahwa pekerja yang lebih tua lebih terlibat dalam OCB daripada yang lebih muda, seperti yang disarankan oleh literatur barat (Gyekye & Haybatollahi, 2015). Selain jenis kelamin dan usia, tingkat pendidikan diantisipasi mempengaruhi keterlibatan karyawan dalam OCB. Bergantung pada latar belakang pendidikan mereka, karyawan berpartisipasi dalam OCB dalam berbagai tingkatan.

Karyawan dengan pendidikan menengah lebih cenderung terlibat dalam OCB dibandingkan dengan mereka yang memiliki tingkat pendidikan yang lebih tinggi (Pavalacheilie, 2014). Karena mereka lebih mungkin dipromosikan, karyawan dengan tingkat pendidikan yang lebih tinggi cenderung lebih berkonsentrasi pada kinerja tugas, yang menurunkan kecenderungan mereka untuk terlibat dalam OCB (Bergeron et al., 2013).

Pengukuran *Organization Citizenship Behavior Checklist*(OCB-C), yang dimaksudkan untuk menilai seberapa sering karyawan terlibat dalam praktik OCB, digunakan sebagai ukuran dalam penelitian ini. 42 pertanyaan pada OCB-C digunakan dalam investigasi ini. Menurut Fox dan Spector (2012), skor dipecah menjadi dua kategori: OCB-O, yang merupakan tindakan yang menguntungkan organisasi, dan OCB-I, yang merupakan perilaku terkait pekerjaan yang menguntungkan rekan kerja.

Hanya 1.400 hektar tembakau yang ditanam pada tahun 2020 di Perkebunan Ajong PTPN X. Perkebunan Ajong Gayasan milik PT Perkebunan Nusantara X berencana menanam hanya 1.400 ha tembakau cerutu tahun ini dibandingkan dengan 1.600 ha pada tahun 2016, dengan produksi rata-rata 1,3 ton/ha, mempertahankan stok di tingkat produsen cerutu Eropa. Dengan rata-rata 30 hingga 35 Euro per kg (dengan kurs Rp 11.000 untuk setiap Euro), harga tembakau cerutu untuk pembungkus cerutu masih cukup terjangkau tahun ini. Menurut DWI A. Sandi yang bekerja di pabrik tembakau Na Oogst di Ajong Gayasan, produsen cerutu di Eropa saat ini memiliki pasokan bahan baku tembakau yang signifikan, yang merupakan stok untuk 2016. Akibatnya konsumsi bahan baku menurun.

Mengingat produksi komoditas ini membidik pasar Eropa, perubahan keadaan cerutu di Eropa berdampak pada pemilihan wilayah penanaman tembakau di Kabupaten Jember. “Kami hanya berencana menyewakan 1.400 hektare lahan masyarakat untuk menanam tembakau cerutu tahun ini, menurun dari 1.600 hektare yang ditanam pada 2016. Di sela-sela panen

pertama Na, akhir pekan lalu ia menyatakan, “Tapi komoditas ini masih terbilang menguntungkan. Tembakau Oogs di sekitar Taman Ajong Gayasan.

Tiga perkebunan tembakau cerutu dimiliki oleh PT Perkebunan Nusantara X Perkebunan Ajong Gayasan: perkebunan Arum seluas 325 hektar di Klaten, Jawa Tengah; perkebunan Kertosari seluas 525 hektar di Jember; dan perkebunan Ajong Gayasan. *Polyethylene*, disebut juga tembakau bawah naungan (TBN), merupakan rekayasa teknologi yang didirikan oleh PTPN X dalam pengembangan komoditas tembakau cerutu untuk mengurangi dampak sinar matahari terhadap hasil panen. Angka penjualan dan produksi tembakau tahun 2020 di PTPN X Kebun Ajong Gayasan Jember disajikan pada tabel 1.1 di bawah ini.

Tabel 1.1
Data Produksi dan Penjualan Kebun Ajong Gayasan tahun 2020

NO	GRADE	PRODUKSI		PENJUALAN	
		MTT.2019/2020		MTT.2019/2020	
		KARTON	KG	KARTON	KG
1.	NW	2.129	106,450,0	1,771	89,963,4
2.	LPW	929	46,450,0	412	21,048,3
3.	PW	2,903	145,158,0	701	35,407,5
4.	RFU	155	7,743,0	9	649,8
	JUMLAH	6,116	305,801,0	2,893	147,114.0
5	FILLER	813	81,288.0	-	-
	TOTAL	6,929	387,089.0	2,893	147,114.0

Sumber: PT Perkebunan Nusantara X Kebun Ajong Gayasan Jember 2020

Pada tanggal 23 Juni 2021 peneliti melakukan wawancara dengan asisten manager PTPN X Kebun Ajong Gayasan Jember berdasarkan tabel 1.1 dan dapat mengetahui detail mengenai output perusahaan NW 2020. Jumlah tembakau terbaik atau kualitas nomor satu sebanyak 106.450,0 ton; jumlah tembakau terbaik kedua atau kualitas nomor dua adalah 46.450,0 ton; jumlah tembakau terbaik ketiga atau kualitas nomor tiga adalah 145.158,0 ton; jumlah tembakau terburuk, atau FILLER, yang sangat buruk sehingga tidak dapat diekspor adalah 7.743,0 ton. PT Perkebunan Nusantara X Kebun Ajong Gayasan Jember memanen dan menjual sekitar 387.089,0 ton pada 2016–2017 NW. 21.048,3 ton LPW, atau tembakau mutu kedua, 35.407,0 ton PW, atau tembakau mutu ketiga, 694,8 ton RFU, atau tembakau mutu baik dan buruk dengan perbandingan yang sama, dan 89.963,4 ton PENGISI, atau tembakau tidak layak ekspor karena kerusakan. 147.114,0 metrik ton diproduksi secara keseluruhan oleh PT Perkebunan Nusantara X Ajong Gayasan Jember Gardens. Tabel 1.2 memuat tabel PTPN X dengan kinerja terbaik di Kabupaten Jember berikut ini.

Tabel 1.2
Daftar PTPN Paling Produktif Di Kabupaten Jember 2020

No	PTPN	Produksi (2020)	
		Karton	KG
1	PTPN X Kebun Ajong Gayasan	6,929	387,089.0
2	PTPN X Kebun Kertosari	5,431	313,174.0
3	PTPN X Kebun Pecoro	4,817	278,246.0
4	PTPN X Gudang Bungsu Arjasa	3,965	220,566.0

Sumber: Data Primer yang diolah 2020

Berdasarkan tabel 1.2, dapat dilihat bahwa PTPN X Kebun Ajong Gayasan adalah kebun yang paling yang dimiliki oleh PTPN X Jember. Tahun 2020 PTPN X Kebun Ajong Gayasan berhasil memproduksi 6,929 kanton tembakau dan 387,089.0 kg. Peneliti ingin mengkaji “Analisis Peran Jenis Kelamin, Usia, dan Tingkat Pendidikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Karyawan PTPN X Kebun Ajong Gayasan Jember” karena diyakini karyawan dengan OCB yang sangat tinggi menyebabkan fenomena tersebut.

B. Rumusan Masalah

Pada hakikatnya perumusan masalah adalah pembentukan inkuiri yang penyelesaiannya akan diselidiki. Oleh karena itu, penulis menyatakan masalah ini sebagai berikut:

1. Apakah *Organizational Citizenship Behavior* PT Perkebunan Nusantara X Kebun Ajong Gayasan Jember bergantung pada peran gender?
2. Apakah *Organizational Citizenship Behavior* PT Perkebunan Nusantara X Kebun Ajong Gayasan Jember berubah seiring bertambahnya usia?
3. Apakah tingkat pendidikan mempengaruhi bagaimana PT Perkebunan Nusantara X Kebun Ajong Gayasan Jember *Organizational Citizenship Behavior*?
4. Apakah peran jenis kelamin, usia, dan tingkat pendidikan secara simultan berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* PT Perkebunan Nusantara X Kebun Ajong Gayasan Jember?

C. Tujuan Penelitian

Mengenai perencanaan penelitian ini, ada banyak tujuan. Berikut ini adalah tujuannya:

1. Untuk mengetahui dan menilai bagaimana peran gender mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* di PT Perkebunan Nusantara X Kebun Ajong Gayasan Jember.
2. Untuk mengetahui pengaruh usia terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada PT Perkebunan Nusantara X Kebun Ajong Gayasan Jember.
3. Untuk mengetahui dan mengevaluasi pengaruh pencapaian pendidikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* di PT Perkebunan Nusantara X Kebun Ajong Gayasan Jember.
4. Untuk mengetahui dan menyelidiki pengaruh usia, pendidikan, dan jenis kelamin terhadap *Organizational Citizenship Behavior* di PT Perkebunan Nusantara X Kebun Ajong Gayasan Jember.

D. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi semua pihak yang berpartisipasi dalam penelitian ini, antara lain sebagai berikut:

1. Bagi Penulis

Dapat dimanfaatkan untuk memperdalam dan memperluas pemahaman, khususnya di bidang manajemen sumber daya manusia dan dampak *Organizational Citizenship Behavior* pada peran gender, usia, dan pencapaian pendidikan.

2. Bagi PT Perkebunan Nusantara X Kebun Ajong Gayasan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu perusahaan dalam memutuskan langkah apa yang perlu dilakukan untuk meningkatkan Organizational Citizenship Behavior di kalangan tenaga kerja mereka.

3. Bagi Praktisi

Hasil penelitian ini kemungkinan akan menjadi titik awal untuk penelitian masa depan tentang dampak peran gender, usia, dan tingkat pendidikan terhadap OCB karyawan di PT Perkebunan Nusantara X Kebun Ajong Gayasan Jember.

E. Ruang Lingkup Penelitian

Adapun ruang lingkup dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Variabel Penelitian

- a) Variabel Independent: Peran *Gender* (X1), Usia (X2), dan Tingkat Pendidikan (X3)
- b) Variabel Dependent: *Organizational Citizenship Behavior* (Y)

2. Indikator Variabel

- a) Peran Gender (X1): partisipasi, kontrol, dan manfaat
- b) Usia (X2): *dewasa awal, dewasa madya, dan usia lanjut.*
- c) Tingkat Pendidikan (X3): kapasitas dan kualitas, kesesuaian pekerjaan, dan fasilitas karyawan

- d) *Organizational Citizenship Behavior* (Y): *Altruism*, *Conscientiousness*, dan *Civic Virtue* (Altruisme, kesadaran, dan kebajikan kewarganegaraan)

F. Definisi Operasional

a. Peran Gender

Peran gender mengacu pada tugas-tugas yang dilakukan oleh laki-laki dan perempuan terkait dengan hak dan kewajibannya, seperti mengurus keluarga dan membesarkan anak. Secara sosial, peran gender ini diasosiasikan dengan gender tertentu. Misalnya, karena laki-laki dipandang lebih jantan dan energik, maka fungsi pencari nafkah selalu dikaitkan dengan mereka, sedangkan perempuan lebih dikaitkan dengan pekerjaan rumah tangga. Konsep peran gender lebih merupakan konstruksi sosial daripada sesuatu yang ditentukan sebelumnya oleh biologi (Pavalacheilie, 2014), Masyarakat berperan dalam membentuk bagaimana peran gender dilihat. Indikator peran gender pada penelitian ini adalah:

- 1) Partisipasi
- 2) Kontrol
- 3) Manfaat

b. Usia

Usia, sering dikenal sebagai waktu, adalah ukuran berapa lama suatu objek atau makhluk baik hidup maupun mati. Usia manusia, misalnya, dinyatakan lima belas tahun, diukur dari saat kelahirannya

hingga usia yang ditentukan (Hurlock, 2001). Indikator usia dalam penelitian ini meliputi:

- 1) Dewasa awal
- 2) Dewasa madya
- 3) Usia lanjut

c. Tingkat Pendidikan

Tingkat pendidikan PTPN X Kebun Gayasan Kabupaten Jember dipengaruhi oleh kontak manusia secara menyeluruh untuk perkembangan manusia seutuhnya, dan pendidikan merupakan proses yang berkesinambungan yang terus berkembang. Menurut Nawawi (2003), ada beberapa penanda derajat pendidikan, antara lain:

- 1) Kapasitas dan kualitas
- 2) Kesesuaian pekerjaan
- 3) Fasilitas karyawan

d. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Kategori kedua dari kinerja pekerjaan adalah OCB. Menurut definisi OCB, itu adalah aktivitas sukarela yang dipimpin karyawan yang mungkin dihargai atau tidak oleh perusahaan dan membantu organisasi dengan meningkatkan standar kinerja. Menurut Gyekye dan Haybatollahi (2015), OCB bagi staf PTPN X Kebon Ajong Gayasan Jember adalah kesungguhan dalam menjalankan tugasnya tanpa tekanan dari luar. Berikut adalah indikator *OCB* yang digunakan dalam penelitian ini:

- 1) *Altruisme*, atau kesediaan untuk membantu teman dalam menyelesaikan tugasnya dalam keadaan khusus.
- 2) *Conscientiousness*, atau melampaui apa yang dibutuhkan.
- 3) *Sportmanship*, atau bertindak dengan cara menerima keadaan yang kurang ideal di tempat kerja tanpa keberatan.
- 4) *Courtesy*, yaitu menjaga hubungan kerja yang positif dengan rekan kerja untuk mencegah terjadinya konflik antar pribadi.
- 5) *Civic Virtue*, atau kemauan pegawai untuk mendukung administrasi kelembagaan.

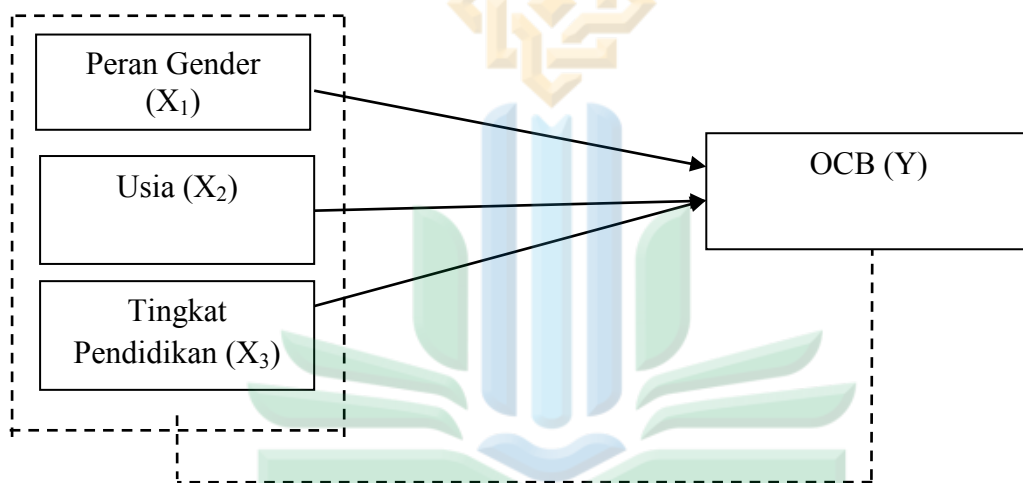
G. Asumsi Penelitian

Empat praduga membentuk dasar dari pendekatan kuantitatif: ontologi (sifat dasar dari gejala sosial), epistemologi (sifat dasar pengetahuan), sifat manusia, dan aksiologi (alasan untuk melakukan penelitian). Analisis kuantitatif adalah jenis analisis yang menggunakan metode statistik dan melibatkan angka yang dapat dihitung atau diukur. Dengan sendirinya, statistik adalah metode ilmiah untuk mengumpulkan, mengolah, menganalisis, dan menafsirkan data numerik untuk menarik kesimpulan dari data tersebut ketika ditampilkan sebagai tabel, grafik, atau gambar (Algifari, 2003). Perangkat lunak berbasis Windows yang disebut *Statistical Product and Service Solution* (SPSS) digunakan untuk mengolah data statistik untuk penelitian ini. Pengelompokan data merupakan langkah awal yang sangat penting sebelum mengolah data statistik dengan *SPSS for Windows*, menurut Soeratno (dalam Purnamasari, 2008).

H. Kerangka Konseptual

Para penulis menggunakan kerangka pemikiran sebagai landasan untuk diskusi mereka tentang masalah yang mereka lihat agar penelitian mereka lebih mudah dipahami. Setelah itu, kerangka konseptual disusun sebagai berikut:

Gambar 1.1 Kerangka Konseptual



Sumber: Jurnal dan Skripsi yang dikembangkan untuk penelitian

Keterangan:

- Secara simultan: Peran Gender (X₁), Usia (X₂), dan Tingkat Pendidikan (X₃), berpengaruh secara simultan terhadap OCB (Y).
- Secara parsial: Peran Gender (X₁), Usia (X₂), dan Tingkat Pendidikan (X₃), berpengaruh secara parsial terhadap OCB (Y).

I. Hipotesis

Rumusan masalah penelitian yang diajukan memiliki solusi sementara berupa hipotesis. Hal ini dilatarbelakangi oleh fakta bahwa tanggapan yang diberikan hanya berdasarkan teori dan literatur yang relevan, yang berfungsi

sebagai rekomendasi, dan tidak didukung oleh fakta empiris yang dikumpulkan melalui pengumpulan data. Hipotesis dengan demikian merupakan tanggapan teoretis dan belum empiris terhadap ungkapan topik penelitian (Sugiyono, 2011). Atas dasar dasar-dasar teori dan penelitian sebelumnya, teori-teori berikut dapat dibangun:

- a. Di PT Perkebunan Nusantara X Kebun Ajong Gayasan Jember, *Organizational Citizenship Behavior* dipengaruhi oleh peran gender.
- b. Di PT Perkebunan Nusantara X Kebun Ajong Gayasan Jember, *Organizational Citizenship Behavior* dipengaruhi oleh usia.
- c. Pada PT Perkebunan Nusantara X Kebun Ajong Gayasan Jember, *Organizational Citizenship Behavior* dipengaruhi oleh tingkat pendidikan.
- d. Di PT Perkebunan Nusantara X Kebun Ajong Gayasan Jember, *Organizational Citizenship Behavior* dipengaruhi oleh peran gender, usia, dan tingkat pendidikan sekaligus.

J. Metode Penelitian

1. Pendekatan Dan Jenis Penelitian

Menurut Ferdinand (2006), penelitian adalah kegiatan yang dilakukan untuk mengumpulkan fakta atau kebenaran, dan dilakukan dengan cara mengumpulkan data yang dapat diperiksa keakuratannya kemudian dianalisis secara jelas dan cermat. Diperlukan untuk menggunakan teknik yang dikenal sebagai metode penelitian selama proses penelitian.

Dalam desain penelitian, frasa penelitian deskriptif dan konklusif digunakan, dan penelitian deskriptif dan kausal adalah subkategori penelitian konklusif. Penelitian ini termasuk dalam kategori penelitian kausalitas jika faktor-faktor lain, terutama variabel independen dan dependen, dipertimbangkan. Selain derajat hubungan antar variabel, penelitian kausalitas juga menunjukkan arah hubungan antara variabel bebas dan terikat. Jadi bisa dikatakan, penelitian kausalitas mengkaji masalah dengan penyebab yang mendasarinya (Kuncoro 2009).

2. Populasi dan Sampel

Seluruh populasi diteliti (Arikunto, 2002). Personel PT Perkebunan Nusantara X Kebun Ajong Gayasan Jember terdiri dari 144 subjek penelitian. Karyawan disaring secara ekstensif sebelum didaftarkan sebagai calon anggota sampel dan populasi. Sebanyak 144 pegawai tetap yang merupakan keseluruhan populasi digunakan sebagai responden dalam sensus penulis (Kuncoro, 2009).

Sampel hanya mewakili sebagian kecil dari ukuran dan susunan populasi. Menggunakan sampel dari populasi memungkinkan peneliti untuk mempelajari bagian dari populasi yang sangat besar ketika mempelajari seluruh populasi tidak praktis. Masyarakat umum akan mendapat manfaat dari kesimpulan yang dibuat dari hasil sampel. Akibatnya, sampel populasi harus akurat (Sugiyono, 2016: 81).

Metodologi sensus akan digunakan sebagai strategi sampel dalam penyelidikan ini. Teknik sensus melibatkan pemilihan sampel secara acak

dari jumlah populasi, tanpa memperhitungkan atrata populasi (Sugiyono, 2012: 93). Metode ini memiliki tingkat ketidakpastian yang sangat tinggi, membuatnya sangat efektif untuk mengukur sifat-sifat populasi dengan unsur-unsur yang sangat homogenitas.

3. Teknik dan Instrumen Pengumpulan Data

a. Observasi

Berbeda dengan metode pengumpulan data lainnya, seperti survei dan wawancara, observasi memiliki kualitas yang unik. Survei dan wawancara biasanya melibatkan pembicaraan dengan orang, oleh karena itu hal-hal alami lainnya juga harus diperhatikan (Sugiyono, 2012).

b. Kuesioner

Merupakan teknik untuk mengumpulkan data untuk penelitian yang melibatkan urutan pertanyaan kepada peserta. Kuesioner dibagikan kepada responden dengan harapan setiap orang akan melengkapinya dengan ide dan persepsinya masing-masing. Penelitian ini menggunakan desain survei langsung dan tertutup, yang berarti bahwa peserta diberikan kuesioner segera dan hanya diberikan sejumlah pilihan untuk dipilih. Tanggapan peserta dinilai pada skala *Likert*. Sikap, pendapat, atau kesan seseorang atau kelompok terhadap suatu fenomena sosial dapat diukur dengan bantuan skala *Likert*, seperti dikemukakan oleh Sugiyono (2002).

Variabel diubah menjadi indikator respon, seperti item skala Likert pada instrumen, dalam penelitian skala Likert.

Tabel 1.3
Skala Likert Pengukuran Kuesioner

No	Kategori Penilaian	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Netral (N)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Sugiyono (2010).

c. Dokumentasi Penelitian

Sugiyono (2015:329) mendefinisikan dokumentasi sebagai pengumpulan data dan informasi dalam bentuk buku, arsip, catatan, angka tertulis, dan foto untuk membantu penelitian. Sejarah PTPN X Kebun Ajong Gayasan Jember Garden, struktur organisasi, visi, dan misi dimasukkan dalam penelitian ini, beserta informasi yang dikumpulkan melalui dokumentasi yang kemudian dilihat.

