

SKRIPSI

**ANALISIS *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* (OCB)
KARYAWAN UNIVERSITAS ABDURRAB PEKANBARU**

*Diajukan Guna Memenuhi Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana-1 (S1) Pada
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau*



OLEH:

SITI WILMA PUTRI
165210593

PROGRAM STUDI ILMU MANAJEMEN – S1

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

PEKANBARU

2020



UNIVERSITAS ISLAM RIAU

FAKULTAS EKONOMI

Alamat: Jalan Kaharuddin Nasution No.113 Perhentian Marpoyan
Telp. (0761) 674674 Fax.(0761) 674834 Pekanbaru-28284

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Siti Wilma Putri
NPM : 165210593
Program Studi : Manajemen S1
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Fakultas : Ekonomi
Judul Skripsi : Analisis *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*
Karyawan Universitas Abdurrab Pekanbaru

Disetujui Oleh :
Pembimbing

(Prof. Dr. H. Detri Karva, SE., MA)

Mengetahui :



(Dr. Firdaus AR, SE., M.Si., Ak., CA)

Ketua Program Studi

(Abd. Razak Jer, SE., M.Si)



UNIVERSITAS ISLAM RIAU

FAKULTAS EKONOMI

Jalan Kaharuddin Nasution No.113 Perhentian Marpoyan
Telp. (0761) 674674 Fax. (0761) 674834 Pekanbaru-28284

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama : Siti Wilma Putri
NPM : 165210593
Program Studi : Manajemen S1
Kosentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Sponsor : Prof. Dr. H. Detri Karya, SE., MA
Fakultas : Ekonomi
Judul Skripsi : Analisis *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Karyawan Universitas Abdurrab Pekanbaru

No	Waktu	Catatan	Berita Acara	Paraf
		Sponsor		Sponsor
1.	07 Januari 2020	X	Perbaikan Latar Belakang, Masalah Dari OCB Ditempat Penelitian Berdasarkan Oprasional Variabel, Penelitian Terdahulu, Daftar Pustaka, Dll.	
2.	27 Januari 2020	X	Perbaiki Sesuai Pembahasan	
3.	28 Januari 2020	X	ACC Seminar Proposal	
4.	21 Juli 2020	X	Diskusi Tatap Kuesioner	
5.	24 Agustus 2020	X	Perbaikan Cara Penulisan, Tambahkan Uji dan Saran	
6.	28 Agustus 2020	X	Hipotesis, Kesimpulan dan Saran	
7.	1 September 2020	X	ACC Seminar Hasil	

Pekanbaru, 8 Januari 2021

Wakil Dekan I



(Dr. Hj. Ellyan Satraningsih, M.Si)

UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI

Alamat : Jalan Kaharuddin Nst Km 11 No 113 Marpoyan Pekanbaru Telp 647647

BERITA ACARA UJIAN SKRIPSI / MEJA HIJAU

Berdasarkan Surat Keputusan Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau No: 1718/KPTS/FE-UIR/2020, Tanggal 14 Desember 2020, Maka pada Hari Kamis 17 Desember 2020 dilaksanakan Ujian Oral Komprehensif/Meja Hijau Program Sarjana Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau pada Program Studi **Manajemen** Tahun Akademis 2020/2021.

- | | |
|-------------------------|---|
| 1. Nama | : Siti Wilma Putri |
| 2. NPM | : 165210593 |
| 3. Program Studi | : Manajemen S1 |
| 4. Judul skripsi | : Analisis Organizational Citizenship Behavior (OCB) Karyawan Universitas Abdurrah Pekanbaru. |
| 5. Tanggal ujian | : 17 Desember 2020 |
| 6. Waktu ujian | : 60 menit. |
| 7. Tempat ujian | : Ruang Sidang Meja Hijau Fakultas Ekonomi UIR |
| 8. Lulus Yudicium/Nilai | : Lulus (A-) 75,66 |
| 9. Keterangan lain | : Aman dan lancar. |

PANITIA UJIAN

Ketua

Dr. Hj. Ellyan Sastraningsih, SE., M.Si
Wakil Dekan Bidang Akademis

Sekretaris

Abd. Razak Jer, SE., M.Si
Ketua Prodi Manajemen

Dosen penguji :

1. Prof. Dr. H. Detri Karya, SE., MA
2. Prof. Dr. Dra. Hj. Sri Indrastuti, MM
3. Hj. Susie Suryani, SE., MM

(.....)
(.....)
(.....)

Notulen

1. Devi Kurniawati, SE., MM

(.....)



Pekanbaru, 17 Desember 2020

Mengetahui
Dekan,

Dr. Firdaus AR, SE., M.Si, Ak., CA

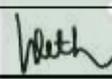
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI

Alamat : Jalan Kaharuddin Nasution No 113 Marpoyan Pekanbaru Telp 647647

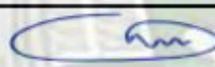
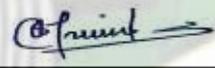
BERITA ACARA SEMINAR HASIL PENELITIAN SKRIPSI

Nama : Siti Wilma Putri
NPM : 165210593
Jurusan : Manajemen / S1
Judul Skripsi : Analisis Organizational Citizenship Behavior (OCB) Karyawan Universitas Abdurrah Pekanbaru.
Hari/Tanggal : Kamis 17 Desember 2020
Tempat : Ruang Sidang Fakultas Ekonomi UIR

Dosen Pembimbing

No	Nama	Tanda Tangan	Keterangan
1	Prof. Dr. H. Detri Karya, SE., MA		

Dosen Pembahas / Penguji

No	Nama	Tanda Tangan	Keterangan
1	Prof. Dr. Dra. Hj. Sri Indrastuti, MM		
2	Hj. Susie Suryani, SE., MM		

Hasil Seminar : *)

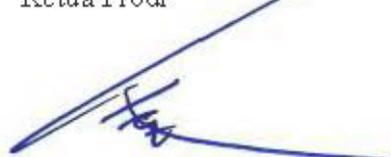
1. Lulus (Total Nilai _____)
2. Lulus dengan perbaikan (Total Nilai _____)
3. Tidak Lulus (Total Nilai _____)

Mengetahui
An. Dekan


Dr. Hj. Ellyan Sastraningsih, SE., M.Si
Wakil Dekan I



Pekanbaru, 17 Desember 2020
Ketua Prodi


Abd. Razak Jer, SE., M.Si

*) Coret yang tidak perlu

SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU
Nomor : 1718 / Kpts/FE-UIR/2020
TENTANG PENETAPAN DOSEN PENGUJI SKRIPSI MAHASISWA
FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU

DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU

- Menimbang** : 1. Bahwa untuk menyelesaikan studi Program Sarjana Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau dilaksanakan ujian skripsi / oral comprehensive sebagai tugas akhir dan untuk itu perlu ditetapkan mahasiswa yang telah memenuhi syarat untuk ujian dimaksud serta dosen penguji
2. Bahwa penetapan mahasiswa yang memenuhi syarat dan penguji mahasiswa yang bersangkutan perlu ditetapkan dengan surat keputusan Dekan.
- Mengingat** : 1. Undang-undang RI Nomor: 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional
2. Undang-undang RI Nomor: 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen
3. Undang-undang RI Nomor: 12 Tahun 2012 Tentang Pendidikan Tinggi.
4. Peraturan Pemerintah RI Nomor: 4 Tahun 2014 Tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi
5. Statuta Universitas Islam Riau Tahun 2018.
6. SK. Pimpinan YLPI Daerah Riau Nomor: 006/Skep/YLPI/II/1976 Tentang Peraturan Dasar Universitas Islam Riau.
7. Surat Keputusan BAN PT Depdiknas RI :
- a. Nomor : 2806/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2018, tentang Akreditasi Eko. Pembangunan
- b. Nomor : 2640/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2018, tentang Akreditasi Manajemen
- c. Nomor : 2635/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2018, tentang Akreditasi Akuntansi S1
- d. Nomor : 1036/SK/BAN-PT/Akred/Dipl-III/IV/2019, tentang Akreditasi D.3 Akuntansi.