4. Analisis Data

Teknik kuantitatif digunakan untuk menganalisis data dalam penelitian ini. Analisis dengan menggunakan angka yang dapat dihitung atau diukur dan teknik statistik disebut sebagai analisis kuantitatif. Statistika adalah “metode ilmiah untuk mengumpulkan, mengolah, menganalisis, dan menafsirkan data dalam bentuk numerik untuk menarik kesimpulan dari data tersebut” (Algifari 2003).

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menilai validitas kuesioner. Sebuah kuesioner dianggap valid, menurut Ghazali (2011), jika pertanyaan tersebut dapat menjelaskan materi yang diukur. Pada hakekatnya, kata “valid” dan “good” memiliki arti yang sama. Tujuan yang dimaksudkan *validity* adalah “*to measure what should be measured*”. Jika suatu instrumen dapat mengukur secara akurat objek yang diukur, maka dianggap sah (Ferdinand, 2006). Teknik pengukuran validitas juga diterapkan dalam penelitian ini. Validitas ditentukan dengan membandingkan nilai *degree of freedom* (df) yang dihitung (*Correlated Item Total Correlation*) dengan nilai r tabel untuk $df = n - k$, dimana n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah variabel independen.

- a) Bila $r_{hitung} > r_{tabel}$, berarti pernyataan tersebut dinyatakan valid
- b) Bila $r_{hitung} < r_{tabel}$, pernyataan tersebut dinyatakan tidak valid

2. Uji Reliabilitas

Alat ukur kuesioner yang disebut reliabilitas berfungsi sebagai indikator variabel. Dinyatakan dapat diandalkan jika tanggapan subjek terhadap kuesioner biasanya konsisten atau stabil (Ghozali, 2011). Selama penyelidikan ini, Instrumen 15.0 yang menawarkan kesempatan untuk mengevaluasi reliabilitas menggunakan uji

statistik *Cronbach Alpha* diuji satu kali. Instrumen dianggap kredibel jika nilai *Cronbach Alpha* lebih dari 0,6 (Ghozali, 2011).

3. Uji Asumsi Klasik

Tujuan uji asumsi klasik adalah untuk mengevaluasi kaliber data penelitian yang digunakan untuk membuat model analisis yang sesuai. Uji multikolinearitas, heteroskedastisitas, dan normalitas tiga uji hipotesis terkenal digunakan dalam penyelidikan ini. Bagian berikut akan memberikan deskripsi dari tes ini:

- 1) Uji normalitas mengevaluasi distribusi variabel dependen dan independen model regresi. Ghozali (2011) menyatakan bahwa model regresi harus memiliki distribusi data normal atau data statistik pada sumbu diagonal dari grafik distribusi normal. *Normal probability plot* digunakan untuk mengevaluasi normalitas dengan membandingkan data kumulatif aktual dengan data distribusi kumulatif normal. Ini menginformasikan keputusan uji normalitas data menengah Ghozali 2013.
 - a. Model regresi memenuhi asumsi normalitas jika data terdistribusi secara diagonal atau histogramnya normal.
 - b. Model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas jika data menyimpang dari diagonal, garis lurus, atau histogram.
- 2) Uji multikolinearitas menentukan apakah variabel bebas model regresi berkorelasi (Ghozali, 2011). Model regresi fit tidak memiliki hubungan variabel independen. Variabel berkorelasi

tidak ortogonal. Variabel independen dengan korelasi 0% di antara mereka dikatakan sebagai variabel orthogonal. Multikolinearitas model regresi dievaluasi dalam penelitian ini menggunakan metode yang dijelaskan di bawah ini:

- a. memiliki nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) < 10
 - b. memiliki tingkat toleransi 0,10
 - c. Jika korelasi yang kuat berubah menjadi multikolinearitas, maka koefisien korelasi antar variabel harus rendah (di bawah 0,05).
- 3) Dalam model regresi, uji heteroskedastisitas menentukan apakah varian dari setiap pengamatan sama atau berbeda. Heteroskedastisitas adalah keadaan menjadi berbeda. Heteroskedastisitas tidak ada dalam model regresi primer. Scatterplot konvensional antara SRESID dan ZPRED dapat digunakan untuk mengetahui hal ini (Ghozali, 2011), dengan sumbu Y menunjukkan Y yang diharapkan dan sumbu x mewakili residual (prediksi Y-Y aktual). (Ghozali, 2011) Uji heteroskedastisitas didasarkan pada kriteria sebagai berikut:
- a. Titik-titik yang tersusun secara teratur (bergelombang, melebur, lalu menyempit) merupakan contoh heteroskedastisitas.
 - b. Heteroskedastisitas tidak ada jika tidak ada pola dan titik-titik sama di atas dan di bawah 0 pada sumbu Y.

4) Analisis Regresi Linear Berganda

Regresi mempelajari bagaimana faktor berinteraksi. Variabel dependen dan independen terpengaruh dan tidak terpengaruh (Ghozali, 2011). Regresi linear perbandingan berganda:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana:

Y = OCB Karyawan

X1 = Peran gender

X2 = Usia

X3 = Tingkat Pendidikan

b1, b2, b3 = Koefisien regresi

a = konstanta

e = error

Output perangkat lunak SPSS (*statistikal package for social sciences*) digunakan dalam analisis ini untuk menemukan regresi berganda menggunakan tabel *coefficientens*.

4. Uji Hipotesis

Tes ini memungkinkan kita untuk menentukan apakah setiap variabel independen memiliki dampak terhadap variabel dependen. Ha diterima dan H0 ditolak jika nilai angka signifikan kurang dari atau sama dengan 0,05. Untuk menguji hipotesis, Anda juga dapat menggunakan perbandingan t hitung dan t tabel ketika Anda:

1. $H_0: b_i = 0$, berarti secara parsial tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel X_1, X_2, X_3 terhadap Y .

$H_1: b_j \neq 0$, berarti secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel X_1, X_2, X_3 terhadap Y (Ghozali, 2013).

2. Kriteria Pengujian:

a. H_0 diterima jika t -hitung $<$ t -tabel yang menunjukkan bahwa variabel $X_1, X_2,$ dan X_3 tidak berpengaruh signifikan terhadap Y .

b. H_0 ditolak jika t -hitung $>$ t -tabel yang menunjukkan bahwa variabel $X_1, X_2,$ dan X_3 berpengaruh signifikan terhadap Y (Ghozali, 2013).

3. Uji F (F_{test}) digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen secara simultan. Membandingkan nilai F -hitung dan F -tabel dengan tingkat signifikansi yang diantisipasi $\alpha = 5\%$ atau 95% kepercayaan dan *degree of freedom* ($n-k$) memungkinkan pengambilan keputusan. Banyaknya variabel independen atau regressor ditunjukkan dengan huruf K . Kriteria berikut akan digunakan untuk mengevaluasi hipotesis: Spekulasi hipotesis untuk skenario uji F_{test} tersebut di atas, yaitu:

a. $H_0 : b_1,2 = 0 \quad b_1=b_2=b_3=b_4= 0$

Artinya: Pengaruh simultan variabel independen terhadap variabel dependen tidak signifikan.

b. $H_0 : b_1 \neq b_2 \neq b_3 \neq 1$

Artinya: Baik variabel independen maupun dependen memberikan pengaruh besar satu sama lain.

Menentukan F_{tabel} dan F_{hitung} . Dengan tingkat confidence 95% atau taraf signifikansi sebesar 5%, maka:

a) Jika $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$, maka H_0 diabaikan karena semua variabel independen yang diambil secara individual memiliki pengaruh yang besar terhadap variabel dependen.

b) Menurut Ghozali (2011), H_0 diterima jika $F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}}$, yang menunjukkan bahwa variabel independen secara individual tidak memiliki pengaruh yang terlihat terhadap variabel dependen.

4. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) menunjukkan kapasitas model untuk memperhitungkan fluktuasi variabel dependen. 0–1 adalah koefisien determinasi. Jika (R^2) rendah, variabel independen tidak dapat menjelaskan variasi variabel dependen. Skor yang mendekati satu menunjukkan bahwa ketentuan variasi prediktif dari variabel dependen hampir sama dengan variabel independen. Banyaknya variabel independen dalam model menyebabkan koefisien determinasi menjadi miring, yang

merupakan kelemahan yang signifikan. Setiap variabel independen meningkat (R^2) terlepas dari seberapa besar pengaruhnya terhadap variabel dependen. Dengan demikian, banyak akademisi merekomendasikan untuk menilai kekokohan model regresi dengan menggunakan *Adjusted R²*. *Adjusted R²* dapat berubah jika satu variabel independen ditambahkan kedalam model. (Ghozali, 2013).

K. Sistematika Pembahasan

Empat bab penelitian ini menggunakan gaya referensi berikut untuk menganalisis pengaruh jenis kelamin, usia, dan tingkat pendidikan terhadap perilaku kewargaan organisasi (OCB) insan PTPN X Kebon Ajong Gayasan Jember:

BAB I : Pendahuluan bab ini memberikan gambaran singkat tentang sejarah masalah, rumusan, tujuan, dan keuntungan serta kendala penelitian bab, variabel yang diidentifikasi, dan definisi operasional.

BAB II : Dasar-dasar teori yang digunakan sebagai pedoman untuk melakukan penelitian dasar yang berhubungan dengan analisis terdapat dalam bab tinjauan pustaka ini. Setelah meninjau literatur yang relevan dan penelitian sebelumnya, penulis mengembangkan hipotesis dan kerangka teoritis.

BAB III : Informasi tentang variabel penelitian, definisi operasional masing-masing variabel, perkiraan populasi dan sampel, jenis dan sumber

data, metode pengumpulan data, dan teknik analisis data semuanya tercakup dalam bab penyajian dan pembahasan data.

BAB IV : Kesimpulan, bab ini membahas tentang kesimpulan yang berisi saran.



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

BAB II

KAJIAN KEPUSTAKAAN

A. Penelitian Terdahulu

Sebelum menyajikan penelitian yang dipublikasikan dan tidak dipublikasikan (tesis, disertasi, dll) pada bagian ini, peneliti menyusun daftar temuan penelitian terkait. Tahapan ini akan menentukan bagaimana orisinalitas dan sudut pandang penelitian yang diusulkan dinilai. IAIN Jember (2017:45).

- 1) Luhur Agung Bowo Leksono Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Syarif Universitas Hidayatullah Negeri Syarif Jakarta menerbitkan “Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* dan *Quality of Work Life (QWL)* Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Di PT Subur Jaya Embroidery)” Tahun 2018 Melalui non-probability sampling, Luhur Agung Bowo Leksono mampu mengidentifikasi faktor tambahan yang mempengaruhi kinerja karyawan secara lebih signifikan dibandingkan OCB dan QWL. Salah satunya adalah usia dan dedikasi staf PT Subur Jaya Embroidery. Penelitian ini serupa karena menganalisis *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. Variabel bebas dan terikat yang digunakan dalam penelitian Luhur Agung Bowo Leksono berbeda dengan yang digunakan oleh peneliti lain. Dalam penelitian Luhur Agung Bowo Leksono, OCB dijadikan sebagai variabel bebas, sedangkan dalam penelitian peneliti, OCB dijadikan sebagai variabel terikat.

- 2) Safira Chaerani Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang Tahun 2018. Studi Terhadap Karyawan Divisi Human Capital PT. Kantor Pusat Bank Negara Indonesia (Persero Tbk) tentang *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan Kepuasan Kerja. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana persepsi staf sumber daya manusia PT Bank Negara Indonesia (Persero Tbk) terhadap pekerjaannya berinteraksi dengan kebajikan *altruisme* (X1), *conscientiousness* (X2), *courtesy* (X3), *sportmanship* (X4), dan *civic virtue* (X5). Kantor Pusat memahami pengaruh *altruisme* (X1) terhadap kepuasan kerja Memahami bagaimana *conscientiousness* (X2) mempengaruhi kepuasan kerja Memahami bagaimana *courtesy* (X3) mempengaruhi kepuasan karyawan Memahami bagaimana kinerja karyawan dan kepuasan karyawan dipengaruhi oleh *sportmanship* (X4) Mengenali hubungan antara *Civic Virtue* (X5) dengan kebahagiaan karyawan dalam bekerja Metode yang digunakan adalah *explanatory research* dengan pendekatan kuantitatif Kelima sifat OCB (*Organizational Citizenship Behavior*) yaitu *altruisme*, ketelitian, kesopanan, sportivitas, dan kebajikan kewarganegaraan semuanya berpengaruh terhadap kinerja karyawan. kepuasan kerja, menurut penelitian Safira Chaerani. Kepuasan kerja karyawan secara signifikan dan parsial dipengaruhi oleh *altruisme* variabel (X1). Kepuasan kerja karyawan dipengaruhi secara signifikan oleh faktor *conscientiousness*(X2). Kepuasan kerja karyawan sangat dipengaruhi oleh variabel *courtesy* (X3). Terhadap kepuasan kerja karyawan, variabel

sportmanship (X4) pada dasarnya memiliki pengaruh yang kecil. Kebahagiaan kerja karyawan sangat dipengaruhi sampai batas tertentu oleh variabel civic virtue (X5). Studi ini dan yang lainnya serupa karena mereka meneliti *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Dalam penelitian Luhur Agung Bowo Leksono dan Safira Chaerani, variabel bebas dan terikat berbeda; yang pertama menggunakan *Organizational Citizenship Behavior* sebagai variabel bebas dan yang kedua sebagai variabel terikat.

- 3) Kajian tahun 2018 oleh Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, UIN Alauddin Makassar menemukan bahwa komitmen organisasi dan kepuasan kerja berdampak pada *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Hubungan antara kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan PT. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Tonas Cement dikaji dalam studi korelasi kuantitatif ini. Pernyataan Nahrul Hayat M. karyawan PT Tonasa Cement mendapatkan keuntungan dari kepuasan kerja. Dengan demikian, perusahaan harus mengutamakan kebahagiaan kerja. Dengan sejumlah faktor yang harus diperhitungkan, termasuk gaji, tanggung jawab utama, kemajuan, pengawasan dan rekan kerja, aturan, dan kondisi kerja. Para eksekutif bisnis diharapkan memperkuat posisi otoritas mereka di antara karyawan. Semen Tonasa sedang mengevaluasi kembali sejumlah faktor, termasuk upah, untuk menentukan apakah sudah sesuai dengan yang seharusnya diterima karyawan. Dalam situasi ini, perusahaan diproyeksikan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan di PT. Tugas

utama, penempatan kerja karyawan, membutuhkan kehati-hatian yang lebih besar untuk menentukan apakah sesuai dengan kemampuan seseorang. Dengan menilai kembali beban kerja masing-masing karyawan dan menentukan apakah pekerjaan dapat dilakukan selama jam kerja, korporasi dapat menentukan apakah perlu memberlakukan jam lembur pada hari libur dan di luar jam kerja. Penting untuk memperhatikan lingkungan kantor agar pekerja lebih nyaman dalam melakukan pekerjaannya. Kemiripan penelitian ini terletak pada analisisnya terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Penelitian yang dilakukan oleh Nahrul Hayat M ini berbeda dengan penelitian lain yang menggunakan faktor komitmen organisasional dan kepuasan kerja, sedangkan peneliti lain menggunakan jenis kelamin, usia, dan tingkat pendidikan sebagai variabel penelitian.

- 4) “Hubungan Kepuasan Kerja dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada Pegawai Perumnas Regional 1” oleh Andre Parhorasan Siregar, Fakultas Psikologi Universitas Medan Area, 2018. Penelitian ini mengkaji kepuasan kerja pegawai Prumnas Reg-1 dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Metode bersifat kuantitatif asosiatif. Untuk mencapai keunggulan perusahaan, setiap bisnis menuntut tingkat kinerja individu tertinggi, menurut penelitian Andre Parhorasan Siregar. Ini karena, pada akhirnya, kinerja individu atau kelompok kerja menentukan seberapa baik kinerja bisnis secara keseluruhan dan seberapa bahagia karyawannya dalam pekerjaan mereka. Kemiripan penelitian ini terletak

pada analisisnya terhadap OCB. Penelitian Andre Pahorasan Siregar menggunakan kepuasan kerja sebagai variabel penelitian, namun peneliti lain menggunakan jenis kelamin, usia, dan tingkat pendidikan. Di sinilah penelitiannya berbeda dengan peneliti lain.

- 5) “Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Pada Pegawai UIN Raden Intan Lampung” demikian judul penelitian Putri Uswatun Khasanah tahun 2019 yang dipresentasikan di Fakultas Ushuluddin dan Ilmu Keagamaan Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung. Penelitian ini berusaha untuk mengetahui hubungan antara *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan kepuasan kerja pada pegawai UIN Raden Intan Lampung. karena strategi asosiatif dan metodologi kuantitatif digabungkan. Temuan penelitian Putri Uswatun Khasanah menunjukkan adanya korelasi yang signifikan antara OCB dengan kepuasan kerja karyawan. Hal ini menunjukkan hubungan negatif antara aktivitas OCB dan kepuasan kerja karyawan. Kesimpulan ini didukung oleh p-value kurang dari 0,01, tingkat signifikansi 0,001, dan koefisien korelasi 0,482% r. Variabel kepuasan kerja memiliki sumbangan efektif (SE) terhadap OCB sebesar 23,3%, dengan koefisien determinasi (R²) sebesar 0,233. Hal ini menunjukkan bahwa sisa OCB sebesar 76,7% dipengaruhi oleh variabel tambahan seperti lingkungan dan budaya organisasi, kepribadian dan suasana hati, persepsi perusahaan, lama bekerja, dan jenis kelamin. Penelitian ini dan yang lainnya serupa karena mereka meneliti *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Karena

penelitian Uswatun Khasanah menggunakan variabel yang terkait dengan kepuasan kerja daripada variabel yang terkait dengan jenis kelamin, usia, dan tingkat pendidikan, hal ini berbeda dengan penelitian peneliti lainnya.

- 6) Kajian tahun 2019 “*Organizational Citizenship Behavior* Terhadap Produktivitas Karyawan PT IKI (Persero) Makassar” dilakukan oleh Suhri Sarmila Fakultas Ekonomi Universitas Bosowa Makassar. Penelitian ini berusaha untuk mengetahui bagaimana altruisme, sportivitas, dan kesopanan mempengaruhi produksi di PT IKI (Persero) Makassar. Mix Method adalah teknik yang digunakan. Menurut temuan penelitian Suhri Sarmila, variabel altruisme dan sportivitas berpengaruh positif terhadap produktivitas pegawai di PT IKI (Persero) Makassar, namun variabel kesopanan tidak berpengaruh demikian. Produktivitas karyawan di PT IKI (Persero) Makassar akan meningkat sebagai hasil dari kedermawanan, sportivitas, dan kesopanan karyawan. Di PT IKI (Persero) Makassar, sportifitas yang baik memiliki pengaruh paling signifikan terhadap produktivitas pekerja. Sebagian perilaku sopan tidak berdampak pada output. Kemiripan penelitian ini terletak pada analisisnya terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Variabel bebas dan terikat yang digunakan dalam penelitian Suhri Sarmila berbeda dengan yang digunakan dalam penelitian Luhur Agung Bowo Leksono yang menggunakan OCB sebagai variabel bebas sedangkan pada penelitian peneliti OCB sebagai variabel terikat.

7) Kajian tahun 2019 berjudul “Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan *Organizational Commitment* Terhadap Kinerja Karyawan PT. Simex Pharmaceutical Medan” dirilis oleh Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan. Ike Novella Saragih menulis investigasi ini. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana pengaruh *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) dan Komitmen Organisasi terhadap PT. Kinerja Pegawai Apotek Simex Medan. Juga menyelidiki bagaimana OCB mempengaruhi komitmen organisasi dan kinerja karyawan di PT. Apotek Simex Medan. Karena teknik asosiatif digunakan bersama dengan metodologi kuantitatif. Menurut penelitian Ike Novella Saragih yang menemukan bahwa komitmen dan motivasi karyawan terhadap perusahaan masih rendah, perilaku kewargaan organisasi di tempat kerja cenderung tidak responsif. Karakter individualisme dan rendahnya jumlah kerja sama karyawan terkait tugas menjadi indikator dari hal ini. Kinerja karyawan dalam bekerja selama ini belum berada pada level yang dapat memberikan kontribusi yang maksimal bagi organisasi; gaji belum diberikan oleh perusahaan dengan sebaik-baiknya; komunikasi antara anggota staf dan pemimpin belum berhasil; dll. Studi ini dan yang lainnya serupa karena mereka meneliti *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Variabel bebas dan terikat dalam penelitian yang dilakukan oleh Ike Novella Saragih, penelitian yang dilakukan oleh Luhur Agung Bowo Leksono

menggunakan OCB sebagai variabel independen sedangkan peneliti menggunakan OCB sebagai variabel dependen.

- 8) Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau Pekanbaru, Studi 2020 “Analisis *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Pegawai Universitas Abdurrab Pekanbaru” dilakukan oleh Siti Wilma Putri. Penelitian ini bermaksud untuk mengevaluasi sejauh mana *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) di kalangan karyawan tetap Universitas Abdurrab Pekanbaru. Untuk metode yang digunakan ialah dengan metode analisis secara kualitatif kuisisioner dengan pendekatan deskriptif dan menggunakan program SPSS versi 20. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Siti Wilma Putri diketahui bahwa penerapan *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) telah dilakukan dengan baik yang tergambar pada *Altruism* (membantu pekerjaan orang lain dengan sukarela), *Civic Virtue* (partisipasi terhadap kegiatan perusahaan), *Conscientiousness* (perilaku melebihi standar minimum), *Courtesy* (perilaku sopan), dan *Sportmanship* (sikap sportif). Persamaan penelitian ini yaitu karena meneliti *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Dalam penelitian yang dilakukan oleh Siti Wilma, variabel bebas dan terikat berbeda. Pada penelitian yang dilakukan oleh Luhur Agung Bowo Leksono, OCB merupakan variabel bebas, sedangkan pada penelitian yang dilakukan peneliti, OCB sebagai variabel terikat.
- 9) Kajian I Made Bayu Mahendra tahun 2020 “Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* Terhadap Kinerja Karyawan Sun Island Hotel &

SPA Legian” diterbitkan oleh Universitas Atma Jaya Fakultas Bisnis dan Ekonomi Yogyakarta. Penelitian ini mengkaji bagaimana pengaruh *Organizational Citizenship Behavior altruism* (OCB-A) dan *Organizational Citizenship Behavior courtesy* (OCB-C) terhadap kinerja karyawan di Sun Island Hotel & SPA Legian. Metodologi kuesioner kualitatif adalah pendekatan yang diadopsi. Menurut temuan penelitian saya, *Organizational Citizenship Behavior altruisme*, atau OCB-A, secara signifikan dan menguntungkan berdampak pada kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa Sun Island Hotel & SPA Legian akan lebih sering menggunakan amal atau tenaga sukarela sebagai tanda kekeluargaan dan kesetiaan di antara karyawan, yang akan meningkatkan produktivitas pekerja dalam mencapai tujuan dan sasaran bisnis. Studi ini dan yang lainnya serupa karena mereka meneliti *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Variabel bebas dan terikat yang digunakan dalam penelitian I Made Bayu Rahendra, penelitian yang dilakukan Luhur Agung Bowo Leksono menggunakan OCB sebagai variabel bebas dan peneliti menggunakan OCB sebagai variabel dependen.

- 10) Penelitian dengan judul “Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Pusat Pengembangan Produk Unggulan Daerah Deli Serdang” akan dilakukan oleh Irwansyah Putra Lubis Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan Tahun 2022. Pada Pengembangan Produk Center Regional Excellence Deli Serdang membahas tentang

perilaku kewargaan dan kepuasan kerja, serta bagaimana perilaku tersebut berhubungan dengan tempat kerja. Pengembangan produk unggulan dan kepuasan kerja di Deli Serdang Prosedur yang dihasilkan bersifat kuantitatif. Menurut kajian Irwansyah Putra Lubis, unsur-unsur yang berkaitan dengan lingkungan kerja berpengaruh besar terhadap kepuasan kerja karyawan di perusahaan pengembangan produk unggulan di kawasan Deli Serdang. Dia juga mengamati korelasi yang signifikan antara variabel OCB dan kepuasan kerja di lokasi tersebut. Kemiripan penelitian ini terletak pada analisisnya terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Variabel bebas dan terikat yang digunakan dalam penelitian Irwansyah Putra Lubis dan Safira Chaerani, penelitian yang dilakukan Irwansyah Putra Lubis menggunakan OCB sebagai variabel bebas , sedangkan peneliti menggunakan OCB sebagai variabel terikat.

Menurut banyak penelitian yang disebutkan di atas, persamaan dan kontras berikut dapat ditarik:

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

Tabel 2.1
Persamaan dan Perbedaan

No	Nama	Judul	Persamaan	Perbedaan
1	Luhur Agung Bowo Leksono (2018)	Pengaruh <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) dan Quality Of Work Life (QWL) Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT Subur Jaya Embroidery)	Sama-sama meneliti tentang variabel <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB)	Terletak pada penggunaan variabel Independen yakni menggunakan dua variabel independen <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) dan <i>Quality Of Work Life</i> (QWL)
2	Safira Chaerani (2018)	Pengaruh <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada Karyawan Divisi Humas Cipital Kantor Pusat PT Bank Negara Indonesia (Persero, Tbk)	Sama-sama menggunakan variabel <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB)	Terletak pada penggunaan variabel yakni menggunakan variabel kepuasan kerja
3	Nahrul Hayat M (2018)	Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) Pada Karyawan PT Semen Sentosa	Sama-sama menggunakan variabel <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB)	Terletak pada penggunaan variabel independen yang menggunakan kepuasan kerja dan komitmen organisasi
4	Andre parhorasan Siregar (2018)	Hubungan Kepuasan Kerja dengan <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) Pada Karyawan di Perumnas Regional	Sama-sama menggunakan variabel <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB)	Terletak pada penggunaan variabel dependen yang menggunakan hubungan kerja
5	Uswatun Khasanah (2019)	Hubungan Kepuasan Kerja Dengan <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) Pada Pegawai UIN Raden Lintang Lampung	Sama-sama menggunakan variabel <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB)	Terletak pada penggunaan variabel dependen yang menggunakan kepuasan kerja
6	Suhri Sarmila (2019)	<i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) Terhadap	Sama-sama menggunakan	Terletak pada penggunaan variabel

		Produktivitas Karyawan Pada PT IKI (Persero) Makassar	variabel <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB)	dependen yang menggunakan produktivitas karyawan
7	Ike Novella Saragih (2019)	Pengaruh <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Simex Pharmaceutical	Sama-sama menggunakan variabel <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB)	Terletak pada penggunaan variabel independen yang menggunakan dua variabel yakni <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) dan Komitmen Organisasi
8	Siti Wilma Putri (2020)	Analisis <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) Karyawan Universitas Abdurrah Pekanbaru	Sama-sama menggunakan variabel <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB)	Terletak pada penggunaan variabel dependen yang menggunakan karyawan sebagai variabel secara global
9	I Made Bayu Mahendra (2020)	Pengaruh <i>Organizational Citizenship Behavior-Altruism</i> (OCB-A) terhadap Kinerja Karyawan Sun Island Hotel dan Spa Legian dan untuk menganalisis adanya pengaruh <i>Organizational Citizenship Behavior-Courtesy</i> (OCB-C) Terhadap Kinerja Karyawan Sun Island Hotel dan Spa Legian	Sama-sama menggunakan variabel <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB)	Terletak pada penggunaan variabel independen yang menggunakan dua variabel yakni <i>Organizational Citizenship Behavior-Altruism</i> (OCB-A) dan <i>Organizational Citizenship Behavior-Courtesy</i> (OCB-C)
10	Irwansah Putra Lubis (2022)	Pengaruh <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Pada Pusat Pengembangan Produk Unggulan Daerah Deli Serdang	Sama-sama menggunakan variabel <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB)	Terletak pada penggunaan variabel independen yang menggunakan dua variabel yakni <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) dan Lingkungan Kerja

Sumber: Data diolah dari penelitian terdahulu.

B. Kajian Teori

Bagian landasan teori akan membahas bagaimana pemecahan masalah akan dijelaskan dalam pembahasan teori. Landasan penulis terhadap permasalahan yang akan timbul dalam pelaksanaan penelitian terkait pengumpulan data adalah teori-teori yang akan dikemukakan.

1. MSDM (Manajemen Sumber Daya Manusia)

Manajemen sumber daya manusia, menurut Nawawi (2003), adalah proses mempekerjakan individu sebagai karyawan dengan memaksimalkan potensi fisik dan psikologis mereka untuk mencapai tujuan organisasi (perusahaan). Manajemen sumber daya manusia tidak mempelajari apa pun kecuali topik yang berhubungan dengan tenaga kerja. Pengolahan, penggunaan, dan eksploitasi sumber daya lain yang tidak efektif, efisien, dan tidak produktif akan mengakibatkan tidak adanya pengelolaan sumber daya manusia yang handal.

Secanggih apapun teknologi, manusia akan selalu memegang peran yang paling signifikan dan mengontrol. Peran manajemen sumber daya manusia dalam organisasi dan korporasi besar akan terus berkembang. Tindakan yang paling penting dalam mengelola sejumlah besar karyawan yang sangat berbakat adalah mereka yang menangani isu-isu seperti ketersediaan tenaga kerja berbakat untuk mendukung ekspansi perusahaan yang diproyeksikan, kualitas tenaga manajerial, dan pengendalian biaya yang sangat besar. Perusahaan pasti akan merasa

lebih mudah untuk mencapai tujuan mereka dengan tenaga kerja pendukung (Nawawi, 2003).

(Yani, 2012) membuat enam klaim berikut tentang bagaimana fungsi operasional manajemen sumber daya manusia dibagi:

a. Fungsi Perencanaan (*Planning*)

Perencanaan adalah aktivitas SDM yang penting karena memerlukan rencana manajemen SDM jangka pendek dan jangka panjang untuk bisnis atau organisasi.

b. Fungsi Pengadaan

Dalam proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan sumber daya manusia yang diperlukan sesuai dengan tujuan organisasi atau perusahaan, pengadaan berfungsi sebagai fungsi manajemen sumber daya manusia.

c. Fungsi Pengembangan (*Development*)

Melalui pengajaran dan pelatihan, peran pengembangan MSDM bertugas untuk meningkatkan kompetensi teknis, teoritis, konseptual, dan moral SDM. Program pendidikan dan pelatihan harus mempertimbangkan kebutuhan saat ini dan masa depan.

d. Fungsi Kompensasi

Fungsi kompensasi manajemen sumber daya manusia memerlukan pembayaran langsung dan tidak langsung atas jasa (output) dari perusahaan untuk pekerjaan yang dilakukan.

e. Fungsi Pengintegrasian

Fungsi MSDM yang disebut integrasi menyatukan kepentingan organisasi atau perusahaan dengan persyaratan SDM untuk mempromosikan hubungan kerja sama yang menguntungkan kedua belah pihak.

f. Fungsi Pemeliharaan

Menjaga dan memperkuat kesejahteraan, moral, dan dedikasi karyawan kepada organisasi sepanjang waktu adalah "fungsi pemeliharaan".

2. Peran Gender

Bem (dalam Wathani, 2009) mengklasifikasikan manusia menjadi empat kelompok berdasarkan jenis kelaminnya, yaitu maskulin, feminin, androgini, dan tidak jelas. Jenis kelamin adalah istilah biologis, dan orang dianggap sebagai laki-laki atau perempuan tergantung pada organ seks dan susunan genetik mereka. Peran gender, di sisi lain, adalah dua ide yang berbeda. Di sisi lain, peran gender didefinisikan sebagai konsepsi yang diinternalisasi individu tentang apa itu laki-laki atau perempuan (Basow 1992; Wathani 2009).

Ketika berbicara tentang peran gender, (Brigham, 1986) menempatkan penekanan kuat pada gagasan stereotip dan menunjukkan bahwa faktor status ini juga dapat digunakan untuk membenarkan diskriminasi. Sifat feminin dan maskulin diasosiasikan dengan peran gender, namun peran tersebut sangat dipengaruhi oleh lingkungan.

Dalam Saks dan Krapat (1998), Stewart dan Lykes dikutip. Ide-ide berikut muncul ketika membahas gender:

- a. *Gender role* (peran gender), adalah gambaran atau definisi bagaimana laki-laki atau perempuan harus bersikap yang memiliki akar budaya.
- b. Identitas gender, atau cara seseorang mempersepsikan dirinya dalam kaitannya dengan gender dan peran gender.
- c. Selain ideologi peran seks, yang meliputi stereotipe gender, cara pandang pemerintah terhadap dua jenis kelamin, dan posisinya masing-masing. Wathani (2009) mereferensikan Segall, Dasen, Berry, dan Poortinga.

Menurut Bem dalam Wathani (2009), maskulinitas dan feminitas dalam kaitannya dengan laki-laki dan perempuan dapat digambarkan dengan menggunakan dua model orientasi peran gender: model konvensional dan model non-tradisional. Pandangan tradisional berpendapat bahwa feminitas dan maskulinitas saling eksklusif. Menurut pandangan konvensional, maskulinitas dan feminitas adalah dua kutub dari rangkaian bipolar. Menurut pengukuran maskulinitas dan feminitas, tingkat maskulinitas yang tinggi sesuai dengan tingkat feminitas yang rendah, dan sebaliknya untuk tingkat feminitas yang tinggi (Naully, 2003).

3. Indikator Peran Gender

Konsep peran gender sendiri merupakan konstruksi sosial daripada sesuatu yang ditentukan sebelumnya oleh biologi (Pavalacheilie, 2014). Masyarakat berperan dalam membentuk bagaimana peran gender dilihat. Indikator peran gender dalam penelitian ini meliputi..

- 1) Partisipasi (merupakan sebuah upaya untuk berkecimpung dalam menyelesaikan suatu pekerjaan)
- 2) Kontrol (mengendalikan suatu pekerjaan agar sesuai dengan target)
- 3) Manfaat (sesuatu yang dapat langsung dinikmati dengan hasil kerja yang maksimal)

Pandangan model tradisional ini berpendapat bahwa kesesuaian antara gender dan peran gender seseorang merupakan prasyarat untuk penyesuaian positif. Jika seorang pria menunjukkan maskulinitas yang tinggi dan feminin yang rendah, dia akan merasa menyesuaikan diri dengan baik. Sebaliknya, wanita yang puas dengan dirinya sendiri menunjukkan feminitas yang kuat dan maskulinitas yang rendah (Naully, 2003). Karena efek dari ukuran bipolar model standar ini, orang yang menunjukkan sifat maskulin dan feminin yang umumnya seimbang tidak akan dihitung sebagai sampel (Naully, 2003). Akibatnya, model non-tradisional telah dibuat. Grafik di bawah ini, yang mewakili gagasan maskulinitas dan feminitas sebagai satu dimensi atau kontinum dengan titik akhir yang berlawanan, dapat digunakan untuk menyampaikan gagasan ini secara sederhana.

4. Usia

Usia, sering dikenal sebagai waktu, adalah ukuran berapa lama suatu objek atau makhluk telah ada, baik hidup maupun mati. Sebagai gambaran, dikatakan bahwa seseorang dianggap berumur lima belas tahun jika umurnya dihitung dari waktu kelahirannya. Akibatnya, usia dihitung dari tanggal lahir hingga tanggal sekarang (saat ini). Ketika usia dihitung, itu diperhitungkan dari tanggal awal acara hingga hari ini. Tilker dan Hurlock (2001: 174) mengategorikan tahapan kematangan sebagai berikut:

- a. Dewasa awal (*early adulthood*) 21-40 tahun
- b. Dewasa madya (*middle adulthood*) 40-60 tahun
- c. Usia lanjut (*later adulthood*) 60 tahun keatas

Usia kronologis ditentukan dengan menghitung tahun dari kelahiran seseorang sampai dengan usia yang ditentukan. Tingkat kemampuan mental seseorang digunakan untuk menghitung usia mental mereka. Misalnya, anak usia empat tahun yang masih merangkak, tidak dapat berbicara, dan memiliki kemampuan anak usia satu tahun secara psikologis berusia satu tahun. Berdasarkan tingkat kematangan biologis seseorang, usia biologis merupakan ukuran usia. (Depkes RI (2009).

5. Indikator Usia

Usia, sering dikenal sebagai waktu, adalah ukuran berapa lama suatu benda atau makhluk telah ada, baik hidup maupun mati. Usia manusia, misalnya, dinyatakan lima belas tahun, diukur dari saat

kelahirannya hingga usia yang ditentukan (Hurlock, 2001). Indikator usia pada penelitian ini adalah:

- 1) Dewasa awal merupakan usia seseorang yang berkisar 21-40 tahun
- 2) Dewasa madya merupakan usia seseorang yang berkisar 41-60 tahun
- 3) Usia lanjut merupakan usia seseorang yang berkisar 60 tahun keatas

6. Tingkat Pendidikan

Edy Sutrisno (2011: 65) menyatakan bahwa pendidikan adalah puncak dari semua interaksi manusia yang diperlukan untuk perkembangan manusia seutuhnya dan merupakan proses yang berkelanjutan. Perubahan perilaku dapat dikatakan mempengaruhi pengetahuan seseorang, sikap, tindakan, penampilan, dan faktor lainnya. Setelah melalui proses pendidikan dan menggunakan tujuan pendidikan, khususnya materi dari kurikulum saat ini, siswa dimintai umpan balik.

Simamora (2004: 204–205) membagi pendidikan menjadi dua kategori, yaitu:

1. Pendidikan umum

Ini mengacu pada instruksi yang diberikan baik di dalam maupun di luar sekolah, diselenggarakan oleh sektor publik dan swasta, dan dirancang untuk membantu dan berusaha membantu peserta memperoleh pengetahuan yang luas.

2. Pendidikan kejuruan

Secara khusus, pendidikan umum, yang dirancang untuk mempersiapkan peserta didik dan menyiapkan mereka untuk bekerja dalam profesi pilihan mereka.

Berikut ini adalah perhatian utama pendidikan, yaitu:

1. Produktivitas karyawan akan meningkat dengan pendidikan, demikian pula kualitas dan kuantitas produksi, serta keterampilan manajerial dan teknis.
2. Menurunkan tingkat kecelakaan karyawan.
3. Membatasi kerusakan pada barang, peralatan, dan manufaktur.
4. Beri pekerja kesempatan untuk meningkatkan karir mereka.
5. Meningkatkan produktivitas tenaga kerja, waktu, dan sumber daya.
6. Konseptual.
7. Indikator Jenjang Pendidikan

Indikator tingkat pendidikan meliputi tingkat pendidikan dan kesesuaian jurusan, sesuai UU Sisdiknas No. 20 Tahun 2003. Bergantung pada tingkat perkembangan siswa, hasil yang diinginkan, dan tingkat keterampilan mereka saat ini, tingkat pendidikan dipilih, yang meliputi:

- a. Pendidikan dasar: Tingkat pendidikan dasar seorang anak, yang berfungsi sebagai dasar untuk sekolah menengah, seringkali dianggap sebagai sembilan (9) tahun pertama pendidikan mereka.
- b. Pendidikan menengah: Tingkat pendidikan lanjutan pendidikan dasar.

c. Pendidikan tinggi: program yang ditawarkan oleh sekolah menengah di tingkat pendidikan sarjana, magister, doktor, dan spesialis setelah sekolah menengah. Menurut Hasbullah (2001:63), unsur-unsur yang mempengaruhi pendidikan antara lain sebagai berikut: Ideologi. Semua orang memiliki hak yang sama sejak mereka dilahirkan, khususnya hak atas pendidikan dan kemampuan untuk belajar lebih banyak dan memajukan pengetahuan mereka. Sosial dan ekonomi Seseorang dapat memperoleh tingkat pendidikan yang lebih tinggi semakin tinggi status sosial ekonominya. (c) Sosial Budaya Banyak orang tua yang masih abai terhadap nilai pendidikan formal bagi anaknya.

7. *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB)

Di atas apa yang harus dia capai di tempat kerja, seorang karyawan terlibat dalam OCB. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) mengacu pada berbagai tindakan yang diambil oleh seorang karyawan, seperti menawarkan untuk melakukan pekerjaan tambahan atau mematuhi kebijakan dan undang-undang di tempat kerja. Tindakan sukarela karyawan ini, yang merupakan semacam perilaku sosial yang membantu dan konstruktif, menambah nilai bagi perusahaan dan karyawan. Karena frasa ini pertama kali digunakan pada akhir 1980-an, konsep *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) telah mengalami banyak penyesuaian definisi; meskipun demikian, revisi tersebut tidak secara signifikan mengubah makna inti dari definisi tersebut. Karyawan

yang terlibat dalam OCB biasanya melakukan tindakan sukarela dan independen yang berada di luar batas tugasnya. OCB masih dapat dilihat dalam review kinerja supervisor terhadap pekerja di posisi yang mereka duduki atau dalam evaluasi kinerja yang mereka terima, meskipun mungkin tidak selalu langsung diakui dan dihargai oleh organisasi, misalnya melalui kenaikan gaji atau promosi. Dengan melakukan ini, Anda dapat menyimpulkan berapa gaji karyawan pada akhirnya.

Menurut Colquitt, Lepine, dan Wesson (2013), kinerja pekerjaan kategori kedua adalah OCB. Definisi OCB menyatakan bahwa itu adalah aktivitas sukarela yang digerakkan oleh karyawan yang mungkin atau mungkin tidak dihargai oleh bisnis dan menguntungkan perusahaan dengan meningkatkan standar kinerja. Perilaku karyawan yang melampaui dan di atas standar yang ditetapkan oleh bisnis dan menguntungkan organisasi disebut sebagai *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Perilaku ini tidak terlihat oleh rekan kerja atau organisasi. Contoh OCB termasuk membantu karyawan baru dengan menjelaskan lingkungan dan budaya perusahaan, membantu rekan kerja yang terdesak waktu untuk menyelesaikan tugas, atau menawarkan untuk mengambil posisi karyawan lain.

Perspektif Organ et al. (1988) tentang metrik yang paling sering digunakan untuk menilai tingkat OCB dalam suatu organisasi dirangkum dalam Zhang (2011). Organ membagi aspek-aspek ini menjadi lima

faktor perilaku yang berkaitan dengan bagaimana orang berinteraksi satu sama lain dan dengan perusahaan. Ini adalah lima elemen:

a. *Altruism*

Cara karyawan berperilaku dalam membantu rekan kerja yang bermasalah dengan tantangan yang mereka hadapi baik dalam aktivitas terkait pekerjaan maupun masalah pribadi orang lain. Aspek ini mendorong membantu bahkan ketika tidak diperlukan.

b. *Conscientiousness*

Bertindak dengan cara yang mencoba melampaui apa yang diharapkan organisasi, perilaku sukarela yang tidak diwajibkan atau dituntut dari seorang karyawan. Dimensi ini melampaui tanggung jawab yang tercantum dalam deskripsi pekerjaan.

c. *Sportmanship*

Bertindak dengan cara yang mentolerir kurang dari kondisi tempat kerja yang ideal tanpa keberatan. Sportmanship yang kuat akan menumbuhkan lingkungan kerja yang lebih baik dan menginspirasi orang lain untuk menjadi lebih baik dan membantu agar tempat kerja mereka lebih menyenangkan.

d. *Courtesy*

Untuk mencegah masalah interpersonal, pertahankan kontak yang baik dengan rekan kerja. Seseorang yang memiliki kualitas ini menghargai dan peduli pada orang lain.

e. *Civic Virtue*

Mengikuti perubahan organisasi, membuat saran metode untuk meningkatkan operasi atau proses organisasi, dan menjaga sumber daya yang dimiliki organisasi adalah beberapa contoh perilaku yang menunjukkan tanggung jawab atas kehidupan organisasi. Dimensi ini berkaitan dengan kewajiban yang dibebankan pada individu oleh organisasi untuk meningkatkan standar tugas yang dilakukan.