MEMUTUSKAN

- Menetapkan** : 1. Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau yang tersebut di bawah ini:

N a m a : Siti Wilma Putri
N P M : 165210593
Program Studi : Manajemen S1
Judul skripsi : Analisis Organizational Citizenship Behavior (OCB) Karyawan Universitas Abdurrah Pekanbaru.

2. Penguji ujian skripsi/oral comprehensive mahasiswa tersebut terdiri dari:

NO	Nama	Pangkat/Golongan	Bidang Diuji	Jabatan
1	Prof.Dr. H. Detri Karya, SE., MA	Guru Besar, D/d	Materi	Ketua
2	Prof.Dr. Hj. Sri Indrastuti S, MM	Guru Besar, IV/d	Sistematika	Sekretaris
3	Hj. Susie Suryani, SE., MM	Lektor, C/c	Methodologi	Anggota
4			Penyajian	Anggota
5			Bahasa	Anggota
6	Devi Kurniawati, SE., MM	Asisten Ahli C/b	-	Notulen
7			-	Saksi II
8			-	Notulen

3. Laporan hasil ujian serta berita acara telah disampaikan kepada pimpinan Universitas Islam Riau selambat-lambatnya 1 (satu) minggu setelah ujian dilaksanakan.
4. Keputusan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan dengan ketentuan bila terdapat kekeliruan akan segera diperbaiki sebagaimana mestinya.
- Kutipan : Disampaikan kepada yang bersangkutan untuk dapat dilaksanakan dengan sebaik-baiknya.



Ditetapkan di : Pekanbaru
Pada tanggal : 17 Desember 2020
Dekan

Firdaus AR
Dr. Firdaus AR, SE., M.Si., Ak., CA

Tembusan : Disampaikan pada :

1. Yth : Bapak Koordinator Kopertis Wilayah X di Padang
2. Yth : Bapak Rektor Universitas Islam Riau di Pekanbaru
3. Yth : Sdr. Kepala Biro Keuangan UIR di Pekanbaru
4. Yth : Sdr. Kepala BAAK UIR di Pekanbaru



UNIVERSITAS ISLAM RIAU

FAKULTAS EKONOMI

الجامعة الإسلامية الريفية

Alamat : Jalan Kaharuddin Nasution No. 113, Marpoyan, Pekanbaru, Riau, Indonesia - 28284
Telp. +62 761 674674 Fax. +62 761 674834 Email : fekon@uir.ac.id Website : www.ac.uir.id

SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIARISME

Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau menerangkan bahwa mahasiswa dengan identitas berikut:

Nama : **SITI WILMA PUTRI**
NPM : 165210593
Judul Skripsi : **Analisis *Organizational citizenship Behavior* (OCB) karyawan Universitas Adburrab Pekanbaru**

Dinyatakan sudah memenuhi syarat batas maksimal plagiarisme **28%**, yaitu (**dua puluh satu persen**) pada setiap subbab naskah skripsi yang disusun.

Demikianlah surat keterangan ini di buat untuk dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Pekanbaru, **17 September 2020**

Ketua Program Studi Manajemen

Abd Razak Jer, SE., M.Si

UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI

Alamat : Jalan Kaharuddin Nst Km 11 No 113 Marpoyan Pekanbaru Telp 647647

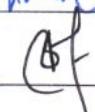
BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL

Nama : Siti Wilma Putri
NPM : 165210593
Judul Proposal : Analisis Organizational Citizenship Behavior (OCB) Karyawan Universitas Abdurrah Pekanbaru
Pembimbing : 1. Prof. Dr. H. Detri Karya, SE., MA
Hari/Tanggal Seminar : Rabu / 11 Maret 2020

Hasil Seminar dirumuskan sebagai berikut :

1. Judul : Disetujui dirubah/perlu diseminarkan *)
2. Permasalahan : Jelas/masih kabur/perlu dirumuskan kembali *)
3. Tujuan Penelitian : Jelas/mengambang/perlu diperbaiki *)
4. Hipotesa : Cukup tajam/perlu dipertajam/di perbaiki *)
5. Variabel yang diteliti : Jelas/Kurang jelas *)
6. Alat yang dipakai : Cocok/belum cocok/kurang *)
7. Populasi dan sampel : Jelas/tidak jelas *)
8. Cara pengambilan sampel : Jelas/tidak jelas *)
9. Sumber data : Jelas/tidak jelas *)
10. Cara memperoleh data : Jelas/tidak jelas *)
11. Teknik pengolahan data : Jelas/tidak jelas *)
12. Daftar kepustakaan : Cukup/belum cukup mendukung pemecahan masalah Penelitian *)
13. Teknik penyusunan laporan : Telah sudah/belum memenuhi syarat *)
14. Kesimpulan tim seminar : ~~Perlu~~ tidak perlu diseminarkan kembali *)

Demikianlah keputusan tim yang terdiri dari :

No	Nama	Jabatan pada Seminar	Tanda Tangan
1.	Prof. Dr. H. Detri Karya, SE., MA		1. 
2.	Prof. Dr. Dra. Hj. Sri Indrastuti, MM		2. 
3.	Hj. Susie Suryani, SE., MM		3. 

*Coret yang tidak perlu

Mengetahui
A.n. Dekan Bidang Akademis


Dr. Firdaus AR, SE., M.Si., Ak., CA

Pekanbaru, 11 Maret 2020
Sekretaris,


Azmahsyah, SE., M.Econ



UNIVERSITAS ISLAM RIAU

FAKULTAS EKONOMI

الجامعة الإسلامية الريفية

3320

Alamat : Jalan Kaharuddin Nasution No. 113, Marpoan, Pekanbaru, Riau, Indonesia - 28284
Telp. +62 761 674674 Fax. +62 761 674834 Email : fekon@uir.ac.id Website : www.ac.uir.id

FORMULIR PENGUSULAN SK. PEMBIMBING DAN PROSEDUR SEMINAR PROPOSAL

Perpustakaan Universitas Islam Riau

Dokumen ini adalah arsip Milik

NAMA : SITI WILMA PUTRI
 NPM : 165210593
 PROGRAM STUDI : MANAJEMEN(S1)
 KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA (MSDM)
 JUDUL SKRIPSI : ANALISIS ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) KARYAWAN
 :
 :
 :
 :
 :
 :
 :

USULAN PEMBIMBING	CATATAN PEMBIMBING I
PEMBIMBING I : <i>Prof. Dedy Karyo</i>	<i>Acc seminar proposal</i> <i>19/28/20</i>
PEMBIMBING II : <i>[Signature]</i>	
CATATAN PEMBIMBING II	CATATAN KETUA PRODI
	<i>[Signature]</i>

PEKANBARU, *31/1/2020*
WAKIL DEKAN I

[Signature]

PERSYARATAN PENGUSULAN :

1. Proposal yang telah disetujui Prodi
2. Kwitansi Jurnal Kiat

SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU
Nomor: 3320/Kpts/FE-UIR/2019
TENTANG PENUNJUKAN DOSEN PEMBIMBING SKRIPSI MAHASISWA S1
Bismillahirrohmanirrohim
DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU

Menimbang: 1. Surat penetapan Ketua Jurusan / Program Studi Manajemen tanggal 11 Desember 2019 tentang penunjukan Dosen Pembimbing skripsi mahasiswa.
 2. Bahwa dalam membantu mahasiswa untuk menyusun skripsi sehingga Mendapat hasil yang baik perlu ditunjuk Dosen Pembimbing yang Akan memberikan bimbingan sepenuhnya terhadap mahasiswa tersebut

Mengingat: 1. Surat Mendikbud RI:
 a. Nomor: 0880/U/1997 c.Nomor: 0378/U/1986
 b. Nomor: 0213/0/1987 d.Nomor: 0387/U/1987
 2. Surat Keputusan BAN PT Depdiknas RI :
 a. Nomor : 192/SK/BAN-PT/Ak.XVI/S/IX/2013, tentang Akreditasi Eko. Pembangun
 b. Nomor : 197/SK/BAN-PT/Ak.XVI/S/IX/2013, tentang Akreditasi Manajemen
 c. Nomor : 197/SK/BAN-PT/Ak-XVI/S/IX/2013, tentang Akreditasi Akuntansi S1
 d. Nomor : 001/SK/BAN-PT/Akred/Dpl-III/I/2014 Tentang Akreditasi D.3 Akuntansi
 3. Surat Keputusan YLPI Daerah Riau
 a. Nomor: 66/Skep/YLPI/II/1987
 b. Nomor: 10/Skep/YLPI/IV/1987
 4. Statuta Universitas Islam Riau Tahun 2013
 5. Surat Edaran Rektor Universitas Islam Riau tanggal 10 Maret 1987
 a. Nomor: 510/A-UIR/4-1987

MEMUTUSKAN

Menetapkan: 1. Mengangkat Saudara - saudara yang tersebut namanya di bawah ini sebagai pembimbing dalam penyusunan skripsi yaitu:

No	N a m a	Jabatan/Golongan	Keterangan
1.	Prof.Dr. H. Detri Karya, SE., MA	Guru Besar, D/c	Pembimbing

2. Mahasiswa yang dibimbing adalah:
 N a m a : Siti Wilma Putri
 N P M : 165210593
 Jusan/Jenjang Pendd. : Manajemen / S1
 Judul Skripsi : Analisis Oranizational Citizenship Behavior (OCB) Karyawan Universitas Abdurrab Pekanbaru
3. Tugas pembimbing adalah berpedoman kepada Surat Keputusan Rektor Universitas Islam Riau Nomor: 52/UIR/Kpts/1989 tentang pedoman penyusunan skripsi mahasiswa di lingkungan Universitas Islam Riau.
4. Dalam pelaksanaan bimbingan supaya memperhatikan usul dan saran dari forum seminar proposal.
5. Kepada pembimbing diberikan honorarium sesuai dengan peraturan yang berlaku di Universitas Islam Riau.
6. Keputusan ini mulai berlaku sejak tanggal ditetapkan dengan ketentuan bila terdapat kekeliruan dalam keputusan ini segera akan ditinjau kembali.
- Kutipan: Disampaikan kepada yang bersangkutan untuk diketahui dan dilaksanakan menurut semestinya.

Ditetapkan di: Pekanbaru
 Pada Tanggal: 12 Desember 2019
 Dekan,

Drs. Abrar, M.Si, Ak., CA

Tembusan : Disampaikan pada:

1. Yth : Bapak Rektor Universitas Islam Riau
2. Yth : Sdr. Kepala Biro Keuangan UIR di Pekanbaru.

**BLANKO PENGAJUAN JUDUL PENELITIAN MAHASISWA
PRODI MANAJEMEN S1**

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Siti Wilma Putri

NPM : 165210593

Prodi : Manajemen (S1)

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Dengan ini mengajukan alternatif judul penelitian sebagai berikut:

No	Alternatif Judul Penelitian
1.	ANALISIS ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) KARYAWAN UNIVERSITAS ABDURRAB PEKANBARU
2.	PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN PADA UNIVERSITAS ABDURRAB PEKANBARU
3.	PENGARUH PELATIAN TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA PUSKESMAS KEPENUHAN KABUPATEN ROKAN HULU

Judul terpilih dan saran :

ps-1

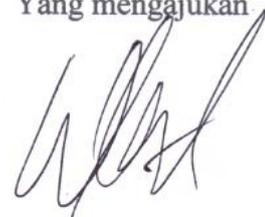
Pekanbaru, 04 Oktober 2019

Menyetujui,

Ketua Prodi Manajemen

Azmansyah, SE., M.Ec.

Yang mengajukan



Siti Wilma Putri

PERNYATAAN

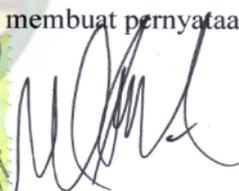
Dengan ini saya menyatakan:

1. Karya tulis saya, skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar Akademik (Sarjana, Magister dan Doktor), baik di Universitas Islam Riau maupun perguruan tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak manapun, kecuali Tim Pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah dituklis atau di publikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang yang dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidak benaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan Gelar yang telah diperoleh karna karya tulis ini, serta sangsi lain sesuai dengan norma yang berlaku diperguruan tinggi.

Pekanbaru, 11 Januari 2021

Saya yang membuat pernyataan,




SITI WILMA PUTRI
NPM:165210593

ABSTRAK

ANALISIS *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* (OCB)

KARYAWAN UNIVERSITAS ABDURRAB PEKANBARU

OLEH:

SITI WILMA PUTRI

165210593

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui gambaran mengenai tingkat *Organizational Citizenship Behavior* karyawan Universitas Abdurrab Pekanbaru. Sampel populasi yang digunakan sebanyak 35 responden dengan metode kualitatif, uji validitas, reliabilitas dan deskriptif. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara keseluruhan *Organizational Citizenship Behavior* karyawan Universitas Abdurrab Pekanbaru berada pada katagori baik.

Hal ini dapat dilihat dari masing-masing dimensi dalam *Organizational Citizenship Behavior* meliputi dimensi altruism, courtesy, conscientiousness, civic virtue, dan sportsmanship dapat diketahui bahwa hasilnya adalah baik. Artinya, bila didasarkan pada jenis kelamin ditemukan bahwa karyawan laki-laki berperilaku OCB lebih baik dari pada perempuan. Dihat pada setiap dimensi OCB tampak bahwa karyawan laki-laki memiliki tingkat yang lebih baik pada kelima dimensi tersebut dari pada perempuan. Dilihat dari aspek usia, karyawan yang berusia 31-40 tahun berperilaku OCB lebih baik dari pada karyawan yang berusia 21-30 tahun. Pada tiap dimensi OCB tampak sifat suka menolong (altruism), courtesy, dan Sportmanship dimiliki karyawan berusia 21-30 tahun sedangkan civic virtue dan Conscientiousness dimiliki karyawan berusia 31-40 tahun.

Kata Kunci: *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

ABSTRACT

ANALYSIS OF ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) OF ABDURRAB UNIVERSITY EMPLOYEES IN PEKANBARU

OLEH:

SITI WILMA PUTRI
165210593

This study aims to determine a description of the level of organizational citizenship behavior of employees of the Abdurrah University of Pekanbaru. The population sample used was 35 respondents with qualitative methods, validity, reliability and descriptive tests. The results of this study indicate that overall organizational citizenship behavior of the employees of the Pekanbaru Abdurrah University is in the good category.