Telah dibuktikan bahwa OCB memiliki efek menguntungkan pada kinerja dan kesejahteraan karyawan dalam organisasi. Dampak OCB terhadap kinerja karyawan adalah signifikan, menurut Podsakoff et al. (2009); karyawan yang berpartisipasi dalam OCB menerima peringkat pekerjaan yang lebih tinggi dari manajer. Ini mungkin hasil dari pertimbangan pekerjaan, seperti pendapat manajer bahwa OCB sangat penting untuk kesuksesan keseluruhan organisasi atau persepsi bahwa OCB adalah sejenis komitmen karyawan karena bersifat sukarela (Organ et al., 2006). Sebagai alternatif, bisa jadi pekerja yang berpartisipasi dalam OCB melakukan lebih banyak pekerjaan dan karenanya mendapatkan lebih banyak dari orang lain.

OCB memiliki berbagai keuntungan bagi bisnis, menurut Organ et al. (2006), antara lain:

- a. Meningkatkan produktivitas karyawan antara lain dengan mendukung pendatang baru di perusahaan dan membantu anggota staf lainnya menyelesaikan tugas yang telah melewati batas waktunya.

- b. Mengizinkan anggota karyawan untuk bekerja secara mandiri, memberi manajer lebih banyak waktu untuk menyelesaikan tugas mereka, dan menghargai kerja tim dan kolaborasi.
- c. Membangun dan memelihara lingkungan yang nyaman dan kekeluargaan membantu karyawan merasa betah dan merasa menjadi bagian dari perusahaan dengan menarik dan mempertahankan anggota karyawan yang perilakunya konsisten dengan nilai-nilai perusahaan.
- d. Menumbuhkan modal sosial di antara karyawan dengan meningkatkan komunikasi dan menjalin jaringan yang kuat di antara mereka untuk meningkatkan efektivitas komunikasi dan pertukaran informasi serta mengurangi kesalahan transmisi informasi.

Selain itu, sebuah penelitian oleh Podsakoff et al. (2009) yang meneliti pengaruh perilaku kewargaan organisasi (OCB) terhadap kinerja juga membahas keunggulan OCB. Dari hasil penelitian tersebut, dapat dikatakan:

- a. produktivitas rekan kerja harus ditingkatkan. Karyawan yang membantu rekan kerja mereka dalam menyelesaikan pekerjaan mereka lebih cepat dan menguntungkan.
- b. Membuat manajer lebih produktif. Karyawan yang *civic virtue* akan memudahkan manajer untuk meminta komentar atau saran yang mendalam dari mereka, yang akan meningkatkan efisiensi kelompok kerja.

- c. Pertahankan aset milik manajemen dan seluruh perusahaan. Jika karyawan saling membantu dalam menyelesaikan masalah di tempat kerja tanpa meminta bantuan dari manajemen, waktu manajer dapat digunakan untuk tugas lain.
- d. Berkontribusi untuk melestarikan sumber daya energi yang terbatas untuk kegiatan kelompok. Memberi kembali kepada kelompok memperkuatnya, meningkatkan moral kelompok, dan memberi anggota lebih banyak waktu dan energi untuk dicurahkan pada pengejaran lainnya.
- e. Mungkin berfungsi dengan baik untuk mengatur aktivitas kelompok kerja. Dengan bersikap *courtesy* dan berbagi informasi tentang tugas dengan rekan kerja dan anggota tim lainnya, dapat menghentikan timbulnya masalah yang akan membutuhkan banyak waktu dan upaya untuk memperbaikinya.
- f. Tingkatkan kapasitas perusahaan untuk menemukan dan mempertahankan orang-orang terbaik. Memberi kembali kepada orang lain dapat meningkatkan kekompakan kelompok, moral, dan rasa memiliki, yang dapat meningkatkan kinerja organisasi dan mempermudah bisnis untuk merekrut dan mempertahankan talenta terbaik.
- g. Meningkatkan konsistensi kinerja organisasi. Kinerja unit kerja akan lebih stabil jika pegawai yang tidak masuk kerja atau yang memiliki banyak pekerjaan dibantu.

- h. Meningkatkan kapasitas organisasi untuk adaptasi lingkungan. Karyawan yang relevan dengan pasar secara terbuka bertukar pengetahuan tentang kondisi yang berubah dan membuat rekomendasi tentang cara bereaksi sehingga bisnis dapat beradaptasi dengan cepat. Organisasi harus memahami apa yang menginspirasi atau mendukung *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) untuk mempromosikannya di antara tenaga kerja mereka.



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

BAB III

PENYAJIAN DATA DAN ANALISIS

A. Gambaran Objek Penelitian

1. Sejarah Singkat PTPN X Kebon Ajong Gayasan

Kebun Ajong Gayasan milik PT. Perkebunan Nusantara X (Persero), yang terdiri dari empat sub-kebun dengan 5 (lima) *afdeling* kebun, 4 divisi pabrik, dan satu kantor pusat. Awalnya, Taman Ajong Gayasan dimiliki oleh *NV Land Bouw Mij On Djember* (LMOD).

Undang-Undang Nasionalisasi No. 86 Tahun 1958 dan Keputusan Menteri Pertanian No. 229/UM/57 telah mengubah Negara Lahan Badai (Baru). Pada tahun 1962, PPN (Baru) dan PPN (Lama) bergabung menjadi Pusat Perkebunan Negara Kesatuan Jawa Timur (PPN Kastuan Jatim), sesuai dengan Peraturan Pemerintah No. 170 dan 172 dari tahun sebelumnya yaitu tahun 1961.

- a. PPN Jatim VI, PPN Kesatuan Jatim VII, dan PPN Kesatuan Jatim VIII digabung sesuai dengan Peraturan Pemerintah No. 25 Tahun 1963 agar dapat dibentuk Perusahaan Negara Perkebunan Aneka Perkebunan X dan Perusahaan Negara Perkebunan Tembakau XV.

Dokumentasi 2023 dari PTPN X Ajong Gayasan

PPN Antan XII dan PPN Tembakau XV ditata ulang menjadi PNP XXIII sesuai dengan Peraturan Pemerintah No. 14 Tahun 1968 dan Lembaran Negara No. 23 Tahun 1968. Pengalihan formulir PNP XXIII telah selesai menjadi Perseroan Terbatas Perkebunan XXIII atau

dikenal juga dengan PT Perkebunan XXIII (Persero), sesuai dengan Peraturan Pemerintah No.8 Tahun 1971, Lembaran Negara Republik Indonesia No.8 Tahun 1971. Reorganisasi antara PTP XXIII, XXVI, dan XXIX dilakukan pada tanggal 11 Maret 1996 dengan dikeluarkannya PP.No. 1 Tahun 1996, dengan lahirnya PT Perkebunan Nusantara XII (Persero). Kondisi tanah di Taman Ajong Gayasan adalah sebagai berikut:

- b. *Afdeling* Dampar terletak antara 15 sampai 30 meter di atas permukaan laut pada daerah topografi datar dengan variasi tanah *Latosol*, *Regosol*, *Lempung Humat*, dan *Aluvial*. Curah hujan tahunan rata-rata adalah 1832 milimeter. Meskipun kadang-kadang terjadi genangan air, masalah ini dapat diatasi dengan pemasangan saluran *drainase*, menjadikannya lokasi yang sangat cocok untuk memproduksi tembakau, sengon, dan tebu.
- c. *Afdeling* Belawan ketinggian 450–900 meter di atas permukaan laut, dengan topografi yang berat. *Andosol*, *Regosol*, dan *Latosol* adalah jenis tanah yang berbeda. Kecuali jenis tanah *Regosol*, yang menerima curah hujan tahunan 4.505 mm dan mengalami rata-rata 3–4 bulan kering, kedua jenis tanah lainnya sangat baik untuk menanam tembakau.
- d. *Afdeling* Gunung mayang terletak antara 200 dan 400 meter di atas permukaan laut. Topografi terjal dan dipenuhi ombak. Ada dua jenis tanah: *latosol* dan *alluvial*. Tanaman sengon dan tebu tumbuh

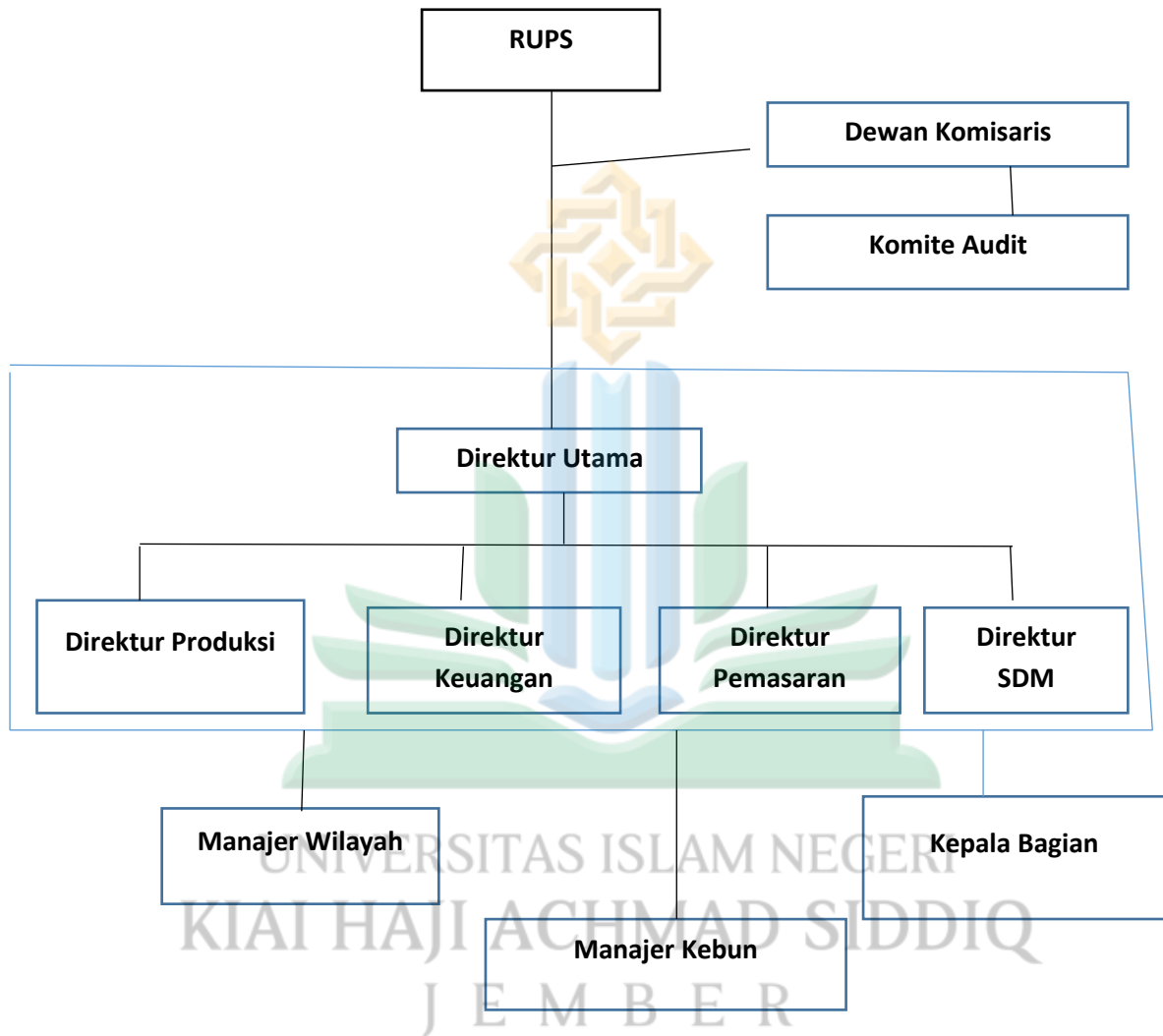
subur pada tanah latosol dengan solum yang dalam, terutama bila menerima curah hujan 3.999 mm per tahun dan memiliki cuaca basah selama 7-8 bulan.

- e. *Afdeling* Gambiran terletak antara 15 sampai 30 meter di atas permukaan laut pada daerah topografi datar dengan variasi tanah *Latosol, Regosol, Lempung Humat, dan Aluvial*. Curah hujan tahunan rata-rata adalah 1832 milimeter. Meskipun kadang-kadang terjadi genangan air, masalah ini dapat diatasi dengan pemasangan saluran drainase, menjadikannya lokasi yang sangat cocok untuk memproduksi tembakau, sengan, dan tebu. (dokumentasi PTPN X Ajong Gayasan, 2023)

2. Struktur Organisasi

Berikut ketentuan dalam Surat Keputusan Direksi Kpts-002/PTPN/UMUM/02/2006 tanggal 1 Februari 2006 dan Kpts-011/PTPN/GENERAL/06/2007 tanggal 18 Juni 2007 keduanya berkaitan dengan penetapan struktur organisasi dan pembagian jabatan Direktur Peralihan PT Perkebunan Nusantara X (Persero):

Gambar 3.1
Struktur Organisasi Kebun Ajong Gayasan PT Perkebunan Nusantara X
(Persero)



Sumber: Kebun Ajong Gayasan PT Perkebunan Nusantara XII (Persero) 2022

3. Tugas Jabatan

Uraian tugas/*Job Discription*:

a. Manajer Kebun

Mengelola evaluasi pelaksanaan sistem pengendalian manajemen dan menawarkan usulan perbaikan kepada Direksi adalah salah satu tugas dan tujuan dari peran tersebut.

1. Tugas Rutin:

- a) Membentuk Bagian RKAP
- b) Menyusun rencana kerja, prosedur, dan rincian pelaksanaan pengawasan dan sistem informasi manajemen.
- c) Selama setiap kunjungan audit, secara bersamaan melakukan audit operasional dan keuangan, serta audit analisis peningkatan efikasi dan audit khusus.
- d) Mencari gambaran komparatif, pencapaian tujuan masing-masing kegiatan relatif terhadap RKAP.

2. Tugas Isidental:

- a) Melakukan audit khusus.
- b) Melaksanakan penugasan khusus yang diberikan oleh atasan sesuai dengan tanggung jawabnya.

3. Wewenang Dan Tanggung Jawab:

- a) Mengelola kegiatan pengawasan Perusahaan.
- b) Mengarahkan, mengawasi, dan mempertanggungjawabkan kegiatan kerja Bagian SPI.

- c) Melatih dan mengembangkan personel yang berada di bawah tanggung jawabnya.
 - d) Melakukan evaluasi kinerja bawahan.
- b. Ass Kabag. Bidang Pengawasan Operasional.

Salah satu tugas dan tujuan dari posisi ini adalah mengelola perencanaan dan koordinasi tugas audit operasional sesuai dengan penggunaan sistem dan prosedur yang tepat.

1. Tugas rutin:

- a) Merencanakan Program Audit;
- b) Meneliti laporan pengelolaan perkebunan/bagian;
- c) Meneliti laporan lembar inspeksi perkebunan/unit;
- d) Menganalisa surat masuk kepada pimpinan bagian yang membutuhkan pengetahuan; Dan
- e) Membuat laporan audit.

2. Tugas insidental:

- a) Lakukan audit khusus.
- b) Menyusun draf pesan atau surat dari kepala divisi kepada direktur atau unit lainnya.
- c) Mematuhi instruksi khusus dari atasan sesuai dengan tanggung jawabnya..

3. Wewenang Dan Tanggung Jawab:

- a) Mengambil inisiatif, mengatur, mengelola, dan bertanggung jawab atas kegiatan audit operasional.
- b) Mengelola pelatihan dan pengembangan pekerja di bawah pengawasannya.
- c) Mengevaluasi seberapa baik kinerja bawahan.

c. Ass Kabag. Bidang Pengawasan Keuangan.

Sasaran dan Fungsi Jabatan termasuk mengevaluasi sistem dan praktik yang efektif serta mengelola perencanaan dan koordinasi tugas audit keuangan.

1. Tugas rutin:

- a) Membuat rencana audit.
- b) Memeriksa draf laporan audit.
- c) Tuliskan contoh surat untuk tugas audit.
- d) Menginformasikan tim audit tentang hasil audit.
- e) Memeriksa LM milik real atau seksi.
- f) Menilai korespondensi dan porsi melingkar.

2. Tugas insidental:

- a) Lakukan audit khusus.
- b) Menyusun draf pesan atau surat dari kepala divisi kepada direktur atau unit lainnya.
- c) Mematuhi instruksi khusus dari atasan sesuai dengan tanggung jawabnya.

3. Wewenang Dan Tanggung Jawab:

- a) Memimpin, mengarahkan, mengelola, dan bertanggung jawab atas kegiatan audit keuangan, serta menilai seberapa baik proses dan prosedur yang diterapkan.
 - b) Mengelola pelatihan dan pengembangan pekerja di bawah pengawasannya.
 - c) Mengevaluasi seberapa baik kinerja bawahan.
- d. Ass Kabag. Bidang Analisis Sistem dan Prosedur.

Fungsi dan Sasaran Jabatan: Menyusun data, membantu Kepala Unit Audit Internal dalam menganalisis Laporan Manajemen, menilai dan mengusulkan usulan perbaikan sistem dan prosedur informasi.

1. Tugas rutin:

- a. Menganalisis data laporan manajemen.
- b. Menilai sistem dan praktik informasi dan menawarkan saran untuk perbaikan.
- c. Analisis data untuk kompilasi statistik.

2. Tugas insidental:

- a. Melakukan audit khusus.
- b. Tulis draf memo atau surat yang dikirim ke direktur atau unit lain dari kepala divisi.
- c. Menyelesaikan penugasan khusus dari atasan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

3. Wewenang dan Tanggung Jawab :

- a. Bertanggung jawab atas tugas analisis sistem dan prosedur serta memimpin, mengatur, dan memantau tugas-tugas tersebut.
- b. Melakukan pembinaan dan pengembangan bagi personel yang berada di bawah manajemennya.
- c. Mengevaluasi seberapa baik kinerja bawahan.

B. Penyajian Data Dan Analisis

1. Deskripsi Statistik Responden

Mengenai usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, dan masa kerja, responden dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan.

Tabel 3.1 Responden Menurut Usia

USIA					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-30 Tahun	86	59.7	59.7	59.7
	31-55 Tahun	58	40.3	40.3	100.0
	Total	144	100.0	100.0	

Sumber: Hasil data diolah SPSS (terlampir)

Pada penelitian ini responden yang berupa karyawan dari PTPN X Kebon Ajong Gayasan Jember yang dilihat dari usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, dan masa kerja. Karakteristik responden pada penelitian ini merupakan salah satu empiris yang diperoleh penulis selama melakukan penelitian di PTPN X Kebon Ajong Gayasan Jember. Karakteristik responden dalam penelitian ini bukan merupakan kriteria sampel karena teknik pengambilan sampel menggunakan sensus; sebaliknya, mereka merupakan deskripsi sampel yang termasuk dalam

hasil statistik. Berdasarkan tabel 3.1, sebanyak 86 pegawai atau 59,7% responden berusia antara 20 hingga 30 tahun, sedangkan 58 pegawai atau 40,3% responden berusia antara 31 hingga 55 tahun, Dari total 144 karyawan.

Tabel 3.2 Responden Menurut Jenis Kelamin

Jenis Kelamin					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Pria	80	55.6	55.6	55.6
	Wanita	64	44.4	44.4	100.0
	Total	144	100.0	100.0	

Sumber: Hasil data diolah SPSS (terlampir)

Perwakilan PTPN X Kebon Ajong Gayasan Jember menjadi responden dalam tinjauan ini, yang dikonfirmasi oleh usia, orientasi, tingkat pelatihan, dan lama bekerja. Temuan empiris penulis dari penelitiannya di PTPN X Kebon Ajong Gayasan Jember meliputi karakteristik responden dalam penelitian ini. Karena metode pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan sensus, maka karakteristik responden bukanlah kriteria sampel; sebaliknya, mereka merupakan deskripsi sampel yang termasuk dalam hasil statistik. Tabel 3.2 menunjukkan bahwa dari total 144 karyawan terdapat 80 responden laki-laki (atau 55,6%), dan 64 responden perempuan (atau 44,4%).

Tabel 3.3 Responden Menurut Tingkat Pendidikan

Pendidikan					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA Sederajat	67	46.5	46.5	46.5
	Diploma	28	19.4	19.4	66.0
	Sarjana	49	34.0	34.0	100.0
	Total	144	100.0	100.0	

Sumber: Hasil data diolah SPSS (terlampir)

Kajian ini meliputi pegawai PTPN X Kebon Ajong Gayasan Jember berdasarkan usia, jenis kelamin, pendidikan, dan masa kerja. Penelusuran penulis di PTPN X Kebon Ajong Gayasan Jember mengungkapkan karakteristik responden. Penelitian ini menggunakan sensus, sehingga karakteristik responden adalah deskripsi sampel yang dimasukkan dalam hasil statistik. Tabel 3.3 menunjukkan bahwa 67 karyawan atau 46,5% responden berpendidikan SLTA, 28 karyawan atau 19,4% berpendidikan diploma, dan 49 karyawan atau 34% responden secara keseluruhan bergelar sarjana, dari total responden berjumlah 144 karyawan.

Tabel 3.4 Responden Menurut Masa Kerja

		Masa Kerja			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<2 Tahun	75	52.1	52.1	52.1
	>2 Tahun	69	47.9	47.9	100.0
	Total	144	100.0	100.0	

Sumber: Hasil data diolah SPSS (terlampir)

Penelitian ini melibatkan karyawan PTPN X Kebon Ajong Gayasan Jember berdasarkan usia, jenis kelamin, pendidikan, dan masa kerja. Penelitian penulis di PTPN X Kebon Ajong Gayasan Jember mengungkap karakteristik responden. Penelitian ini menggunakan sensus, sehingga karakteristik responden bukan merupakan kriteria sampel melainkan gambaran sampel yang dimasukkan dalam hasil statistik. Berdasarkan Tabel 3.4, terdapat 75 responden yang bekerja kurang dari dua tahun atau 52,1%, dan 69 responden yang bekerja lebih dari dua tahun atau 47,9%.

C. Analisis Data dan Pengujian Hipotesis

1. Uji Instrumen Data (Validitas)

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui seberapa akurat alat ukur tersebut dapat menangkap esensi gejala atau peristiwa yang direkam. Jika r hitung $>$ r tabel ($n-2$) maka item survei dianggap valid. Tabel 4.5 berikut menampilkan hasil pengujian validitas secara keseluruhan:

Tabel 3.5 Hasil Pengujian Validitas

No	Variabel/Indikator	r hitung	r table	Keterangan
	Peran Gender			
1	X1.1	0.737	0.1946	Valid
2	X1.2	0.860	0.1946	Valid
3	X1.3	0.775	0.1946	Valid
	Usia			
1	X2.1	0.767	0.1946	Valid
2	X2.2	0.789	0.1946	Valid
3	X2.3	0.758	0.1946	Valid
	Tingkat Pendidikan			
1	X3.1	0.799	0.1946	Valid
2	X3.2	0.845	0.1946	Valid
3	X3.3	0.771	0.1946	Valid
	Organizational Citizenship Behavior			
1	Y.1	0.755	0.1946	Valid
2	Y.2	0.864	0.1946	Valid
3	Y.3	0.789	0.1946	Valid

Sumber: Hasil data diolah SPSS (terlampir)

Tabel 3.5 menunjukkan bahwa setiap indikasi berkorelasi dengan skor konstruk kumulatif dari setiap variabel, dan hasil ini benar karena r hitung $>$ r tabel. Dimungkinkan untuk menarik kesimpulan bahwa kebenaran dari setiap aspek pernyataan telah ditetapkan.

2. Uji Instrumen Data (Reliabilitas)

Keakuratan dan keterulangan perangkat pengukuran dievaluasi dengan melakukan serangkaian uji reliabilitas. Rumus alpha digunakan

untuk penilaian reliabilitas penelitian. Untuk masing-masing variabel, hasil uji reliabilitas dirangkum dalam Tabel 3.6 di bawah ini:

Tabel 3.6 Hasil Pengujian Reliabilitas

No	Variabel	Alpha hitung	Standar alpha	Keterangan
1	Peran Gender (X1)	0.702	0.600	Reliabel
2	Usia (X2)	0.666	0.600	Reliabel
3	Tingkat Pendidikan (X3)	0.726	0.600	Reliabel
4	<i>Organizational Citizenship Behavior</i> (Y)	0.711	0.600	Reliabel

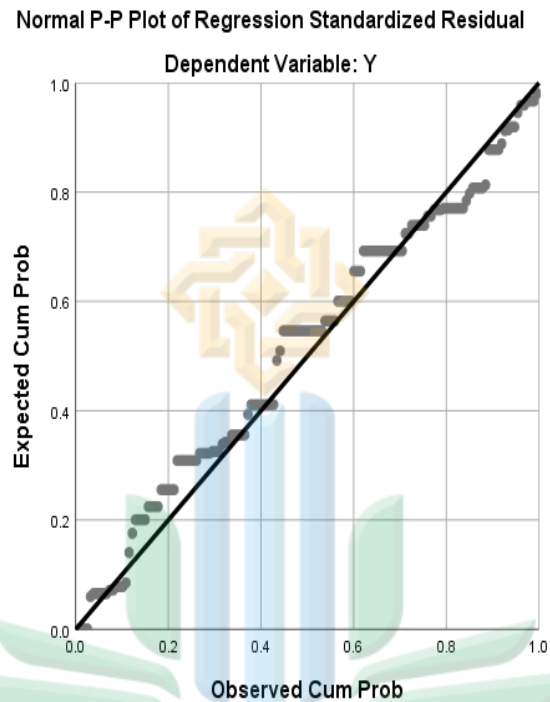
Sumber: Hasil data diolah SPSS (terlampir)

Semua variabel memiliki koefisien Alpha yang dapat diterima atau memenuhi ambang batas reliabilitas lebih dari 0,700, menunjukkan kesesuaiannya sebagai alat ukur untuk item berikutnya pada masing-masing konsep variabel tersebut.

3. Uji Asumsi Klasik

Uji normalitas menentukan apakah distribusi variabel independen dan dependen dalam model regresi konsisten. Dengan menggunakan *Normal P-Plot of Regression* dapat ditentukan normalitas data penelitian. Residual Standar dari variabel dependen. Menurut aturan uji normalitas, model regresi dianggap normal jika data mengalir dari sudut ke sudut sepanjang garis dan akhirnya konvergen pada garis miring. Kendala normalitas model regresi dilanggar jika data sangat tersebar atau tidak terletak pada diagonal.

Gambar 3.2 Hasil Uji Normalitas



Sumber: Hasil data diolah SPSS (terlampir)

Semua data diketahui berdistribusi normal, dengan distribusi yang berpusat pada diagonal, berikut pengujiannya. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini sesuai dengan asumsi normalitas.

Variabel bebas model regresi akan diperiksa korelasinya sempurna dengan menggunakan uji multikolinearitas. Multikolinearitas ditunjukkan oleh nilai tolerance dan nilai Variant Inflation Factor (VIF). Jika nilai tolerance lebih besar dari 0,1 atau 10% dan nilai VIF kurang dari 10 maka model regresi dianggap non multikolinear (Ghozali, 2013).

Tabel 3.7 Hasil Uji Multikolinearitas

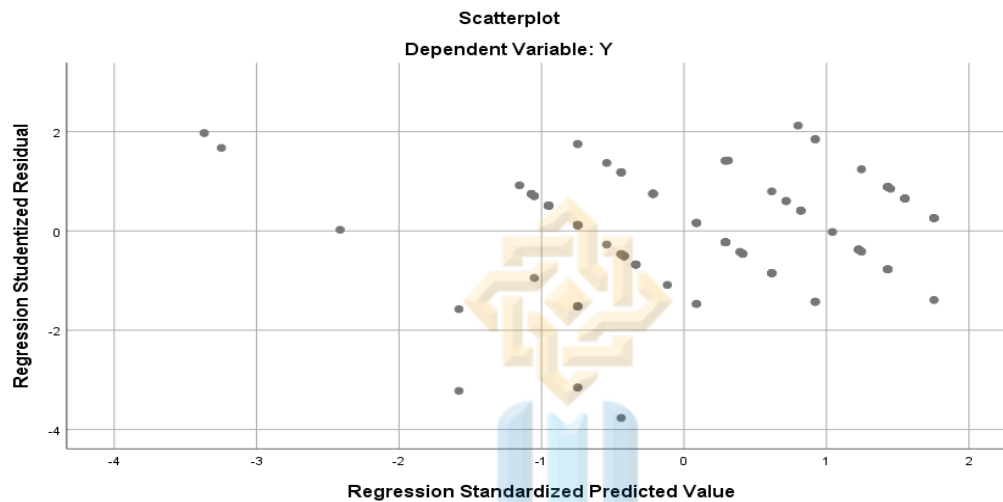
No	Variabel	Nilai Tolerance	Nilai VIF
1	Peran Gender (X1)	0.319	3.140
2	Usia (X2)	0.222	4.511
3	Tingkat Pendidikan (X3)	0.240	4.159

Sumber: Hasil data diolah SPSS (terlampir)

Karena setiap variabel bebas dalam penelitian ini memiliki nilai VIF kurang dari 10 dan nilai tolerance lebih besar dari 10%, seperti terlihat pada Tabel 3.7, tidak terdapat bukti multikolinearitas atau korelasi antar variabel bebas dengan nilai lebih besar dari 90%.

Tujuan pengujian ini adalah untuk mengetahui apakah varians residual model regresi tidak sama untuk semua pengamatan. Homoskedastisitas digantikan oleh heteroskedastisitas ketika varian residu bervariasi dari satu pengamatan ke pengamatan berikutnya. Heteroskedastisitas tidak ada dalam model regresi realistik. Metode *Scatterplot* yang diturunkan dari keluaran *SPSS versi 20* digunakan untuk menentukan ada atau tidaknya heteroskedastisitas. Menurut Ghazali (2013), heteroskedastisitas tidak terdapat dalam model regresi jika titik-titiknya terdistribusi secara acak dan terdistribusi baik di atas maupun di bawah nilai sumbu Y sebesar 0 (Ghozali, 2013).

Gambar 3.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Hasil data diolah SPSS (terlampir)

Titik-titik di atas dan di bawah 0 (nol) pada sumbu Y tidak memiliki pola yang terlihat dan terdistribusi secara acak, sesuai dengan hasil uji heteroskedastisitas. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi yang dihasilkan konsisten dengan hipotesis homoskedastisitas.

4. Analisis Regresi Linier Berganda

Asumsi klasik, yang mensyaratkan bahwa semua data terdistribusi secara normal dan tidak ada bukti multikolinearitas atau heteroskedastisitas, harus dipatuhi agar model persamaan regresi dapat berjalan. Berdasarkan analisis sebelumnya, model persamaan yang diusulkan merupakan model persamaan yang baik karena memenuhi syarat asumsi klasik. Pengaruh parsial variabel independen terhadap variabel dependen dapat diperiksa dengan menggunakan analisis regresi.

Menggunakan SPSS versi 20.0, estimasi regresi linier berganda menghasilkan temuan sebagai berikut:

Tabel 3.8 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

No	Variabel	Koefisien Regresi	Standar error	t hitung	Signifikansi
1	Konstanta	0.269	0.556	0.485	0.629
2	Peran Gender (X1)	0.238	0.067	3.534	0.001
3	Disiplin Kerja (X2)	0.378	0.088	4.293	0.000
4	Tingkat Pendidikan (X3)	0.356	0.183	4.293	0.000

Sumber: Hasil data diolah SPSS (terlampir)

Berdasarkan tabel 3.8, dapat diketahui persamaan regresi yang terbentuk adalah:

$$Y = 0.269 + 0.238 X_1 + 0.378 X_2 + 0.356 X_3$$

Keterangan:

Y = *Organizational Citizenship Behavior*

X1 = Peran Gender

X2 = Usia

X3 = Tingkat Pendidikan

Dari persamaan tersebut dapat diartikan bahwa:

- a. Konstanta = 0.269 menunjukkan besaran *Organizational Citizenship Behavior* 0.269 satuan pada saat Peran Gender, Usia, dan Tingkat Pendidikan sama dengan nol.
- b. Jika Usia dan Tingkat Pendidikan keduanya sama dengan 0, maka $b_1 = 0,238$ menunjukkan bahwa peningkatan Peran Gender sebesar 0,238 satuan akan meningkatkan *Organizational Citizenship Behavior*. Hal ini juga menunjukkan bahwa, jika usia dan tingkat

- pendidikan tetap konstan, Peran Gender memiliki dampak positif pada perilaku anggota organisasi. Dengan demikian, semakin baik Peran Gender, semakin baik pula Organizational Citizenship Behavior.
- c. Jika Peran Gender dan Tingkat Pendidikan keduanya sama dengan nol, maka $b_2 = 0,378$ menunjukkan bahwa peningkatan usia sebesar 0,378 satuan akan mengakibatkan peningkatan Organizational Citizenship Behavior. Dengan asumsi bahwa peran gender dan tingkat pendidikan tetap konstan, ini juga menunjukkan bahwa usia memiliki dampak menguntungkan pada perilaku anggota organisasi. Dengan demikian, semakin baik usia, semakin baik Organizational Citizenship Behavior.
- d. Jika Gender dan Age Roles sama dengan 0, maka $b_3 = 0,356$ menunjukkan bahwa peningkatan tingkat pendidikan sebesar 0,356 satuan akan meningkatkan perilaku anggota organisasi. Selain itu, ini menunjukkan bahwa, seandainya peran gender dan usia konstan, tingkat pendidikan memiliki dampak positif pada perilaku anggota organisasi. Dengan kata lain, semakin tinggi tingkat pendidikan maka semakin baik Organizational Citizenship Behavior.

5. Hasil Pengujian Hipotesis

Untuk menilai reliabilitas hipotesis digunakan uji parsial. Statistik t hitung, nilai statistik t tabel, dan nilai p digunakan untuk melakukan tes.

Hipotesis diterima, tetapi tidak terbukti, jika tingkat signifikansi yang dihitung lebih kecil dari 0,05.

Tabel 3.9 Hasil Uji Hipotesis

No	Uji t					Keterangan
	Variabel	Signifikan si Hitung	Taraf Signifikan si	t hitung	t tabel	
1	Peran Gender	0.001	0.05	3.534	1.6602	Signifikan
2	Usia	0.000	0.05	4.293	1.6602	Signifikan
3	Tingkat Pendidikan	0.000	0.05	4.293	1.6602	Signifikan

Sumber: Hasil data diolah SPSS (terlampir)

Tabel signifikansi berikut dan tingkat signifikansinya dibandingkan pada Tabel 3.9:

- a. Hipotesis Peran Gender diterima karena $T_{hitung} (3,534) > T_{tabel} (1,6602)$ dan nilai signifikansi estimasi 0,001 dan kurang dari 0,05 untuk temuan uji Peran Gender menunjukkan bahwa secara signifikan mempengaruhi perilaku anggota organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa *OCB* dipengaruhi oleh Gender Roles, menunjukkan bahwa Gender Roles yang lebih kuat akan menghasilkan *Organizational Citizenship Behavior* yang lebih baik.
- b. Usia berpengaruh signifikan terhadap perilaku anggota organisasi, seperti yang ditunjukkan oleh hasil Uji Usia, yang menunjukkan bahwa $T_{hitung} (4,293) > T_{tabel} (1,6602)$ dan nilai signifikansi 0,000 lebih dari 0,05. Selain itu, penelitian menunjukkan bahwa perilaku anggota organisasi

dipengaruhi oleh usia; akibatnya, perilaku kewargaan organisasi individu akan meningkat seiring bertambahnya usia.

- c. $T_{hitung} (4,293) > T_{tabel} (1,6602)$, yang mendukung hipotesis bahwa OCB dan tingkat pendidikan berkorelasi secara signifikan, memiliki nilai signifikansi antara $0,000 < 0,05$. Ini lebih lanjut menunjukkan bagaimana *Organizational Citizenship Behavior* dipengaruhi oleh pendidikan, menunjukkan bahwa semakin besar pendidikan, semakin baik *Organizational Citizenship Behavior*.

Koefisien determinasi menggambarkan besarnya variasi yang dapat dikaitkan dengan variabel bebas dalam variabel terikat. Dengan kata lain, jumlah variabel independen yang berdampak pada variabel dependen ditentukan oleh koefisien determinasi.

Tabel 3.10 Hasil Uji Koefisien Determinasi

No	Kriteria	Koefisien
1	<i>R</i>	0.886
2	<i>R Square</i>	0.786
3	<i>Adjusted R Square</i>	0.781

Sumber: Hasil data diolah SPSS (terlampir)

Hasil perhitungan regresi Tabel 3.10 diperoleh koefisien determinasi sebesar 0,781. Hal ini menunjukkan bahwa Gender Role, Age, dan Level Education dapat menjelaskan 78,1% variasi variabel *Organizational Citizenship Behavior*. Sedangkan faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti lingkungan kerja, remunerasi, dan lain-lain, merupakan sisa 0,219 atau 21,9% dari varian.

6. Uji F (Simultan)

- a. Hipotesis berikut digunakan untuk menilai peran jenis kelamin, usia, dan tingkat pendidikan pada *Organizational Citizenship Behaviour* menggunakan Uji F (simultan):
- b. H_0 : Jenis kelamin, usia, dan pencapaian pendidikan tidak berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behaviour*.
- c. H_a : *Organizational Citizenship Behavior* dipengaruhi secara signifikan oleh usia, tingkat pendidikan, dan peran gender.

Di PTPN X Ajong Gayasan Jember, pengaruh variabel Jenis Kelamin, Usia, dan Tingkat Pendidikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Karyawan dievaluasi secara simultan dengan menggunakan program SPSS Statistics versi 16. Hasil tersebut dapat dianalisis sebagai berikut:

Tabel 3.11
Uji F (Simultan)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	194.223	3	64.741	17	.000 ^a
Residual	52.937	140	.378	1.2	
Total	247.160	143		18	

Sumber: Hasil data diolah SPSS (terlampir)

- a. Predictors: (Constan), Tingkat Pendidikan, Peran Gender, Usia
- b. Dependent Variable: OCB

Dari tabel sebelumnya terlihat bahwa nilai Fhitung adalah 171,218 dan nilai signifikansinya adalah 0,000. Karena Fhitung > Ftabel (171,218 > 2,67) dan probabilitasnya jauh lebih kecil dari 0,05 (0,000 < 0,05). Selanjutnya, H_a diterima dan H_0 ditolak, menunjukkan bahwa variabel

bebas memiliki hasil yang bermanfaat langsung dan sangat besar pada variabel dependen. Dengan ini disimpulkan dari hasil uji f bahwa semua variabel independen pada dasarnya mempengaruhi variabel dependen secara simultan.

c. Uji Koefisien Regresi (R^2)

Sejauh mana model dapat menjelaskan variasi dalam variabel dependen pada dasarnya diukur dengan koefisien determinasi (R^2). Rentang koefisien determinasi adalah 0 sampai 1. R^2 yang rendah berarti bahwa variabel independen hampir seluruhnya dapat memprediksi fluktuasi variabel dependen. Dengan menggunakan SPSS Statistics versi 16, tabel koefisien determinasi berikut dinilai:

Tabel 3.12
Uji Koefisien Regresi R^2

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.886 ^a	.786	.781	.61491

Sumber: Hasil data diolah SPSS (terlampir)

a. Predictors: (Constan), Pendidikan, Gender, Usia

Berdasarkan tampilan hasil *output* model SPSS, R^2 yang dikoreksi adalah 0,781. Hal ini menunjukkan bahwa dengan nilai 78%, peran gender, usia, dan tingkat pendidikan merupakan faktor independen yang dapat menjelaskan *Organizational Citizenship Behaviour* (Y). Sedangkan faktor tambahan yang tidak dimasukkan dalam penelitian memperhitungkan persentase sisanya ($100\% - 78\% = 22\%$).

D. Pembahasan Penelitian

Temuan uji statistik menunjukkan bahwa setiap komponen independen hanya mempengaruhi variabel dependen secara parsial. Kedua faktor independen tersebut memiliki hubungan yang positif, sehingga semakin besar *Organizational Citizenship Behaviour*, semakin penting jenis kelamin, usia, dan tingkat pendidikan. Temuan ini sesuai dengan teori yang dikemukakan. Temuan penelitian ini konsisten dengan penyelidikan sebelumnya. Berikut adalah penjelasan dari masing-masing efek variabel:

1. Analisis Variabel Peran Gender (X1) Terhadap Variabel *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* (Y)

Menurut Krisna (2007), komitmen pada hakekatnya berkaitan dengan kesetiaan dan kesetiaan. Ini juga digambarkan sebagai kualitas intelektual dan kualitas karakter seperti kejujuran. Catatan hasil dari fungsi atau aktivitas pekerjaan selama periode waktu yang telah ditentukan sebelumnya dianggap sebagai kinerja. Konsep kinerja dijelaskan oleh para ahli perilaku organisasi dan manajemen sumber daya manusia dengan menggunakan berbagai ungkapan bahasa dan ulasan, namun makna intinya sama. Penegasan ini konsisten dengan argumen yang dibuat oleh Bernandin dan Russell (2003), yang menegaskan bahwa pencapaian atau kinerja adalah catatan hasil dari aktivitas atau tugas terkait pekerjaan tertentu selama periode waktu yang telah ditentukan sebelumnya. Peran gender didefinisikan sebagai "sejauh mana seorang karyawan tertentu terhubung ke organisasi tertentu dan tujuannya serta

berusaha untuk mempertahankan keanggotaan dalam perusahaan" (Robbins, 2003). Selain itu, Porter et al. (2003) mendefinisikan peran gender sebagai partisipasi seseorang dalam suatu organisasi tertentu dan tingkat pengaruhnya terhadap organisasi tersebut, yang masing-masing dicirikan oleh tiga sifat psikologis. Menurut Colquitt, Lepine, dan Wesson (2013:38), prestasi kerja kategori kedua adalah *Organizational Citizenship Behaviour*. *Organizational Citizenship Behaviour* digambarkan sebagai aktivitas sukarela yang dilakukan karyawan yang mungkin atau mungkin tidak dihargai oleh bisnis dan menguntungkan organisasi dengan meningkatkan standar kinerja. Perilaku karyawan yang melampaui dan di atas standar yang ditetapkan oleh bisnis dan menguntungkan organisasi disebut sebagai *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB). Perilaku ini tidak terlihat oleh rekan kerja atau organisasi. Berdasarkan temuan penelitian, *Organizational Citizenship Behaviour* karyawan PTPN X Kebon Ajong Gayasan Jember dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh peran gender. Temuan penelitian ini mendukung karya Kurniawan (2015), Hidayat (2015), Brodoastuti (2016), Yanti (2017), Darmawan (2018), Fini (2019), Ruliaji (2019), Hasim (2019), Azka (2019), dan Puspita (2019). Penelitian-penelitian ini menemukan efek positif dan signifikan dari peran gender pada *Organizational Citizenship Behaviour* karyawan.