This can be seen from each dimensions of altruism, courtesy, conscientiousness, civic virtue and sportsmanship it can be seen that the results are good. This means that if it is based on gender it is found that male employees behave OCB more than women. Seen in each of the dimensions of the OCB, it appears that male employees have a better rate on these five dimensions than women. In terms of age, employees aged 31-40 years have better OCB behavior than employees aged 21-30 years. In each of the dimensions of the OCB, the employees aged 21-30 years old have altruism, courtesy and sportsmanship, while civic and conscientiousness are owned by employees aged 31-40 years.

Keywords: *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

KATA PENGANTAR

Puji serta rasa bersyukur kehadirat Allah SWT, atas berkat dan rahmat dan kurnia-ny penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Penelitian yang penulis lakukan berjudul : “**Analisis *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Karyawan Universitas Abdurrab Pekanbaru**” dalam rangka memenuhi persyaratan guna meraih gelar sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau.

Dalam melaksana penelitian dan menyelesaikan skripsi ini, penulis tidak luput dari kesalahan dan hambatan. Namun, bantuan dan bimbngan yang teramat besar artinya bagi penulis dari berbagai pihak, artinya kesulitan dan hamabatan itu dapat diatas. Untuk itu, pada kesempatan ini penulis dengan tulus dan ikhlas menyampaikan rasa terima kasih yang sedalam-dalam kepada :

1. Bapak Firdaus AR, SE, Msi, AK selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk melakukan penelitian dan penulisan skripsi ini.
2. Bapak Abd. Razak Jer, SE.,M.Si, selaku ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau.
3. Bapak Prof. Dr. H. Detri Karya, SE.,MA selaku pembimbing yang telah membantu, membimbing, mengarahkan dan memberi petunjuk kepada penulis dalam menyusun skripsi ini.
4. Bapak Kamar Zaman, SE. M.Econ selaku Dosen Penasehat Akademik yang telah memberi saya semangat, dukungan, serta motivasi selama perkuliahan hingga penyusunan skripsi ini.

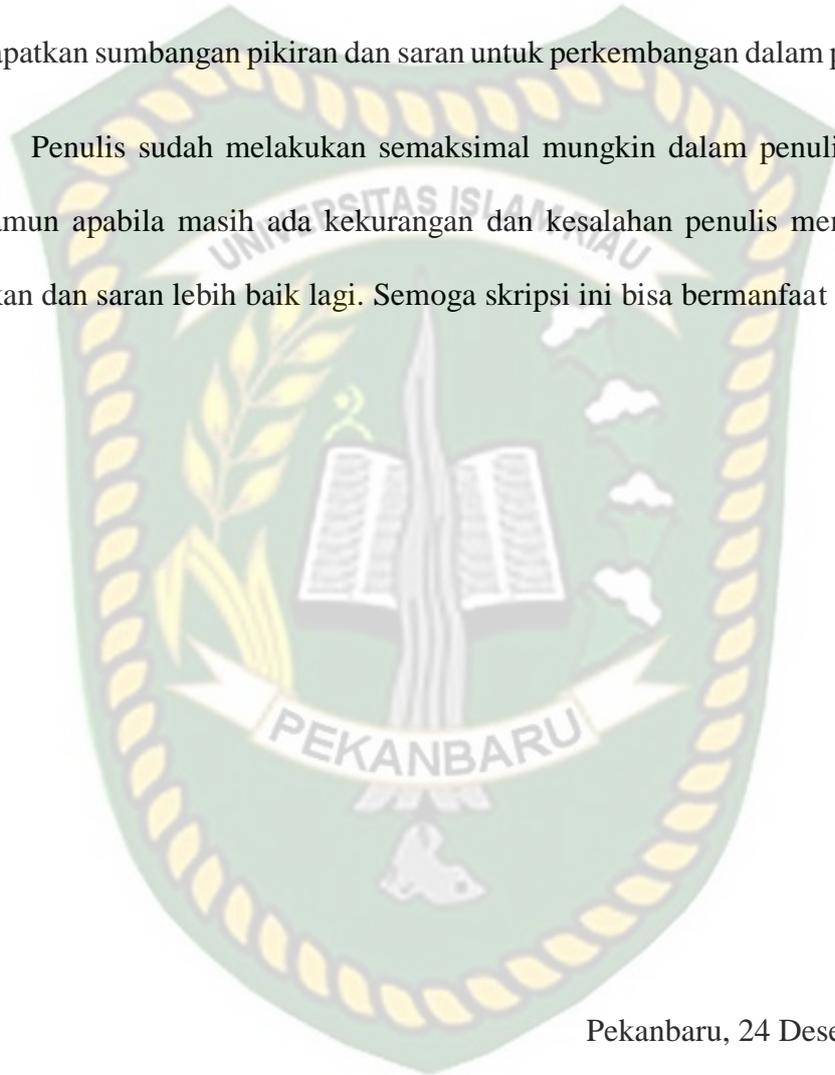
5. Bapak dan Ibu beserta Karyawan/i yang telah memberikan tujuk ajar kepada penulis selama mengikuti pendidikan pada jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau.
6. Seluruh Karyawan Tetap Di Universitas Abdurrah Pekanbaru yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk meneliti dan memberikan data sebagai bahan penulisan skripsi ini.

Ucapan terima kasih juga ditunjukkan kepada orang-orang terdekat yang telah memberi dukungan baik moral, spiritual, maupun mental selama proses penyusunan skripsi dari selama menempuh pendidikan di Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau.

1. Teristimewa untuk kedua orang tua saya, ayahanda Zulkifli, dan ibunda Jusmaini. Yang telah mencurahkan kasih sayang, jerih payah serta do'anya yang tiada henti selama ini kepada ananda.
2. Buat abang-abang saya, Zulfahmi ST, Julisman Amd, Juli Sasmi SP dan Juli Sasra Spd. Dan keluarga besar Ahmad Khamis (alm) dan sepupu-sepupu, yang selalu menyemangati dan memberi do'a saat proses perkuliahan hingga saat ini.
3. Buat sahabat saya, ternak grup (Liya, Ayu, Thasia, Atin, Dila, Imel, Monic, dan Iin) dan sahabat ku Tri Lestari, Ria Amelisa, Nur Aisyah, dan terimakasih untuk sayang ku yaitu Dodi Dwi Firma Susetyo.
4. Serta sahabat dan teman-teman manajemen angkatan 2016 yang sama-sama memberi motivasi serta dukungan selama perkuliahan hingga skripsi.

Mudah-mudahan atas segala bantuan beserta budi baik yang penulis terima selama menjalani pendidikan mendapat berkah dan ridho dari Allah SWT, dan tidak akan penulis lupakan sampai kapanpun. Akhir kata semoga skripsi ini sedikit mendapatkan sumbangan pikiran dan saran untuk perkembangan dalam pendidikan.

Penulis sudah melakukan semaksimal mungkin dalam penulisan skripsi ini, namun apabila masih ada kekurangan dan kesalahan penulis mengharapkan kritikkan dan saran lebih baik lagi. Semoga skripsi ini bisa bermanfaat bagi semua pihak.