2. Analisis Variabel Usia (X2) Terhadap Variabel *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* (Y)

Usia Siagian (2008) adalah cara pandang seseorang terhadap pekerjaannya, baik secara positif maupun negatif. Umur adalah persepsi seseorang terhadap pekerjaan sebagai akibat dari sikapnya terhadap berbagai komponen yang tergabung dalam pekerjaan. Umur juga dapat diartikan sebagai rasa puas atau tidak puas antara karyawan dengan pekerjaannya, yang terkait erat dengan bagaimana perasaan karyawan tentang pekerjaannya sendiri, keadaan pekerjaannya, dan kerjasama antar karyawan. Hani Handoko (2000) menegaskan bahwa usia memengaruhi seberapa positif atau negatif perasaan karyawan tentang pekerjaannya. Usia, seperti yang didefinisikan oleh Robbins (2003), adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara imbalan yang diterima orang dan imbalan yang diyakini seharusnya mereka terima. Colquitt, Lepine, dan Wesson (2013;38), prestasi kerja kedua adalah OCB. *Organizational Citizenship Behaviour* Tindakan sukarela karyawan yang mungkin tidak dihargai oleh perusahaan dan membantu organisasi dengan meningkatkan standar kinerja disebut sebagai perilaku. *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) adalah perilaku karyawan yang melampaui apa yang diharapkan dari mereka oleh perusahaan dan menguntungkan organisasi sambil tetap tersembunyi dari rekan kerja dan manajemen. Berdasarkan temuan penelitian, karyawan PTPN X Kebon Ajong Gayasan Jember menunjukkan

Organizational Citizenship Behaviour yang dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh usia. Sesuai studi Hidayat (2015), Brodoastuti (2016), Yanti (2017), Darmawan (2018), Fini (2019), Ruliaji (2019), Hasim (2019), Azka (2019), dan Puspita (2019), usia secara mendasar memengaruhi hal positif terhadap OCB karyawan.

3. Analisis Variabel Tingkat Pendidikan (X3) Terhadap Variabel *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* (Y)

Filosofi pendidikan didasarkan pada konsepsi kehidupan sebagai nilai-nilai yang berkembang menjadi ciri-ciri watak, rutinitas, dan faktor pendorong yang dipupuk dalam suatu kelompok dan tercermin dalam sikap menjadi perilaku, cita-cita, gagasan, dan cara pandang yang diwujudkan sebagai karya atau bekerja. Definisi berikut ditawarkan pada tingkat pendidikan keputusan itu. Tingkat pendidikan seseorang mempengaruhi bagaimana mereka melihat apa yang membuat pekerjaan bermakna. Akibatnya, tingkat pendidikan seseorang menentukan bagaimana mereka melihat dunia, bagaimana mereka menjalani hidup mereka, seberapa kuat mereka percaya pada hal-hal tertentu, seberapa antusias mereka mencapai tujuan mereka, dan seberapa serius mereka melakukannya. Berdasarkan temuan penelitian, *Organizational Citizenship Behaviour* karyawan PTPN X Kebon Ajong Gayasan Jember dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh peran gender. Berdasarkan temuan penelitian, karyawan PTPN X Kebon Ajong Gayasan Jember menunjukkan *Organizational Citizenship Behaviour* yang dipengaruhi

secara positif dan signifikan oleh tingkat pendidikan mereka. Temuan ini sejalan dengan penelitian Kurniawan (2015), Hidayat (2015), Brodoastuti (2016), Yanti (2017), Darmawan (2018), Fini (2019), Ruliaji (2019), Hasim (2019), Azka (2019).), dan Puspita (2019), yang menemukan bahwa *Organizational Citizenship Behaviour* karyawan secara signifikan dan positif dipengaruhi oleh latar belakang pendidikan mereka.

4. Analisis Variabel Independen Terhadap Dependen Secara Simultan

Berdasarkan hasil uji F, jenis kelamin, usia, dan pendidikan berpengaruh terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) karyawan PTPN X Ajong Gayasan Jember. SPSS Statistics Versi 16 menghitung Fhitung sebesar 171,218 dengan signifikansi 0,000. Karena $0,000 < 0,05$ dan $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($171,218 > 2,67$). Jika variabel bebas secara langsung, signifikan, dan positif berpengaruh terhadap variabel terikat, maka H_a diterima dan H_o ditolak. Uji f (simultan) menunjukkan bahwa semua faktor independen mempengaruhi variabel dependen secara simultan.

BAB IV

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berikut kesimpulan yang didapat dari hasil kajian dan pembahasan penulis untuk artikel berjudul “Analisis Peran Jenis Kelamin, Usia, dan Tingkat Pendidikan Terhadap Organizational Citizenship Behavior Karyawan PTPN X Ajong Gayasan Jember”:

1. *Organizational Citizenship Behavior* di PTPN X Kebun Ajong Gayasan Jember dipengaruhi secara signifikan oleh peran gender. Ini lebih lanjut menunjukkan hubungan antara peran gender dan perilaku anggota organisasi, menunjukkan bahwa semakin kuat peran gender, semakin baik *Organizational Citizenship Behavior*.
2. *Organizational Citizenship Behavior* di PTPN X Kebun Ajong Gayasan Jember dipengaruhi secara signifikan oleh umur. Ini lebih lanjut menunjukkan bagaimana usia mempengaruhi perilaku anggota organisasi, menunjukkan bahwa semakin baik usia, semakin baik *Organizational Citizenship Behavior*.
3. *Organizational Citizenship Behavior* dipengaruhi secara signifikan oleh tingkat pendidikan. Ini lebih lanjut menunjukkan bagaimana *Organizational Citizenship Behavior* dipengaruhi oleh pendidikan, menunjukkan bahwa semakin besar pendidikan, semakin baik *Organizational Citizenship Behavior*.

4. Di PTPN X Kebun Ajong Gayasan Jember, *Organizational Citizenship Behavior* dipengaruhi oleh jenis kelamin, usia, dan tingkat pendidikan. Ini menunjukkan bahwa usia, tingkat pendidikan, dan peran gender secara signifikan meningkatkan kinerja karyawan dan kebahagiaan kerja.

B. Saran

1. Bagi PTPN X Kebon Ajong Gayasan Jember
 - a. Pimpinan perusahaan PTPN X Kebon Ajong Gayasan Jember hendaknya menjaga komitmen karyawan pada perusahaan dengan cara menjaga rasa bangga karyawan pada PTPN X Kebon Ajong Gayasan Jember dengan cara memperlakukan karyawan sebaik mungkin dengan memberikan karyawan fasilitas untuk mempermudah pekerjaan mereka.
 - b. Menjaga usia karyawan dengan memberikan upah yang sesuai, dan menaikkan gaji karyawan secara periodik, promosi jabatan bagi karyawan yang berprestasi, dan menjaga hubungan baik antar rekan kerja maupun dengan atasan.
 - c. PTPN X Kebon Ajong Gayasan Jember harus menjaga agar karyawan tetap mudah dalam melakukan pekerjaannya dengan cara memberikan arahan kepada karyawan setiap hari sebelum karyawan melakukan aktifitas pekerjaannya. Menjaga tempat kerja yang nyaman bagi karyawan untuk memastikan bahwa mereka merasa nyaman di sana.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini memiliki keterbatasan, sehingga penelitian selanjutnya harus meneliti karakteristik *Organizational Citizenship Behavior*. Penelitian ini menemukan bahwa jenis kelamin, usia, dan pendidikan menjelaskan 78,1% variasi variabel *Organizational Citizenship Behavior*, sedangkan sisanya sebesar 21,9% dapat dijelaskan oleh variabel selain yang termasuk dalam penelitian ini, seperti lingkungan kerja, gaji, dan lain-lain.



DAFTAR PUSTAKA

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara, 2005. *Manajemen Sumber Manusia Perusahaan Bandung*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Adianita, Ance Selfi; Siti Mujanah Dan Candraningrat. 2017. *Kompetensi Karyawan, Emotional Quotient dan Self Efficacy Pengaruhnya terhadap Organizational Citizenship Behavior dan Kinerja Karyawan pada Indomobil Grup di Surabaya*. *Jurnal Riset Ekonomi Dan Manajemen Volume 17, No. 1, Januari – Juni (Semester I) 2017*.
- Agung Bowo Leksono, “Pengaruh *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) dan *Quality Of Work Life* (QWL) terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT Subur Jaya Embroidery)”, (Skripsi: Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta, 2018).
- Alfasari, 2003. *Statika Induktif untuk Ekonomi dan Bisnis*. AM YKPN. Yogyakarta. Cetakan Keempat. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Andre Parhorasan Siregar, “Hubungan Kepuasan Kerja Dengan *Organization Citizenship Behavior* (OCB) Pada Karyawan Di Perumnas Regional 1”, (Skripsi: Universitas Medan Area, 2018).
- Aprinto Brian dan Fonny Arisandy Jacob. 2013. *Pedoman Lengkap Profesional. SDM Indonesia*. Jakarta: PPM Manajemen.
- Ardana, K.I., Mujiati N., Utama, M.W., 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama, Penerbit PT. Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Augusty, F, 2006. *Metode Penelitian Manajemen: Pedoman Penelitian Untuk skripsi, Testi dan Diserta ilmu Manajemen*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Azka Ahmad, 2019. *Pengaruh Peran Genderonal Dan Usia Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb) PT. POS Indoesia Jogja*. E-Jurnal Manajemen Vol. 6, No. 3, 2019.
- Barry, Cushway. 2002. *Hukum Resource Management*. Jakarta: PT. Elex Media.
- Bohlender, George., and Snell, Scott. 2010. *Principles of Human Resource Management*, 15th ed. Mason, OH: South Western – Cengage Learning.

- Brodoastuti, 2016. *Pengaruh Peran Gender Dan Usia Terhadap Organizational Citizenship Behaviour (Ocb) Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan*. JDEB Vol 13, No 1, Maret 2016.
- Chiang F, dan Birtch. 2011. *The impact of reward climate on service quality orientation and employee attitudes*. *International Journal of Hospitality Management*, vol. 30, hh. 3-9.
- Chris Rowley & Keith Jackson, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia The Key Concepts*, Cetakan Kesatu, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Colquitt, Jason A., Jeffery A. LePine, and Michael J. Wesson. 2013. *Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill.
- Darmawan, 2018. *Pengaruh Peran Genderonal, Usia Dan Budaya Organisasional Terhadap Organizational Citizenship Behaviour Karyawan*. E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 7, No. 5, 2018: 2508-2537.
- Dessler, Gary. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Ferdinand. 2006. *Metode Penelitian Manajemen, Pedoman Penelitian Untuk Skripsi. Tesis dan Dsiertai Ilmu Manajemen*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Fini, 2019. *Pengaruh Peran Genderonal Dan Usia Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Puskesmas Jimbaran Bali*. Petra, Vol 2 2019.
- Fitrianasari, Dini; Umar Nimran; dan Hamidah Nayati Utami. 2013. *Pengaruh Kompensasi dan Usia terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan Kinerja Karyawan (Studi pada Perawat Rumah Sakit Umum "Darmayu" di Kabupaten Ponorogo)*. *Jurnal. Universitas Brawijaya*. <http://ejournalfia.ub.ac.id/index.php/profit/article/view/296> (5 Januari 2018).
- Gaol, CHR. Jimmy L, 2014. *A to Z Human Capital (Manajemen Sumber Daya Manusia) Konsep, Teori, dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik dan Bisnis*. Jakarta: PT. Gramedia Widiasarana.
- Ghozali, I. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*.
- Gie, The Liang, 2009. *Pengertian Tata Ruang Kantor*. Yogyakarta: Modern Liberty.
- Handoko, Hani T. 2000. *Dasar-Dasar Manajemen Produksi Dan Operasi*.

- Hasibuan, S.P. Malayu 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasim, 2019. *Pengaruh Peran Gender dan Usia Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb) UD. Tekad Jaya Semarang*. E-Jurnal Manajemen UNDIP, Vol. 3, No. 1, 2019.
- Hidayat, 2015. *Pengaruh Peran Gender Dan Usia Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Di Pt. Argamukti Pratama Semarang*. Fakultas Ekonomi Universitas Wahid Hasyim Semarang Jurnal Manajemen, Vol.5, No.1, Mei 2015.
- I Made Bayu Mahendra, “Pengaruh *Organizational Citizenship Behaviour* terhadap Kinerja Karyawan di Sun Island Hotel & SPA Legian”, (Skripsi: Universitas Atma Jaya Yogyakarta, 2020).
- Ike Novella Saragih, “Pengaruh *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Simex Pharmaceutical Medan”, (Skripsi: Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan, 2019).
- Irwansyah Putra Lubis, “Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Pusat Pengembangan Produk Unggulan Daerah Deli Serdang”, (Skripsi: Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan, 2022).
- Kuncoro, Mudrajad. 2009. *Metode Riset Untuk Bisnis & Ekonomi*. Jakarta: Erlangga.
- Kurniawan, 2015. *Pengaruh Peran Gender Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Pt X Bandung*. Jurnal Manajemen, Vol.15, No.1, November 2015.
- Mangkunegara, A.A.A. P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan Cetakan Kedua*. Bandung: PT. Remaja Rosda karya Offside.
- Masri Singa rimbun et al. 1987. *Metode Penelitian Survei*. Edisi Revisi. Penerbit.
- Mathis, Robert L. dan John H. Jackson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama. Jakarta: Salemba Empat.
- Moehariono. 2009. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Bogor: Ghalia. Indonesia.

- Nahrul Hayat M, “Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Karyawan PT. Semen Tonasa”, (Skripsi: Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar, 2018).
- Nawawi, Hadari. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Nitisemito, Alex S. 2010, *Manajemen Personalia*, Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nurhayati, Diah; Maria Magdalena Minarsih dan Heru Sri Wulan. 2016. Pengaruh Usia, Lingkungan Kerja dan Loyalitas Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Studi Kasus Pada PT. Perwirabhakti Sentrasejahtera Di Kota Semarang). *Journal Of Management, Volume 2 No.2 Maret 2016*.
- Nursasongko, Ginanjar Sigit. 2012. Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Pemalang). *Skripsi*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Organ, Podsakoff, P. M., & MacKenzie, S. B. 2006. *Organizational citizenshipbehavior: Its nature, antecedents, and consequences*: Sage.
- Podsakoff, N. P., Whiting, S. W., Podsakoff, P. M., & Blume, B. D. 2009. *Individual and Organizational - Level Consequences of Organizational Citizenship Behaviors: A meta-Analysis*. *Journal of Applied Psychology, 94(1),122-141*.
- Prasasti, Vivin Tri dan Ahyar Yuniawan. 2017. Analisis Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dengan Peran Genderonal sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Departemen *Spinning* PT. Daya Manunggal Salatiga). *Diponegoro Journal of Management Volume 6, Nomor 1, Tahun 2017, Halaman 1-14* <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/dbr> ISSN (Online): 2337-3792.
- Purnamasari, S. D. 2008. *Web Service Sebagai Solusi Integrasi Data Pada Sistem*.
- Puspita, 2019. *Pengaruh Peran Genderonal Dan Usia Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb)*. E-Jurnal Manajemen Vol. 1, No. 6, 2019.
- Putri Uswatun Khasanah, “Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Pada Pegawai UIN Raden Intan Lampung”, (Skripsi: Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung, 2019).

- Rahmayanti, Febriana, dan Dewi. 2014. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. *Jurnal Ecopsy Vol 1 No 3*.
- Ranupandojo, 2002. *Manajemen Personalia*. Edisi Ke-4. Yogyakarta: Penerbit BPEE.
- Rasto, 2015. *Manajemen Perkantoran*, Bandung: Alfabeta.
- Robbins, Stephen P dan Judge, Timothy A. 2013. *Organizational Behavior* Edition 15. New Jersey: Pearson Education.
- Ruliaji, 2019. *Pengaruh Peran Genderonal Dan Usia Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb) PT. Harmonika Bandung*. JUIMA, Vol. 7, No. 5, 2019.
- Safira Chaerani, “Pengaruh *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)* Terhadap Kepuasan Kerja (Studi pada Karyawan Divisi Human Capital Kantor Pusat PT. Bank Negara Indonesia (Persero. Tbk)”, (Skripsi: Universitas Brawijaya Malang, 2018).
- Sakearan U. 2011. *Hukum Pajak. Edisi 5*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sani, Masyhuri. 2010. *Metode Riset Sumber Daya Manusia*. Malang: UIN-MALIKI PRESS.
- Sarwono 2007. *Psikologi Remaja*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Schwab, Klaus. 2015. *The Global Competitiveness Report 2014–2015*. World Economic Forum.
- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Sekaran, Uma. 2011. *Research Methods For Business* Edisi I and 2. Jakarta: Salemba Empat.
- Simamora, H. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIEYKPN.
- Sinambela Lija P. 2012. *Kinerja Pegawai*. Graha Ilmu: Yogyakarta.
- Sipatu, Lindanur. 2013. Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Undata Palu. *e-Jurnal Katalogis. 1 (1): 146-157. (5 Januari 2015)*.

- Siti Wilma Putri, “Analisis *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) Karyawan Universitas Abdurrab Pekanbaru”, (Skripsi: Universitas Islam Riau Pekanbaru, 2020).
- Sugiono. 2011. *Metode Penelitian Pendidikan kuantitatif, Kualitatif dan R&d*. Bandung:Afabeta.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Suhardi dan Syaifullah. 2017. Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Lingkungan Kerja, Kompensasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* dan Kinerja Karyawan Asuransi Jiwa di Provinsi Kepulauan Riau. *Jurnal Benefita 2 (1) Februari 2017 (55-71)*.
- Suhri Sarmila, “*Organizational Citizenship Behaviour* terhadap Produktivitas Karyawan pada PT IKI (Persero) Makassar”, (Skripsi: Universitas Bosowa Makassar, 2019).
- Sukmawati *et al.* 2013. *Peran Organizational Citizenship Behavior* sebagai Mediator Pengaruh Usia, Lingkungan Kerja dan Peran Gender terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Aplikasi Manajemen, 11 (4): 547-558*.
- Sumarsono, S, 2004, *Metode Riset Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : Graha IlmuKe 2. BPFE Yogyakarta: Yogyakarta.
- Sutrisno, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Pertama*. Jakarta: Kencana Pranada Media Grup.
- Sutrisno, E. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Grup.
- Sutrisno, Edy, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Swanburg, R. C. 2000. *Kepemimpinan dan Manajemen untuk Perawat Klinis*. Alih Bahasa Suharyati Samba. EGC. Jakarta.
- Thoha, Miftah. 2012. *Prilaku Organisasi Konsep Dasar dan Implikasinya*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Uno Masyhuri, 2010. *Teori Motivasi Dan Pengukurannya (Analisis Di Bidang Pendidikan)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Warsito, Bambang. 2008. Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior*, Motivasi dan Kinerja

(Survey Pada Karyawan Hotel Berbintang di Kota Malang dan Batu).
MODERNISASI, V 84 olume 4, Nomor 2, Juni 2008.

Veithzal R. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek*. Cetakan pertama. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Widoyoko, A. 2011. *Penilaian Kinerja Perawat*.
<http://penilaiankinerjaperawat.blogspot.com/2011/01/penilaian-kinerja-perawat-antoniusw.html?m=1> (3 Januari 2018).

Yani, M. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Mitra Wacana Media.

Yanti, 2017. *Pengaruh Peran Genderonal Dan Usia Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb)*. E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 6, No. 2, 2017: 721-747.

Zhang, Deww. 2011. *Organizational Citizenship Behaviour*. White Paper 2011.
<https://cdn.auckland.ac.nz/assets/psych/about/ourpeople/documents/Deww%20Zhang%20%20Organisational%20Citizenship%20Behaviour%20-%20White%20Paper.pdf>.



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

Matrik Penelitian

JUDUL	RUMUSAN MASALAH	VARIABEL	INDIKATOR	HIPOTESIS	SUMBER DATA	METODOLOGI PENELITIAN
Analisis Peran Gender, Usia, Dan Tingkat Pendidikan Terhadap Organizational Citizenship Behavior Karyawan Di PTPN X Ajung Gayasan Jember	<ol style="list-style-type: none"> 1. Apakah peran <i>gender</i>, usia, dan tingkat pendidikan berpengaruh secara simultan terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> ? 2. Apakah peran <i>gender</i> berpengaruh secara parsial terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> ? 3. Apakah usia, berpengaruh secara parsial terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> ? 4. Apakah tingkat pendidikan berpengaruh secara parsial terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> ? 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Variabel Independent : Peran <i>Gender</i> (X1), Usia (X2), dan Tingkat Pendidikan (X3) 2. Variabel Dependent: <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (Y) 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Peran <i>Gender</i> (X1) : partisipasi, kontrol, dan manfaat 2. Usia (X2) : dewasa awal, dewasa madya, dan usia lanjut. 3. Tingkat Pendidikan (X3) : kapasitas dan kualitas, kesesuaian pekerjaan, dan fasilitas karyawan 4. <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (Y) : <i>Altruism</i>, <i>Conscientiousness</i>, dan <i>Civic virtue</i> 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Peran <i>gender</i>, usia, dan tingkat pendidikan berpengaruh secara simultan terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i>. 2. Peran <i>gender</i> berpengaruh secara parsial terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i>. 3. Usia berpengaruh secara parsial terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i>. 4. Tingkat pendidikan berpengaruh secara parsial terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i>. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Data Primer: Data hasil observasi, wawancara, dan kuesioner 2. Data Sekunder: artikel, buku referensi, jurnal, dan literatur terdahulu 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Jenis penelitian: Deskriptif kuantitatif yang bersifat kausal. 2. Metode pengumpulan data meliputi; observasi, wawancara, dan kuesioner 3. Teknik analisis data: <ol style="list-style-type: none"> a. Analisis deskriptif b. Uji instrument data c. Analisis regresi linier berganda d. Uji asumsi klasik e. Uji hipotesis f. Koefisien determinasi

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Galuh Husni Setiawan
NIM : E20162117
Program Studi : Ekonomi Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Institusi : UIN Kiai Haji Achmad Siddiq Jember

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa karya ilmiah berupa skripsi yang berjudul: **ANALISIS PERAN GENDER, USIA, DAN TINGKAT PENDIDIKAN TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR KARYAWAN DI PTPN X AJONG GAYASAN JEMBER;** adalah hasil karya sendiri.

Kecuali jika dalam beberapa kutipan substansi telah saya sebutkan sumbernya. Belum pernah diajukan pada institusi manapun, serta bukan karya plagiat atau jiplakan. Saya bertanggung jawab atas keaslian, keabsahan, dan kebenaran isinya sesuai dengan sikap ilmiah.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, tanpa adanya tekanan dan paksaan dari pihak manapun serta saya bersedia memperoleh sanksi akademik dan siap dituntut di muka hukum, jika ternyata di kemudian hari ada pihak-pihak yang dirugikan dari pernyataan yang tidak benar tersebut.

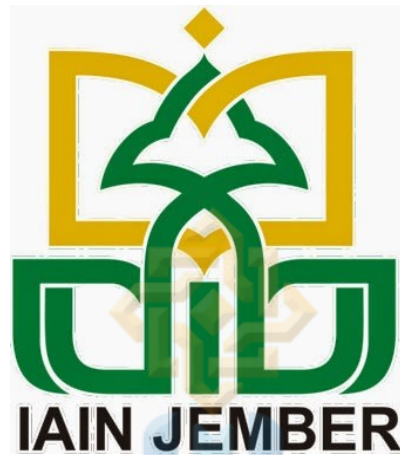
Jember, 01 Juni 2023

Penulis

A handwritten signature in black ink is written over a 10,000 Rupiah postage stamp. The stamp features the Garuda Pancasila emblem and the text '10000', 'METRAL', and 'JEMBER'. The serial number 'C7C70A9X003746341' is visible at the bottom of the stamp.

Galuh Husni Setiawan
NIM. E20162117

LAMPIRAN
PENGANTAR KUESIONER



**ANALISIS PERAN *GENDER*, *USIA*, DAN TINGKAT PENDIDIKAN
TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR*
KARYAWAN DI PTPN X AJONG GAYASAN JEMBER**

Disusun Oleh :
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R
Galuh Husni Setiawan
NIM : E20162117

A. Petunjuk Pengisian Kuesioner

1. Mohon diberi tanda checklist pada kolom jawaban Bapak/Ibu/Saudara yang paling sesuai. pendapat anda dinyatakan dalam skala 1 s/d 5 memiliki makna

Sangat Setuju (SS) = 5

Setuju (S) = 4

Netral (N) = 3

Tidak Setuju (TS) = 2

Sangat Tidak Setuju (STS) = 1

2. Setiap pertanyaan hanya membutuhkan satu jawaban saja
3. Mohon memberikan jawaban yang sebenarnya karena tidak akan mempengaruhi pekerjaan anda
4. Setelah mengisi kuesioner mohon Bapak/Ibu/Suadara berikan kepada yang menyerahkan kuesioner.
5. Terima kasih atas partisipasi anda.

B. Identitas Responden

Nama responden :

Umur :

Jenis kelamin : Pria Wanita

Pendidikan terakhir : SMA/SMK Diploma S1

S2 S3

Unit : J E M B E R

Lama kerja : tahun

a. Kuisisioner Peran Gender

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1.	Karyawan PTPN X Kebon Ajong Gayasan Jember sangat partisipatif dalam bekerja					
2.	Karyawan PTPN X Kebon Ajong Gayasan Jember dapat mengendalikan diri dalam bekerja					
3.	Karyawan PTPN X Kebon Ajong Gayasan Jember saling bermanfaat antar karyawan					

b. Kuisisioner Usia

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1.	Karyawan PTPN X Kebon Ajong Gayasan Jember sebagian besar dari kalangan remaja					
2.	Karyawan PTPN X Kebon Ajong Gayasan Jember memiliki karyawan dewasa					
3.	Karyawan PTPN X Kebon Ajong Gayasan Jember memiliki karyawan yang berusia tua					

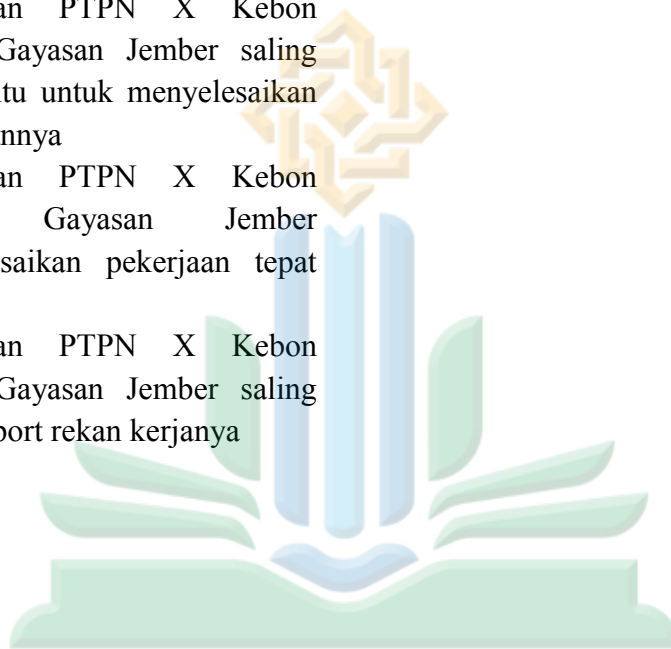
c. Kuisisioner Tingkat Pendidikan

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1.	PTPN X Kebon Ajong Gayasan Jember memiliki kualitas yang baik karena tingkat pendidikan yang tinggi					
2.	PTPN X Kebon Ajong Gayasan Jember menyesuaikan pekerjaan dengan tingkat pendidikan karyawannya					

3. PTPN X Kebon Ajong Gayasan Jember memberikan fasilitas sesuai dengan tingkat pendidikan karyawannya

d. Kuesioner OCB Karyawan

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1.	Karyawan PTPN X Kebon Ajong Gayasan Jember saling membantu untuk menyelesaikan pekerjaannya					
2.	Karyawan PTPN X Kebon Ajong Gayasan Jember menyelesaikan pekerjaan tepat waktu					
3.	Karyawan PTPN X Kebon Ajong Gayasan Jember saling mensupport rekan kerjanya					



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

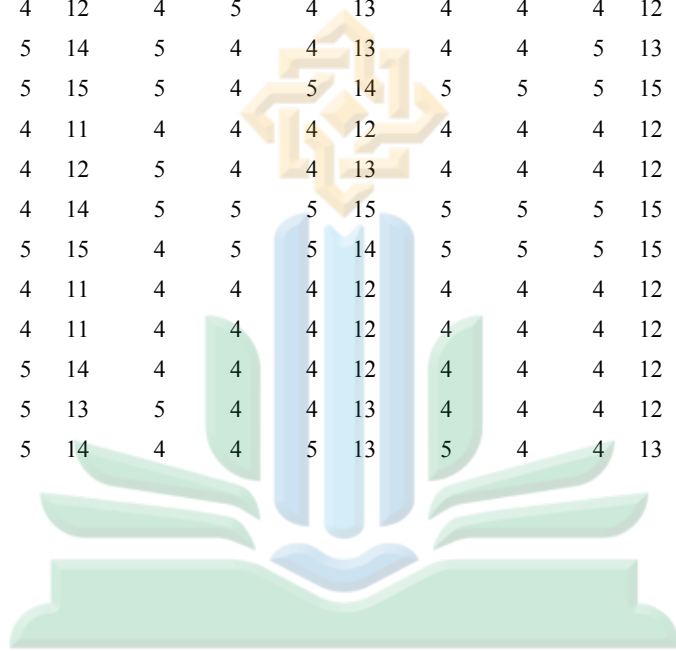
Tabulasi Data Kuesioner

No	X1.1	X1.2	X1.3	X1	X2.1	X2.2	X2.3	X2	X3.1	X3.2	X3.3	X3	Y1	Y2	Y3	Y
1	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	5	13
2	5	5	5	15	4	5	4	13	4	5	5	14	5	5	5	15
4	4	4	5	13	4	5	4	13	4	4	4	12	4	4	5	13
4	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	12
5	4	3	4	11	4	3	4	11	3	4	4	11	3	3	3	9
6	4	4	4	12	4	4	4	12	5	4	4	13	4	5	3	12
7	5	4	4	13	4	5	4	13	4	4	4	12	5	4	4	13
8	4	4	5	13	5	5	5	15	4	5	5	14	4	5	5	14
9	3	3	3	9	3	3	3	9	3	3	3	9	3	3	4	10
10	3	3	4	10	3	4	3	10	3	3	4	10	3	3	4	10
11	4	5	5	14	4	5	4	13	5	4	4	13	4	4	5	13
12	4	5	5	14	5	5	5	15	5	5	5	15	5	5	5	15
13	4	5	5	14	5	5	4	14	5	5	5	15	4	5	5	14
14	4	4	4	12	4	4	5	13	4	4	4	12	4	4	4	12
15	4	3	3	10	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	12
16	4	5	4	13	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	12
17	4	4	4	12	4	4	5	13	4	4	5	13	4	4	4	12
18	4	5	4	13	4	4	5	13	4	5	5	14	4	5	4	13
19	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	12
20	5	4	4	13	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	5	13
21	5	5	5	15	5	5	5	15	5	5	5	15	4	5	5	14
22	4	5	5	14	4	5	5	14	4	4	4	12	4	5	5	14
23	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	3	11
24	4	5	5	14	5	5	4	14	5	5	5	15	5	5	4	14
25	4	5	5	14	5	4	5	14	5	4	4	13	5	5	4	14
26	5	5	4	14	5	5	5	15	4	5	5	14	5	5	5	15
27	5	5	4	14	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	12
28	4	4	5	13	4	4	5	13	4	4	4	12	4	4	5	13
29	5	5	5	15	5	5	5	15	5	5	5	15	5	5	5	15
30	5	4	4	13	4	5	4	13	4	5	4	13	4	4	5	13
31	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	12
32	4	4	3	11	3	4	4	11	3	4	4	11	4	3	3	10
33	3	3	4	10	2	3	3	8	3	3	3	9	3	4	3	10
34	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	5	13	4	4	4	12
35	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	12
36	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	5	13
37	5	5	5	15	5	5	5	15	4	5	5	14	5	5	5	15
38	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	5	13	4	3	3	10
39	4	4	4	12	4	4	4	12	3	4	4	11	4	4	3	11
40	5	5	4	14	5	4	4	13	4	4	5	13	5	4	4	13

41	5	5	5	15	5	5	5	14	5	5	5	15	5	5	5	15
42	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	3	11
43	4	4	4	12	4	4	4	12	4	5	4	13	5	4	4	13
44	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	12	4	3	3	10
45	5	4	4	13	5	4	4	13	4	4	5	13	4	4	4	12
46	4	5	5	14	4	5	5	14	4	4	5	13	4	4	5	13
47	5	5	5	15	5	5	5	15	5	5	5	15	5	5	5	15
48	4	4	4	12	4	4	4	12	5	4	4	13	4	4	5	13
49	5	4	5	14	4	4	5	13	5	4	4	13	4	4	5	13
50	4	4	4	12	4	4	4	12	3	4	4	11	4	4	4	12
51	4	5	5	14	5	5	4	14	5	4	4	13	4	4	5	13
52	4	5	5	14	5	5	5	15	5	5	4	14	4	5	5	14
53	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	12
54	5	5	5	15	5	5	5	15	5	5	5	15	5	5	5	15
55	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	5	13	4	4	4	12
56	4	4	4	12	4	5	3	12	4	4	4	12	4	4	4	12
57	5	5	4	14	5	4	5	14	5	5	4	14	5	5	5	15
58	4	4	4	12	4	4	4	12	4	5	3	12	4	4	4	12
59	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	3	11
60	5	4	4	13	5	5	4	14	4	5	5	14	5	5	4	14
61	4	4	4	12	5	4	4	13	4	4	4	12	4	4	4	12
62	5	5	4	14	5	5	5	15	5	5	5	15	5	5	5	15
63	5	5	5	15	4	5	5	14	5	5	5	15	4	5	5	14
64	4	3	4	11	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	12
65	3	4	4	11	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	12
66	5	4	5	14	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	12
67	4	4	5	13	5	4	4	13	4	4	4	12	4	4	5	13
68	4	5	5	14	4	4	5	13	5	4	4	13	4	4	5	13
69	5	5	5	15	5	5	4	14	4	5	4	13	4	5	5	14
70	4	4	5	13	4	4	5	13	5	4	4	13	4	4	5	13
71	5	5	4	14	5	5	4	14	5	5	5	15	5	5	4	14
72	4	5	5	14	4	5	5	14	5	5	4	14	4	4	5	13
73	4	4	3	11	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	12
74	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	12
75	4	4	4	12	4	4	3	11	4	4	4	12	4	4	4	12
76	5	4	4	13	4	5	5	14	5	4	4	13	4	4	5	13
77	4	4	4	12	4	5	4	13	4	4	4	12	4	4	4	12
78	4	5	5	14	5	4	4	13	4	4	5	13	5	4	5	14
79	5	5	5	15	5	4	5	14	5	5	5	15	5	5	5	15
80	3	4	4	11	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	12
81	4	4	4	12	5	4	4	13	4	4	4	12	4	4	4	12
82	5	5	4	14	5	5	5	15	5	5	5	15	5	5	5	15

83	5	5	5	15	4	5	5	14	5	5	5	15	4	5	5	14
84	4	3	4	11	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	12
85	3	4	4	11	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	12
86	5	4	5	14	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	12
87	4	4	5	13	5	4	4	13	4	4	4	12	4	4	5	13
88	4	5	5	14	4	4	5	13	5	4	4	13	4	4	5	13
89	5	5	5	15	5	5	4	14	4	5	4	13	4	5	5	14
90	4	4	5	13	4	4	5	13	5	4	4	13	4	4	5	13
91	5	5	4	14	5	5	4	14	5	5	5	15	5	5	4	14
92	4	5	5	14	4	5	5	14	5	5	4	14	4	4	5	13
93	4	4	3	11	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	12
94	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	12
95	4	4	4	12	4	4	3	11	4	4	4	12	4	4	4	12
96	5	4	4	13	4	5	5	14	5	4	4	13	4	4	5	13
97	5	5	5	15	5	5	5	14	5	5	5	15	5	5	5	15
98	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	3	11
99	4	4	4	12	4	4	4	12	4	5	4	13	5	4	4	13
100	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	12	4	3	3	10
101	5	4	4	13	5	4	4	13	4	4	5	13	4	4	4	12
102	4	5	5	14	4	5	5	14	4	4	5	13	4	4	5	13
103	5	5	5	15	5	5	5	15	5	5	5	15	5	5	5	15
104	4	4	4	12	4	4	4	12	5	4	4	13	4	4	5	13
105	5	4	5	14	4	4	5	13	5	4	4	13	4	4	5	13
106	4	4	4	12	4	4	4	12	3	4	4	11	4	4	4	12
107	4	5	5	14	5	5	4	14	5	4	4	13	4	4	5	13
108	4	5	5	14	5	5	5	15	5	5	4	14	4	5	5	14
109	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	12
110	5	5	5	15	5	5	5	15	5	5	5	15	5	5	5	15
111	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	5	13	4	4	4	12
112	4	4	4	12	4	5	3	12	4	4	4	12	4	4	4	12
113	5	5	4	14	5	4	5	14	5	5	4	14	5	5	5	15
114	4	4	4	12	4	4	4	12	4	5	3	12	4	4	4	12
115	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	3	11
116	5	4	4	13	5	5	4	14	4	5	5	14	5	5	4	14
117	4	4	4	12	5	4	4	13	4	4	4	12	4	4	4	12
118	5	5	4	14	5	5	5	15	5	5	5	15	5	5	5	15
119	5	5	5	15	4	5	5	14	5	5	5	15	4	5	5	14
120	4	3	4	11	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	12
121	3	4	4	11	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	12
122	5	4	5	14	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	12
123	4	4	5	13	5	4	4	13	4	4	4	12	4	4	5	13
124	4	5	5	14	4	4	5	13	5	4	4	13	4	4	5	13

125	5	5	5	15	5	5	4	14	4	5	4	13	4	5	5	14
126	4	4	5	13	4	4	5	13	5	4	4	13	4	4	5	13
127	5	5	4	14	5	5	4	14	5	5	5	15	5	5	4	14
128	4	5	5	14	4	5	5	14	5	5	4	14	4	4	5	13
129	4	4	3	11	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	12
130	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	12
131	4	4	4	12	4	4	3	11	4	4	4	12	4	4	4	12
132	5	4	4	13	4	5	5	14	5	4	4	13	4	4	5	13
133	4	4	4	12	4	5	4	13	4	4	4	12	4	4	4	12
134	4	5	5	14	5	4	4	13	4	4	5	13	5	4	5	14
135	5	5	5	15	5	4	5	14	5	5	5	15	5	5	5	15
136	3	4	4	11	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	12
137	4	4	4	12	5	4	4	13	4	4	4	12	4	4	4	12
138	5	5	4	14	5	5	5	15	5	5	5	15	5	5	5	15
139	5	5	5	15	4	5	5	14	5	5	5	15	4	5	5	14
140	4	3	4	11	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	12
141	3	4	4	11	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	12
142	5	4	5	14	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	12
143	4	4	5	13	5	4	4	13	4	4	4	12	4	4	5	13
144	4	5	5	14	4	4	5	13	5	4	4	13	4	4	5	13



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
 KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
 J E M B E R

DESKRIPSI STATISTIK RESPONDEN

Statistiks

		USIA	Jenis_Kelamin	Pendidikan	Masa_Kerja
N	Valid	144	144	144	144
	Missing	0	0	0	0

USIA

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-30 Tahun	86	59.7	59.7	59.7
	31-55 Tahun	58	40.3	40.3	100.0
	Total	144	100.0	100.0	

Jenis_Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Pria	80	55.6	55.6	55.6
	Wanita	64	44.4	44.4	100.0
	Total	144	100.0	100.0	

Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA Sederajat	67	46.5	46.5	46.5
	Diploma	28	19.4	19.4	66.0
	Sarjana	49	34.0	34.0	100.0
	Total	144	100.0	100.0	

Masa_Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<2 Tahun	75	52.1	52.1	52.1
	>2 Tahun	69	47.9	47.9	100.0
	Total	144	100.0	100.0	

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

HASIL UJI VALIDITAS

PERAN GENDER

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1
X1.1	Pearson Correlation	1	.466**	.283**	.737**
	Sig. (2-tailed)		.000	.001	.000
	N	144	144	144	144
X1.2	Pearson Correlation	.466**	1	.564**	.860**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000
	N	144	144	144	144
X1.3	Pearson Correlation	.283**	.564**	1	.775**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000		.000
	N	144	144	144	144
X1	Pearson Correlation	.737**	.860**	.775**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	144	144	144	144

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

USIA

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2
X2.1	Pearson Correlation	1	.457**	.338**	.767**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000
	N	144	144	144	144
X2.2	Pearson Correlation	.457**	1	.409**	.789**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000
	N	144	144	144	144
X2.3	Pearson Correlation	.338**	.409**	1	.758**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000
	N	144	144	144	144
X2	Pearson Correlation	.767**	.789**	.758**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	144	144	144	144

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

TINGKAT PENDIDIKAN

Correlations

		X3.1	X3.2	X3.3	X3
X3.1	Pearson Correlation	1	.528**	.358**	.799**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000
	N	144	144	144	144
X3.2	Pearson Correlation	.528**	1	.533**	.845**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000
	N	144	144	144	144
X3.3	Pearson Correlation	.358**	.533**	1	.771**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000
	N	144	144	144	144
X3	Pearson Correlation	.799**	.845**	.771**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	144	144	144	144

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR

Correlations

		Y1	Y2	Y3	Y
Y1	Pearson Correlation	1	.641**	.298**	.755**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000
	N	144	144	144	144
Y2	Pearson Correlation	.641**	1	.482**	.864**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000
	N	144	144	144	144
Y3	Pearson Correlation	.298**	.482**	1	.789**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000
	N	144	144	144	144
Y	Pearson Correlation	.755**	.864**	.789**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	144	144	144	144

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

HASIL UJI RELIABILITAS

PERAN GENDER

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	144	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	144	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistiks

Cronbach's		
Alpha	N of Items	
.702	3	

USIA

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	144	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	144	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistiks

Cronbach's		
Alpha	N of Items	
.666	3	

TINGKAT PENDIDIKAN

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	144	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	144	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistiks

Cronbach's Alpha	N of Items
.726	3

ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR

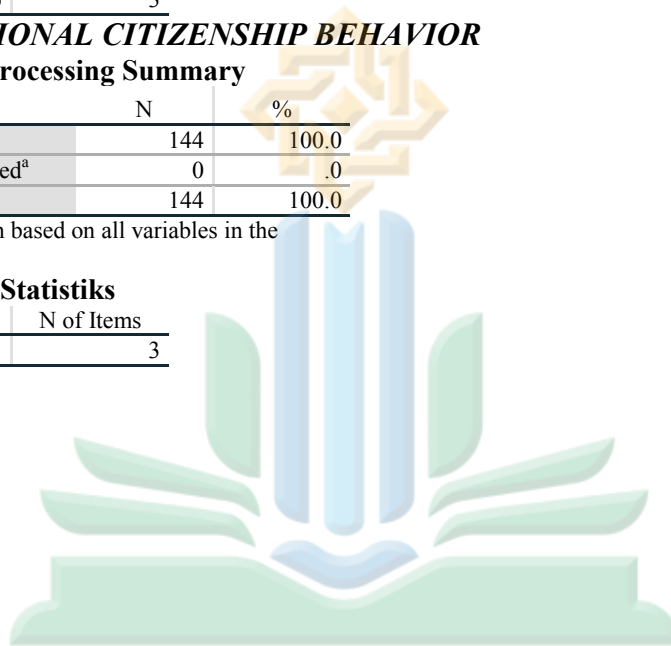
Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	144	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	144	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistiks

Cronbach's Alpha	N of Items
.711	3



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

HASIL ANALISIS REGRESI LINIER BERGANDA, ASUMSI KLASIK, HIPOTESIS

Variables Entered/Removed ^a			
Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X3, X1, X2 ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Y

b. All requested variables entered.