Pekanbaru, 24 Desember 2020

Penulis

SITI WILMA PUTRI

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	iii
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	x
BAB I PENDAHULUAN	
1. 1 Latar Belakang Masalah.....	1
1. 2 Perumusan Masalah.....	6
1. 3 Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	6
1. 4 Sistematika Penulisan.....	7
BAB II TELAAH PUSTAKA	
2.1 Pengertian <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	9
2.2 Dimensi-dimensi <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	10
2.3 Manfaat <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	11
2.4 Faktor-faktor yang mengenai <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	16
2.5 Dampak <i>Organizational Citizenship Behavior</i> terhadap kinerja	20
2.6 Penelitian Terdahulu	21

2.7 Kerangka Pemikiran.....	24
2.8 Hipotesis	24

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi Penelitian.....	25
3.2 Operasional Variabel Penelitian.....	25
3.3 Populasi dan Sampel Penelitian	27
3.4 Jenis dan Sumber Data.....	28
3.5 Teknik Pengumpulan Data.....	28
3.6 Teknik Analisis Data.....	29

BAB VI GAMBARAN PERUSAHAAN

4.1 Sejarah Universitas Abdurrab Pekanbaru	30
4.2 Moto, visi, misi, dan tujuan Universitas Abdurrab	32
4.2.1 Moto Universitas Abdurrab Pekanbaru	32
4.2.2 Visi Universitas Abdurrab Pekanbaru	32
4.2.3 Tujuan Universitas Abdurrab Pekanbaru	32
4.3 Struktur Organisasi.....	33

BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1 Identifikasi Responden.....	35
5.1.1 Jenis Kelamin.....	35
5.1.2 Tingkat Umur	36
5.1.3 Tingkat Pendidikan	37
5.1.4 Lama Bekerja	37

5.1.5	Status Pernikahan.....	38
5.2	Analisis Uji Validitas	39
5.3	Analisis Uji Reliabilitas	40
5.4	Analisis <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	40
5.4.1	<i>Altruism</i>	41
5.4.2	<i>Civic Virtue</i>	45
5.4.3	<i>Counseinetiousness</i>	50
5.4.4	<i>Courtesy</i>	54
5.4.5	<i>Sportsmanship</i>	59
5.5	Pembahasan	63
 BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN		
6.1	Kesimpulan	65
6.2	Saran	66
 DAFTAR PUSTAKA		
LAMPIRAN-LAMPIRAN		

DAFTAR TABEL

Tabel

1.1 Jumlah Karyawan pada Universitas Abdurrah Pekanbaru.....	3
2.1 Penelitian Terdahulu	22
3.1 Operasional Variabel Penelitian.....	25
3.2 Jumlah Responden pada Karyawan Tetap Universitas Abdurrah.....	27
5.1 Identitas Umum Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	35
5.2 Identitas Umum Responden Berdasarkan Tingkat Umur	36
5.3 Identitas Umum Responden Berdasarkan Tingkat pendidikan.....	37
5.4 Identitas Umum Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	38
5.5 Identitas Umum Responden Berdasarkan Status	39
5.6 Pengujian Validitas	39
5.7 Pengujian Reabilitas.....	40
5.8 Jawaban Responden mengenai Membantu Rekan Kerja Tanpa Imbalan	41
5.9 Jawaban Responden Mengenai Selalu menunjukkan Semangat dan Antusiasme dalam bekerja	42
5.10 Jawaban Responden Mengenai Selalu Menerima Kritik dan Saran.....	43
5.11 Rekapitulasi Jawaban Responden Mengenai <i>Altruism</i>	44
5.12 Jawaban Responden Mengenai Kegiatan-kegiatan yang Diadakan.....	46
5.13 Jawaban Responden Mengenai Menggunakan Waktu Luang Untuk Meningkatkan Keahlian	47
5.14 Jawaban Responden Mengenai Melakukan Pekerjaan Sesuai dengan Peraturan	48

5.15 Rekapitulasi Jawaban Responden Mengenai <i>Civic Virtue</i>	48
5.16 Jawaban Responden Mengenai Rasa Puas dalam Menyelesaikan Tugas-tugas dengan Tepat Waktu	50
5.17 Jawaban Responden Mengenai Karyawan Sudah Menjalankan Tanggung Jawab Sebagaimana yang Sudah Semestinya	51
5.18 Jawaban Responden Mengenai Tidak Pernah Mengeluh Tentang Tugas dan Kebijakan	52
5.19 Rekapitulasi Jawaban Responden Mengenai <i>Conscientiousness</i>	53
5.20 Jawaban Responden Mengenai Sharing Mengenai Kendala atau Masalah dengan Rekan Kerja.....	55
5.21 Jawaban Responden Mengenai Karyawan selalu Hadir Pada Saat Dibutuhkan dalam Pekerjaan.....	56
5.22 Jawaban Responden Mengenai Kesponan dan Saling Menghargai.....	57
5.23 Rekapitulasi Jawaban Responden Mengenai <i>Courtesy</i>	57
5.24 Jawaban Responden Mengenai Tugas-tugas dan Kebijakan	59
5.25 Jawaban Responden Mengenai Karyawan Harus mampu Beradaptasi dengan Lingkungan Kerja	60
5.26 Jawaban Responden Mengenai Karyawan Memiliki Sifat yang Sportif	61
5.27 Rekapitulasi Jawaban Responden Mengenai <i>Sportmanship</i>	62

DAFTAR GAMBAR

Gambaran	
2.1 Kerangka Pemikiran	24
4.1 Strukrut Organisasi Universitas Abdurrab Pekanbaru	34



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Peranan sumber daya manusia dalam suatu organisasi sangat penting dalam usaha untuk mencapai keberhasilan suatu organisasi, dengan adanya dukungan sumber daya manusia yang baik suatu organisasi akan menghadapi tantangan dalam pencapaian tujuan organisasinya. Untuk mengurangi tantangan tersebut, perlu karyawan menyesuaikan diri dengan perkembangan dan perubahan dalam organisasi, Apabila hal ini dapat tercapai, maka akan terciptanya hubungan dan sinergi yang baik antara pemimpin dan karyawan didalam organisasi.

Dasar suatu perubahan dapat dilihat dari sumber daya manusianya yaitu sebagai insiator dan agen perubahan secara terus menerus, serta pembentukan proses budaya yang secara meningkatkan kemampuan perubahan organisasi. Usaha perubahan organisasi membutuhkan partisipasi dari semua karyawan. Hal ini akan tercapai jika ada kemauan dan kemampuan dari masing-masing individu karyawan. Kesediaan ini lah yang kemudian dikenal sebagai *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

Organizational Citizenship Behavior (OCB) adalah sesuatu yang memiliki hal penting dalam suatu keberhasilan organisasi, dimana suatu perilaku positif individu sebagai anggota organisasi dalam bentuk kesediaan secara sadar dan sukarela untuk bekerja dan memberikan kontribusi dalam bentuk kesediaan.

Organizational Citizenship Behavior (OCB) lebih berkaitan dengan kemampuan karyawan untuk bergabung dalam suatu organisasi. *Organizational*

Citizenship Behavior (OCB) merupakan kegiatan sukarela dari anggota organisasi yang mendukung fungsi organisasi sehingga perilaku ini lebih bersifat menolong yang diekspresikan dalam bentuk tindakan-tindakan yang menunjukkan sikap tidak mementingkan diri sendiri dan perhatian terhadap kesejahteraan orang lain (Purba & Seniati, 2004). Purba & Seniati menjelaskan OCB sebagai perilaku yang tidak dapat imbalan dan bukan merupakan bagian pekerjaan secara formal.

Ketika seseorang mendapatkan kepuasan kerja dan mempunyai komitmen yang tinggi terhadap organisasi, karyawan akan memberikan pelayanan yang baik dan begitu juga sebaliknya. Kepuasan kerja diartikan sebagai tanggapan emosional seseorang terhadap aspek-aspek di dalam atau pada keseluruhan pekerjaannya (Nawawi, 2008). Keadaan emosional atau sikap seseorang tersebut akan diperlukan dalam bentuk tanggungjawab, perhatian, serta perkembangan kinerjanya.

Karyawan yang memiliki OCB maka karyawan mampu mengendalikan perilakunya sendiri atau memilih perilaku yang sesuai untuk kepentingan organisasi. Perilaku ini akan muncul karena memiliki perasaan sebagai anggota organisasi dan merasa puas bila melakukan sesuatu yang lebih bagi organisasi. Menurut Richard (2003;91) juga menyatakan bahwa OCB adalah perilaku kerja yang melebihi persyaratan kerja dan turut berperan dalam kesuksesan organisasi. Perilaku OCB ditampilkan dengan membantu rekan kerja melakukan pekerjaan ekstra jika diperlukan, dan untuk membantu memecahkan masalah dalam perbaikan produk atau prosedur.

Universitas Abdurrahman merupakan sebuah perguruan tinggi swasta yang ada di kota Pekanbaru Provinsi Riau. Universitas Abdurrahman merupakan universitas yang

didirikan pada tahun 1983, secara umum Universitas Abdurrah menjadi salah satu dari banyaknya perguruan tinggi di Pekanbaru yang berfokus pada nilai-nilai islami dan Universitas Abdurrah memiliki sistem di dalam universitas tersebut terdapat adanya sekolah tinggi dan akademi kesehatan. Adapun data karyawan pada Universitas Abdurrah Pekanbaru adalah :

Tabel 1.1
Jumlah Karyawan Tetap dan Kontrak Pada Universitas Abdurrah Pekanbaru Tahun 2019

NO	Bagian	Karyawan		Jumlah
		Tetap	Kontrak	
1	Rektorat	2	0	2
2	Marketing	3	0	3
3	Humas	2	2	4
4	Warek I	1	1	2
5	Warek II	1	0	1
6	Warek III	1	1	2
7	Pangkalan Data Sistem Penjaminan Mutu & Akreditasi (PDSA)	5	0	5
8	Bid. Pangkalan Data	3	0	3
9	Biro Administrasi Akademik dan Kemahasiswaan (BAAK)	1	1	2
10	Kemahasiswaan, Alumni & P2K	3	0	3
11	Biro Administrasi Umum dan Keuangan (BAUK)	7	0	7
12	BAG. Umum & Kepegawaian	2	0	2
13	PAK	1	0	1
14	Sarana Prasarana (SAPRA)	4	0	4
15	Lembaga Penelitian dan Pengabdian Masyarakat (LPPM)	5	1	6

16	UPT KSI	2	0	2
17	UPT Perpustakaan Univ	6	0	6
18	UPT Perpustakaan Fkik	2	0	2
19	UPT Lab. Bahasa	1	0	1
20	UPT Laboratorium	24	4	28
21	Asisten Dosen AAK	3	3	6
22	Administrasi	27	0	27
Total		106	13	119

Sumber: Universitas Abdurrah Pekanbaru

Berdasarkan tabel di atas jumlah karyawan pada Universitas Abdurrah Pekanbaru tahun 2019 jumlah karyawan adalah 119 orang, dengan rincian karyawan tetap berjumlah 106 orang dan karyawan kontrak berjumlah 13 orang.

Pada bidang UPT Laboratorium terdapat 28 orang karyawan yang bekerja dibidang ini, pada bidang Administrasi terdapat 27 orang karyawan, pada bidang Biro Administrasi Umum dan Keuangan (BAUK) terdapat 7 orang karyawan, Lembaga Penelitian dan Pengabdian Masyarakat (LPPM) dan UPT Perpustakaan Univ memiliki masing-masing personel berjumlah 6 orang sama halnya dengan jumlah orang yang bekerja dibidang Asisten Dosen AAK, pada pekerjaan Pangkalan Data Sistem Penjaminan Mutu & Akreditasi (PDSA) memiliki pekerja sebanyak 5 orang, Humas dan Sarana Prasarana (SAPRA) terdapat 4 orang karyawan, pada bagian Marketing dan Bid. Pangkalan Data memiliki masing-masing berjumlah 3 orang sama halnya dengan jumlah orang yang bekerja dibidang Kemahasiswaan, Alumni & P2K, adapun Rektorat dan Warek I berjumlah 2 orang karyawan sama halnya dengan jumlah orang yang bekerja dibidang Warek III, Biro Administrasi Akademik dan Kemahasiswaan (BAAK), BAG. Umum &

Kepegawaian, UPT KSI, UPT Perpustakaan Fkik yaitu 2 orang, sedangkan Warek II berjumlah 1 orang dan sama halnya dengan jumlah orang yang bekerja dibidang PAK, UPT Lab. Bahasa yaitu 1 orang. Sehingga OCB individu yang diperoleh dalam menjalankan tugas pada Universitas Abdurrahman Pekanbaru belum dapat diukur secara konstan berdasarkan bidang pekerjaan masing-masing karyawan.

Dalam penelitian ini penulis lebih tertarik pada karyawan tetap. Dimana alasan penulis adalah karna bagian ini mudah untuk dijumpai kesedian mereka untuk membantu. Alasan lain mengambil bagian karyawan tetap karna pada bagian ini tugas dan tanggung jawab pada karyawan tetap sangat besar, apabila karyawan telah dengan baik melakukan pekerjaan yang mereka lakukan tersebut maka mereka akan merasakan kepuasan tersendiri serta otomatis mereka dapat mempertanggung jawabkan kerjanya dan mereka juga dapat melakukan perilaku OCB terhadap sesama pekerjaanya.

Adapun pengamatan yang dilakukan peneliti di Universitas Abdurrahman Pekanbaru terdapat masalah-masalah sebagai berikut: Tidak setiap karyawan memiliki perilaku Organizational Citizenship Behavior (OCB) yang baik seperti masih banyak karyawan yang tidak menunjukkan perilaku *altruism* (membantu) kepada karyawan lain dan sebagian karyawan yang tidak menunjukkan sikap sukarela terhadap pekerjaannya, karena ada sebagian karyawan yang masih bersifat malas-malas dalam mengerjakan tugas mereka dan kurangnya hubungan yang baik antar sesama karyawan atau *Courtesy*.

Berdasarkan uraian diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “**Analisis Organizational citizenship Behavior (OCB) karyawan Universitas Abdurrab Pekanbaru**”.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan sebelumnya, maka penulis dapat Merumuskan permasalahan penelitian ini yaitu: “Bagaimana penerapan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pada karyawan Universitas Abdurrab Pekanbaru ?”.

1.3 Tujuan Dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan penelitian

Berdasarkan perumusan masalah diatas, dapat diidentifikasi tujuan dalam penelitian ini adalah:

- 1) Untuk mengetahui dan menganalisis permasalahan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pada karyawan Universitas Abdurrab Pekanbaru.
- 2) Untuk menganalisis terdapatnya *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pada karyawan Universitas Abdurrab Pekanbaru.

2. Manfaat penelitian

Dalam setiap penelitian pastilah mempunyai tujuan agar dapat bermanfaat bagi orang lain. Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Hasil penelitian ini dapat menambah wawasan penulis tentang *Organizational citizenship behavior (OCB)*.

- 2) Hasil penelitian ini diharapkan berguna untuk masukan kepada Rektor Universitas Abdurrab agar lebih memperhatikan kepusan kerja bagi karyawan, budaya organisasi didalam lingkungan instansi pemerintah serta OCB yang ada dilingkungan instansi pemerintahan tersebut.
- 3) Hasil dari penelitian ini dapat menambah wawasan kita terhadap sumber daya manusia khususnya di *Organizational citizenship behavior (OCB)*.

1.4 Sistematika Penulisan

BAB I :PENDAHULUAN

Pada bab ini penulisan menjabarkan mengenai Latar Belakang Masalah, perumusan Masalah, Tujuan dan Manfaat Penelitian, serta Sistematika Penulisan.