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.886 ^a	.786	.781	.615

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

b. Dependent Variable: Y

ANOVA ^a							
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	194.223	3	64.741	171.218	.000 ^b	
	Residual	52.937	140	.378			
	Total	247.160	143				

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistik	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.269	.556		.485	.629		
	X1	.238	.067	.245	3.534	.001	.319	3.140
	X2	.378	.088	.357	4.293	.000	.222	4.511
	X3	.356	.083	.342	4.293	.000	.240	4.159

a. Dependent Variable: Y

Coefficient Correlations ^a					
Model		X3	X1	X2	
1	Correlations	X3	1.000	-.315	-.611
		X1	-.315	1.000	-.412
		X2	-.611	-.412	1.000
	Covariances	X3	.007	-.002	-.004
X1		-.002	.005	-.002	
X2		-.004	-.002	.008	

a. Dependent Variable: Y

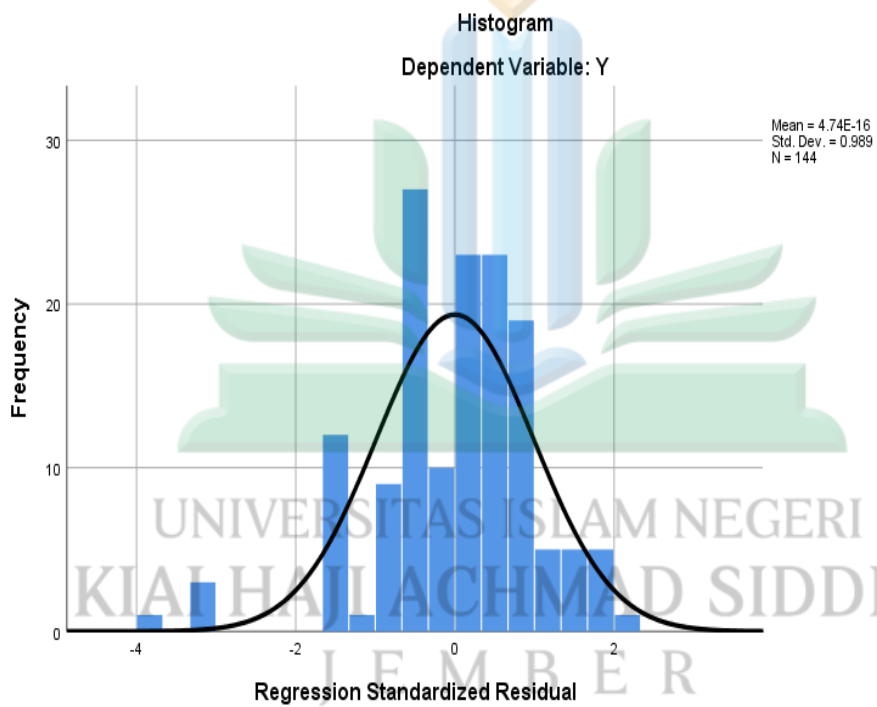
Collinearity Diagnostics ^a							
Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions			
				(Constant)	X1	X2	X3
1	1	3.990	1.000	.00	.00	.00	.00
	2	.006	24.821	.98	.07	.02	.02
	3	.002	41.429	.02	.91	.09	.27
	4	.001	54.969	.00	.03	.89	.71

a. Dependent Variable: Y

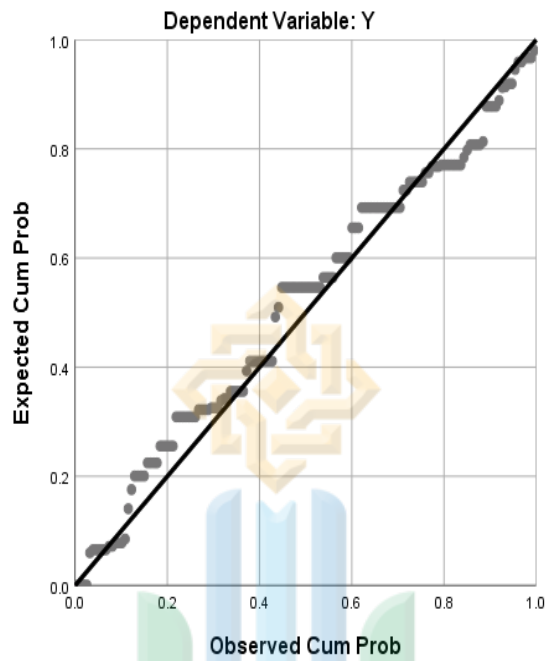
Residuals Statistiks^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	8.87	14.84	12.80	1.165	144
Std. Predicted Value	-3.368	1.755	.000	1.000	144
Standard Error of Predicted Value	.052	.228	.099	.028	144
Adjusted Predicted Value	8.69	14.87	12.80	1.170	144
Residual	-2.284	1.268	.000	.608	144
Std. Residual	-3.715	2.063	.000	.989	144
Stud. Residual	-3.768	2.122	.002	1.003	144
Deleted Residual	-2.350	1.343	.003	.626	144
Stud. Deleted Residual	-3.960	2.150	-.001	1.018	144
Mahal. Distance	.015	18.664	2.979	2.374	144
Cook's Distance	.000	.155	.007	.018	144
Centered Leverage Value	.000	.131	.021	.017	144

a. Dependent Variable: Y

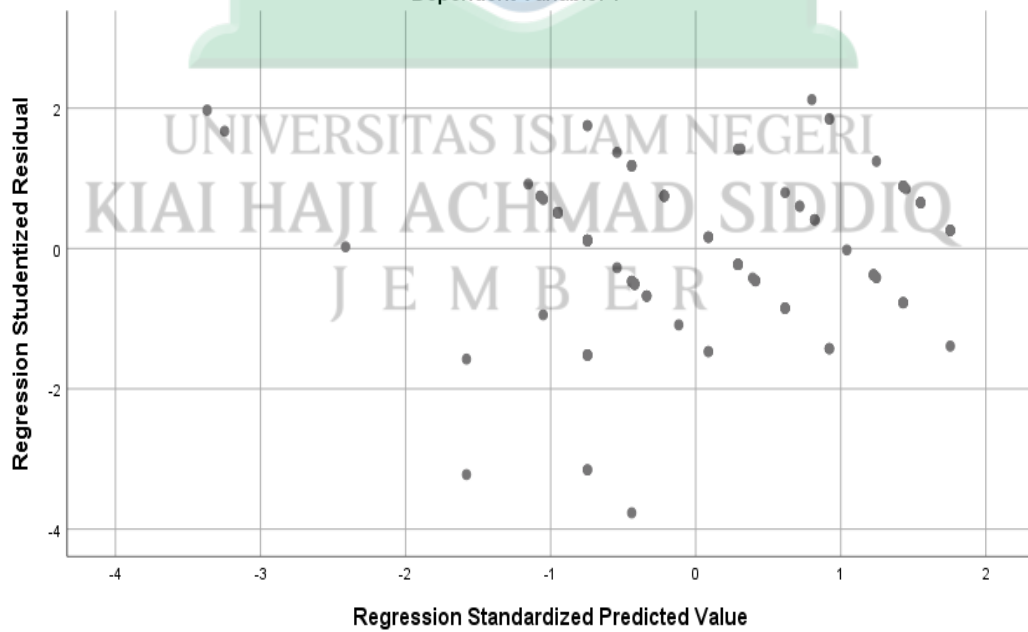


Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Scatterplot

Dependent Variable: Y



TABEL DISTRIBUSI R DAN TABEL DISTRIBUSI T
Tabel r product Moment (Sig = 0,05)

df	r	df	r	df	R	df	r
1	0.9969	26	0.3739	51	0.2706	76	0.2227
2	0.9500	27	0.3673	52	0.2681	77	0.2213
3	0.8783	28	0.3610	53	0.2656	78	0.2199
4	0.8114	29	0.3550	54	0.2632	79	0.2165
5	0.7545	30	0.3494	55	0.2609	80	0.2162
6	0.7067	31	0.3440	56	0.2586	81	0.2159
7	0.6664	32	0.3388	57	0.2564	82	0.2146
8	0.6319	33	0.3388	58	0.2542	83	0.2133
9	0.6021	34	0.3291	59	0.2521	84	0.2120
10	0.5760	35	0.3246	60	0.2500	85	0.2108
11	0.5529	36	0.3202	61	0.2480	86	0.2096
12	0.5324	37	0.3160	62	0.2461	87	0.2084
13	0.5140	38	0.3120	63	0.2441	88	0.2072
14	0.4973	39	0.3081	64	0.2423	89	0.2061
15	0.4821	40	0.3044	65	0.2404	90	0.2050
16	0.4683	41	0.3008	66	0.2387	91	0.2039
17	0.4555	42	0.2973	67	0.2369	92	0.2028
18	0.4438	43	0.2940	68	0.2352	93	0.2017
19	0.4329	44	0.2907	69	0.2335	94	0.2006
20	0.4227	45	0.2876	70	0.2319	95	0.1996
21	0.4132	46	0.2845	71	0.2303	96	0.1986
22	0.4044	47	0.2816	72	0.2287	97	0.1975
23	0.3961	48	0.2787	73	0.2272	98	0.1966
24	0.3882	49	0.2759	74	0.2257	99	0.1956
25	0.3809	50	0.2732	75	0.2242	100	0.1946

Tabel Distribusi t

Df	0,1	0,05	0,025
1	3.0777	6.3138	12.7062
2	1.8856	2.9200	4.3027
3	1.6377	2.3534	3.1824
4	1.5332	2.1318	2.7764
5	1.4759	2.0150	2.5706
6	1.4398	1.9432	2.4469
7	1.4149	1.8946	2.3646
8	1.3968	1.8595	2.3060
9	1.3830	1.8331	2.2622
10	1.3722	1.8125	2.2281
11	1.3634	1.7959	2.2010
12	1.3562	1.7823	2.1788
13	1.3502	1.7709	2.1604
14	1.3450	1.7613	2.1448
15	1.3406	1.7531	2.1314
16	1.3368	1.7459	2.1199
17	1.3334	1.7396	2.1098
18	1.3304	1.7341	2.1009
19	1.3277	1.7291	2.0930
20	1.3253	1.7247	2.0860
21	1.3232	1.7207	2.0796
22	1.3212	1.7171	2.0739
23	1.3195	1.7139	2.0687
24	1.3178	1.7109	2.0639
25	1.3163	1.7081	2.0595
26	1.3150	1.7056	2.0555
27	1.3137	1.7033	2.0518
28	1.3125	1.7011	2.0484
29	1.3114	1.6991	2.0452
30	1.3104	1.6973	2.0423
31	1.3095	1.6955	2.0395
32	1.3086	1.6939	2.0369
33	1.3077	1.6924	2.0345
34	1.3070	1.6909	2.0322
35	1.3062	1.6896	2.0301
36	1.3055	1.6883	2.0281
37	1.3049	1.6871	2.0262
38	1.3042	1.6860	2.0244
39	1.3036	1.6849	2.0227
40	1.3031	1.6839	2.0211
41	1.3025	1.6829	2.0195
42	1.3020	1.6820	2.0181
43	1.3016	1.6811	2.0167
44	1.3011	1.6802	2.0154
45	1.3006	1.6794	2.0141
46	1.3002	1.6787	2.0129
47	1.2998	1.6779	2.0117
48	1.2994	1.6772	2.0106

49	1.2991	1.6766	2.0096
50	1.2987	1.6759	2.0086
51	1.2984	1.6753	2.0076
52	1.2980	1.6747	2.0066
53	1.2977	1.6741	2.0057
54	1.2974	1.6736	2.0049
55	1.2971	1.6730	2.0040
56	1.2969	1.6725	2.0032
57	1.2966	1.6720	2.0025
58	1.2963	1.6716	2.0017
59	1.2961	1.6711	2.0010
60	1.2958	1.6706	2.0003
61	1.2956	1.6702	1.9996
62	1.2954	1.6698	1.9990
63	1.2951	1.6694	1.9983
64	1.2949	1.6690	1.9977
65	1.2947	1.6686	1.9971
66	1.2945	1.6683	1.9966
67	1.2943	1.6679	1.9960
68	1.2941	1.6676	1.9955
69	1.2939	1.6672	1.9949
70	1.2938	1.6669	1.9944
71	1.2936	1.6666	1.9939
72	1.2934	1.6663	1.9935
73	1.2933	1.6660	1.9930
74	1.2931	1.6657	1.9925
75	1.2929	1.6654	1.9921
76	1.2928	1.6652	1.9917
77	1.2926	1.6649	1.9913
78	1.2925	1.6646	1.9908
79	1.2924	1.6644	1.9905
80	1.2922	1.6641	1.9901
81	1.2921	1.6639	1.9897
82	1.2920	1.6636	1.9893
83	1.2918	1.6634	1.9890
84	1.2917	1.6632	1.9886
85	1.2916	1.6630	1.9883
86	1.2915	1.6628	1.9879
87	1.2914	1.6626	1.9876
88	1.2912	1.6624	1.9873
89	1.2911	1.6622	1.987
90	1.291	1.662	1.9867
91	1.2909	1.6618	1.9864
92	1.2908	1.6616	1.9861
93	1.2907	1.6614	1.9858
94	1.2906	1.6612	1.9855
95	1.2905	1.6611	1.9853
96	1.2904	1.6609	1.985
97	1.2903	1.6607	1.9847
98	1.2902	1.6606	1.9845

99	1.2902	1.6604	1.9842
100	1.2901	1.6602	1.984



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

**PEDOMAN WAWANCARA ANALISIS PERAN GENDER, USIA, DAN TINGKAT
PENDIDIKAN TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR
KARYAWAN DI PTPN X AJONG GAYASAN**

Hal-hal yang ditanyakan pada saat wawancara diantaranya :

- Mengenai profil dan jabatan yang dimiliki oleh narasumber di perusahaan .
- Mengenai adakah OCB yang diterapkan karyawan di perusahaan
- Mengenai OCB apa yang sering terjadi di lingkungan kerja karyawan
- Mengenai seberapa besar tingkat OCB yang terjadi pada karyawan
- Dari gender, tingkat pendidikan, dan usia berapa OCB yang sering terjadi pada lingkungan kerja karyawan
- Adakah dampak yang terjadi setelah melakukan kegiatan OCB
- Apa yang menyebabkan karyawan melakukan OCB kepada rekan kerjanya

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jl. Mataran No. 01 Mangli, Kaliwates, Jember, Jawa Timur. Kode Pos: 68136
Telp. (0331) 487550 Fax (0331) 427005 e-mail: febl@uinkhas.ac.id
Website: <https://febl.uinkhas.ac.id/>



Nomor : B- /In.20/7.a/PP.00.9/08/2019
Lampiran : -
Hal : **Permohonan Ijin Penelitian**

08 September 2019

Kepada Yth.
Pimpinan PT. Perkebunan Nusantara X Ajong Gayasan Kabupaten Jember
Jl. MH. Thamrin No. 143 Ajong, Jember


Disampaikan dengan hormat bahwa, dalam rangka menyelesaikan tugas Skripsi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, maka bersama ini mohon diijinkan mahasiswa berikut :

Nama : Galuh Husni Setiawan
NIM : E20162127
Semester : IX (Sembilan)
Jurusan : Ekonomi Islam
Prodi : Ekonomi Syariah

untuk mengadakan Penelitian/Riset mengenai Analisis Peran Gender, Usia, dan Tingkat Pendidikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Karyawan PTPN X Ajong Gayasan di lingkungan lembaga wewenang Bapak/Ibu.

Demikian atas perkenan dan kerjasamanya disampaikan terima kasih.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

a.n. Dekan
Wakil Dekan Bidang Akademik,

Nurul Widyawati Islami Rahayu





PT Perkebunan X
CERT
ISO 9001

Kebun Ajong Gayasan
Jalan MA - Tamboho No. 143 Ajong, Jember 62175
Telepon (0331) 321761, 331028 Fax (0331) 335145
E-mail: k.ajong@ptpn10.co.id

Jember, 16 09 2019

Nomor : IC. INSIP/19.020

Lampiran :
Perihal : Permohonan Ijin Penelitian

Kepada Yth.
Wakil Dekan BIDANG AKADEMIK
JL. Mataram No. 1 Mangli
JEMBER 68136

Membalas surat Saudara B-494/In.20/7.a/PP.009/08/2019 perihal tersebut pada pokok, dengan ini diberitahukan bahwa pada prinsipnya kami dapat memberikan Ijin Penelitian kepada Mahasiswa Saudara untuk melaksanakan Penelitian di Kebun Ajong Gayasan sebagai berikut :

Nama : Galuh Husni Setiawan
NIM : E201762117
Fakultas : EKONOMI ISLAM
Universitas : INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI JEMBER
Jurusan : EKONOMI SYARIAH
Lokasi Penelitian : PT Perkebunan Nusantara X Kebun Ajong Gayasan Jember.

Berkaitan dengan hal tersebut diatas dengan ini disampaikan sebagai berikut :

- Kebun Ajong Gayasan tidak menyediakan Fasilitas Bahan bacaan / perpustakaan dan Pemandokan, Transportasi ataupun biaya lainnya termasuk biaya Pengobatan apabila jatuh sakit selama kegiatan Penelitian.
- Selama melakukan Kegiatan Penelitian Mahasiswa/i berpakaian sopan dan rapi (bukan kaos).

PT PERKEBUNAN NUSANTARA X
KEBUN AJONG GAYASAN

DWI APRILLA SANDI, SP.
Pjs. General Manager

PT PERKEBUNAN NUSANTARA X



PT Perkebunan Nusantara X
Kebun Tembakau
Jalan MH. Thamrin No. 143 Ajung, Jember 68175
Telepon (0331)-321501, 331058 Fax (0331)-335145
E-mail : kt.ajung@ptpn10.co.id
kt.kertosani@ptpn10.co.id

SURAT KETERANGAN
No.002/SURKT/XI/2023

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Dhanny Sukmana Pribadi, A.Md.
Jabatan : Manajer Keuangan, SDM, Akuntansi, dan Pengadaan
Alamat : PT Perkebunan Nusantara X Kebun Tembakau
Jalan MH. Thamrin No. 143 Ajung – Jember

Menerangkan dengan sebenarnya bahwa :

1. Nama Mahasiswa : Galuh Husni Setiawan
NIM : E201762117
Program Studi : Ekonomi Syariah

Telah melaksanakan kegiatan Penelitian di PT Perkebunan Nusantara X Kebun Tembakau dengan judul tugas akhir " Analisis Peran Gender, Usia, dan Tingkat Pendidikan Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Karyawan di PTPN X Ajong Gayasan Jember".

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dipergunakan semestinya.

Jember, 13 Juni 2023





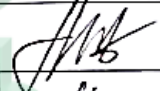


PT PERKEBUNAN NUSANTARA X
KEBUN TEMBAKAU

DHANNY SUKMANA PRIBADI, A.Md.

Manajer Keuangan, SDM, Akuntansi, dan Pengadaan

UNIVERSITAS NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

Jurnal Kegiatan Penelitian di PTPN X Ajong Gayasan Jember

No	Tanggal	Jenis Kegiatan	Paraf
1	8 September 2019	Meminta tanda tangan ke Ibu Nurul Widyawati Untuk Surat Ijin Penelitian ke PTPN X Ajong Gayasan Jember	
2	11 September 2019	Mengambil surat ijin penelitian dari fakultas untuk PTPN X Ajong Gayasan Jember	
3	16 September 2019	Konfirmasi sekaligus mendapat jawaban atas surat ijin penelitian yang telah dilandingkan di hari sebelumnya bahwa ijin penelitian di PTPN X Ajong Gayasan Jember di ACC	
4	2 Oktober 2019	Mulai mendokumentasikan suasana, di dalam PTPN X Ajong Gayasan Jember, Menggali data kasar, dan melakukan wawancara mengenai (OCB) <i>Organizational Citizenship Behavior</i> dengan Asisten manajer SDM bapak Faqih Lutfi	
5	6 Oktober 2019	Wawancara dengan Bapak Yuli selaku karyawan gudang	
6	15 Oktober 2019	Dokumentasi dan Wawancara dengan Ibu Desi selaku karyawan gudang bagian pengolahan PTPN X Ajong Gayasan Jember	
7	13 Juni 2023	Selesai penelitian dan mengambil surat tanda selesai penelitian	



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jl. Mataram No. 01 Mangli, Kaliwates, Jember, Jawa Timur. Kode Pos: 68136 Telp. (0331) 487550
Fax (0331) 427005 e-mail: febi@uinkhas.ac.id Website: <http://uinkhas.ac.id>



SURAT KETERANGAN LULUS PLAGIASI

Nomor : B-22.ES/Un.22/7.d/PP.00.9/06/2023

Bagian Akademik Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam menerangkan bahwa :

Nama : Galuh Husni Setiawan
NIM : E20162117
Program Studi : Ekonomi Syariah
Judul : Analisis Peran Gender, Usia, dan Tingkat Pendidikan terhadap Organizational Citizenship Behavior Karyawan di PTPN X Ajong Gayasan

Adalah benar-benar telah lulus pengecekan plagiasi dengan menggunakan aplikasi Turnitin, dengan tingkat kesamaan dari Naskah Publikasi Tugas Akhir pada aplikasi Turnitin kurang atau sama dengan 30%.

Demikian surat keterangan ini dibuat agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Jember, 12 Juni 2023

An. Dekan

Kepala Bagian Akademik

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam



Syahru Mulyadi

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

DOKUMENTASI PENELITIAN



Wawancara dengan Bapak Faqih Lutfi selaku Asisten Manajer SDM



Wawancara dengan Ibu desi selaku karyawan Gudang bagian Pengolahan



Dokumentasi dengan Bapak Satpam PTPN X AJong Gayasan

BIODATA PENULIS



Nama : Galuh Husni Setiawan
NIM : E20162117
Jenis Kelamin : Laki-Laki
Tempat/Tanggal lahir : Jember, 02-Februari-1998
Agama : Islam
Prodi : Ekonomi Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Alamat : Dusun Jogaran RT 1 RW 14 Desa Gumelar Kecamatan Balung
Kabupaten Jember

Email : galuhhusni678@gmail.com

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
RIWAYAT PENDIDIKAN
J E M B E R

SDN Gumelar 02	Tahun 2005-2010
MTS Baitul Arqom Balung	Tahun 2010-2013
SMA Baitul Arqom Balung	Tahun 2013-2016
UIN KHAS Jember	Tahun 2016-2023