BAB II :TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS

Pada bab ini dikemukakan mengenai landasan teori yang berhubungan dengan penelitian ini, dan hipotesis.

BAB III :METODE PENELITIAN

Pada bab ini menjelaskan tentang metode apa yang digunakan dalam penelitian ini, lokasi/objek penelitian, operasionalisasi variable penelitian, populsi dan sampel, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, serta teknik analisis.

BAB IV :GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Pada bab ini akan dijelaskan mengenai bagaimana respon dari karyawan Universitas Abdurrab Pekanbaru sebagai obyek pada penelitian.

BAB V :HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini berisikan laporan hasil penelitian dan pembahasan mengenai analisis data.

BAB VI :PENUTUP

Pada bab ini berisi kesimpulan dari pembahasan pada bab-bab sebelumnya,serta saran yang dapat diberikan penulis.

BAB II

TELAAH PUSTAKA

2.1 Pengeritaan Organizational Citizenship Behavior (OCB)

Organizational Citizenship Behavior (OCB) merupakan kontribusi seorang pekerja yang melebihi dari tuntutan perannya di tempat kerja dan diberi penghargaan/prestasi berdasarkan hasil dari kinerja individu. *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* ini melibatkan beberapa perilaku meliputi perilaku menolong orang lain, menjadi sukarelawan/volunteer untuk tugas-tugas ekstra, patuh terhadap peraturan-peraturan dan prosedur-prosedur di tempat kerja. Perilaku-perilaku ini dapat menggambarkan “nilai tambah karyawan”.

Purba & Seniati (2004) berpendapat bahwa *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* merupakan kegiatan sukarela dari anggota organisasi yang mendukung fungsi organisasi sehingga perilaku ini lebih bersifat menolong yang diekspresikan dalam bentuk tindakan-tindakan yang menunjukkan sikap tidak mementingkan diri sendiri dan perhatian terhadap kesejahteraan orang lain. Sedangkan Organ (1988), menyatakan bahwa *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* sangat penting dalam kelangsungan hidup organisasi. Organ lebih lanjut terperinci bahwa perilaku kewarganegaraan organisasi bisa memaksimalkan efisiensi dan produktifitas karyawan maupun organisasi yang pada akhirnya memberi kontribusi pada fungsi efektif pada organisasi.

Beberapa defenisi diatas dapat disimpulkan bahwa *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* merupakan perilaku yang ditampilkan oleh karyawan

yang tidak hanya melakukan kewajiban dan tanggung jawabnya namun karyawan harus dapat melakukan peran yang lebih dari pada apa yang menjadi tanggung jawab karyawan tanpa adanya paksaan dan imbalan dan semata-mata hanya untuk kepentingan organisasi dalam mencapai tujuannya.

2.2 Dimensi – Dimensi *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

Menurut Organ et al. (dalam Titisari 2014 : 7-8) lima dimensi *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*, yaitu:

1. *Altruism*

Adalah perilaku karyawan dalam menolong rekan kerjanya yang mengalami kesulitan dalam situasi yang sedang dihadapi baik mengenai tugas dalam organisasi maupun masalah pribadi orang lain. Dimensi ini mengarah kepada memberi pertolongan yang bukan merupakan kewajiban yang ditanggungnya

2. *Civic Virtue*

Adalah perilaku yang mengindikasikan tanggung jawab pada kehidupan organisasi (mengikuti perubahan dalam organisasi, mengambil inisiatif untuk merekomendasikan bagaimana operasi atau prosedur-prosedur organisasi yang dapat diperbaiki, dan melindungi sumber-sumber yang dimiliki oleh organisasi). Dimensi ini mengarah pada tanggung jawab yang diberikan organisasi kepada seorang untuk meningkatkan kualitas bidang pekerjaan yang ditekuni.

3. *Conscientiousness*

Adalah perilaku yang ditunjukkan dengan berusaha melebihi yang diharapkan perusahaan. Perilaku sukarela yang bukan merupakan kewajiban atau tugas karyawan. Dimensi ini menjangkau jauh di atas dan jauh ke depan dari panggilan tugas.

4. *Courtesy*

Adalah menjaga hubungan baik dengan rekan kerjanya agar terhindar dari masalah-masalah *interpersonal*. Seseorang yang memiliki dimensi ini adalah orang yang menghargai dan memperhatikan orang lain.

5. *Sportsmanship*

Adalah perilaku yang memberikan toleransi terhadap keadaan yang kurang ideal dalam organisasi tanpa mengajukan keberatan-keberatan, seperti tidak suka protes, tidak suka mengeluh walaupun berada dalam situasi yang kurang nyaman, dan tidak membesar-besarkan masalah yang kecil.

2.3 Manfaat *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* Terhadap Perusahaan

Berdasarkan Podsakoff (dalam Kusumajati, 2014 : 67) manfaat *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* terhadap perusahaan yaitu:

1. *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* meningkatkan produktivitas rekan kerja.

- 1) Karyawan yang menolong rekan lain akan mempercepat penyelesaian tugas rekan kerjanya, dan gilirannya meningkatkan produktivitas rekan tersebut.
 - 2) Seiring berjalannya waktu, sikap bantuan yang ditunjukkan karyawan bisa membantu menyebar praktik terbaik keseluruhan rekan kerja maupun kelompok.
2. *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* meningkatkan produktifitas manajerial.
- 1) Karyawan yang memiliki perilaku *civic virtue* bisa membantu manajer mendapatkan ide-ide atau saran yang berharga dari karyawan untuk meningkatkan efektifitas unitnya.
 - 2) Karyawan yang sportif, mampu menghindari adanya konflik dengan rekan kerja juga dapat membantu manager mehindari krisis manajemen.
3. *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* menghemat sumber daya manajemen yang dimiliki dalam organisasi secara keseluruhan.
- 1) Jika karyawan saling membantu satu sama lain dalam penyelesaian masalah dalam hal pekerjaan sehingga manager tidak terlibat, hingga manager dapat menggunakan waktunya untuk melakukan tugas lainnya.
 - 2) Karyawan yang memiliki sikap perilaku melebihi standar minimum tidak membutuhkan pengawasan maksimal dari manager seperti mereka bisa lebih mendelegasi tanggung jawab untuk mereka. Dengan demikian lebih banyaknya waktu manager untuk melakukan tugas yang lebih penting.

- 3) Karyawan yang sudah berpengalaman membantu karyawan baru dalam pelatihan dan orientasi manajemen kerja, akan membantu organisasi mengurangi biaya dalam keperluan ini.
 - 4) Apabila karyawan yang menunjukkan perilaku *sportsmanship* akan sangat berguna bagi manager agar tidak membuang waktu lama untuk urusan dengan keluhan-keluhan karyawan.
4. *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* membantu menghemat energi sumber daya langka untuk mempertahankan fungsi kelompok.
- 1) manfaat dari perilaku menolong yaitu meningkatkan moralitas dan kerjasama tim, dengan demikian mampu mengurangi kebutuhan kelompok (manager) sehingga tidak menghabiskan energi dan waktu untuk pemeliharaan fungsi kelompok.
 - 2) Karyawan yang memiliki perilaku sopan pada sesama rekan kerja bisa mengurangi konflik dalam kelompok, dengan demikian waktu yang telah dihabiskan untuk menyelesaikan suatu konflik manajemen menjadi berkurang.
5. *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* juga sebagai cara yang efektif untuk mengkoordinasi kegiatan kerja tim.
- 1) Menunjukkan sikap partisipasi terhadap kegiatan-kegiatan organisasi mampu memperhatikan perubahan dalam organisasi, hingga pada akhirnya mampu meningkatkan efisiensi dan efektifitas tim.
 - 2) Sikap dari perilaku berani mengambil resiko untuk bertanggung jawab dalam hasil keputusan pertemuan atau disebut dengan perilaku *courtesy*,

akan menghindari masalah yang membutuhkan waktu dan upaya untuk menyelesaikannya.

6. *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* juga dapat meningkatkan kemampuan organisasi untuk menarik dan mempertahankan karyawan yang berkualitas.

- 1) Dapat menghargai sesama rekan kerja dapat membuat hubungan antar karyawan saling memiliki diantara anggota kelompok dan akhirnya akan meningkatkan kinerja organisasi dan organisasi dapat menarik dan mempertahankan karyawan yang mempunyai kualitas terbaik.
- 2) Selalu berfokus pada hal-hal yang positif dan tidak memperdulikan hal yang negative dan memberikan contoh kepada rekan kerja lainnya dengan menampilkan sikap sportif akan menunjukkan sikap yang komitmen terhadap organisasi.

7. *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* adanya peningkatan terhadap stabilitas kinerja di organisasi.

- 1) Seseorang yang membantu tugas rekan kerja yang tidak hadir atau yang mempunyai kesulitan dalam situasi yang dihadapi akan meningkatkan stabilitas dari kinerja tim.
- 2) Sikap yang memiliki kedisiplinan yang cenderung tinggi secara konsisten demi kemajuan organisasi, yakni dapat mengurangi variabilitas pada kinerja.

8. *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* juga meningkatkan kemampuan organisasi agar lebih mudah berpartisipasi jika adanya perubahan pada lingkungan.

- 1) Karyawan yang memiliki hubungan dekat dengan pasar secara sukarela memberikan informasi tentang perubahan yang terjadi dilingkungan dan memberi saran tentang cara menanggapi perubahan tersebut, agar organisasi dapat berpartisipasi dengan cepat.
- 2) Karyawan yang berpartisipasi aktif dalam pertemuan-pertemuan didalam organisasi akan membantu menyebarkan informasi penting dan organisasi harus mengetahui hal tersebut.
- 3) Ketika karyawan yang menunjukkan sikap *courtesy* (misalnya kesediaan untuk mengambil tanggung jawab baru dan mempelajari keterampilan baru) dapat meningkatkan kemampuan organisasi beradaptasi dengan perubahan lingkungan.

Sementara dari kajian McClelland (1961) didapatkan bahwa *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* paling baik dipahami ketika dipandang sebagai suatu perilaku yang memiliki atau didasari atas motif tertentu. Motif – motif tersebut, yaitu:

1. Motif berprestasi, yaitu motif yang mendorong orang untuk menunjukkan suatu standar keistimewaan dalam mencari prestasi dari tugas, kesempatan atau kompetisi. *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* dianggap sebagai alat untuk pencapaian prestasi tugas. Ketika prestasi menjadi motif, *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* muncul karena perilaku tersebut dipandang perlu

untuk keberhasilan tugas. Perilaku seperti menolong orang lain, membicarakan perubahan dapat mempengaruhi orang lain, berusaha untuk tidak mengeluh dan berpartisipasi dalam rapat unit merupakan hal-hal yang dianggap kritis terhadap keseluruhan presatasi tugas.

2. Motif afiliasi, yaitu motif yang mendorong orang untuk mewujudkan, memelihara dan memperbaiki hubungan dengan orang lain. Istilah afiliasi sebagai kategori perilaku extra-role yang melibatkan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* dan perilaku prososial organisasi untuk membentuk dan memelihara hubungan dengan orang lain atau organisasi. Seseorang yang berorientasi pada afiliasi menunjukkan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* karena mereka menempatkan nilai orang lain hubungan kerja sama.
3. Motif kekuasaan, yaitu motif yang mendorong orang untuk mencari status dan situasi dimana mereka dapat mengontrol pekerjaan atau tindakan orang lain, orang yang berorientasi pada kekuasaan menganggap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* merupakan alat untuk mendapatkan kekuasaan dan status dengan figure yang memiliki otoritas dalam organisasi.

2.4 Faktor-faktor yang mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

Beberapa faktor yang mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*, yaitu:

1. Faktor internal
 - a) Budaya dan iklim organisasi

Menurut Organ; podsakoff; dan Mackenzie (2006; 261) terdapat adanya bukti-bukti kuat menunjukkan bahwa budaya organisasi adalah suatu kondisi yang mengarahkan munculnya *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* diantara karyawan. Iklim organisasi didefinisikan sebagai pendapat karyawan terhadap lingkungan social secara keseluruhan di perusahaan yang dinilai mampu memberikan suasana yang mendukung bagi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.

Istilah ini juga digunakan untuk menggambarkan sejauh mana jumlah subsistem dalam suatu organisasi berkomunikasi dengan anggota organisasi dan lingkungan eksternalnya.

b) Suasana hati (mood)

Menurut George dan Brief (1992;233) bahwa kemauan seseorang untuk membantu orang lain tergantung pada suasana hatinya. Suasana hati atau mood seseorang juga dipengaruhi oleh situasi. Seperti hubungan interpersonal yang baik di tempat kerja, budaya atau iklim organisasi yang menyenangkan, atau perilaku adil yang diterima oleh karyawan dari atasannya. Hal ini akan menciptakan mood yang positif sehingga mereka dengan sukarela membantu sesama rekan kerja.

c) Persepsi terhadap dukungan organisasi

Karyawan yang merasakan didukung oleh organisasi akan memberikan timbal balik kepada organisasi dengan menunjukkan perilaku *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*.

d) Jenis kelamin

Hasil penelitian menunjukkan bahwa jenis kelamin mempengaruhi terjadinya OCB. Ada perbedaan perilaku menolong wanita lebih dari pada pria.

2. Faktor eksternal

a) Gaya kepemimpinan

Menurut Organ; Podsakoff; dan Mackenzie (2006;265) bahwa gaya kepemimpinan berpotensi untuk memunculkan OCB dengan mengubah struktur tugas karyawan, kondisi kerja yang menekan untuk melakukan pekerjaan, dan atau bawahan dapat mengembangkan skilnya. Ketika seorang pemimpin menunjukkan gaya kepemimpinan yang dimilikinya, sehingga dapat dipersepsikan dengan baik secara positif hal ini dapat meningkatkan rasa percaya diri dan mendapatkan rasa hormat dari bawahannya terhadap atasannya, dengan demikian mereka menjadi termotivasi untuk melakukan lebih dari yang diharapkan oleh atasan mereka.

Hal tersebut dapat dipahami melalui proses modeling yang dilakukan oleh atasan yang kemudian dapat menginspirasi karyawan untuk melakukan OCB juga, sehingga atasan bisa menjadi sebagai agen model OCB. Namun hal ini juga harus didukung oleh interaksi yang berkualitas antara atasan dan bawahan.

Karena itu, atasan akan bersikap positif terhadap bawahannya, sebaliknya bawahan akan merasa bawahan atasannya memberikan

dukungan dan motivasi sehingga mereka akan menunjukkan rasa hormat dan mencoba melakukan lebih dari yang diperlukan bagi organisasi (Graham salam Gibson, 2003;105).

b) Kepuasan kerja

Spoctor (Robbins & Judge, 2009;103) mengatakan bahwa kepuasan kerja merupakan penentu utama dari OCB pada seorang karyawan. Kepuasan kerja merupakan perasaan positif tentang hasil dari sebuah evaluasi karyawan dengan karakteristiknya. Seorang karyawan yang merasa puas terhadap karyawan dan komitmennya pada organisasi tempatnya bekerja akan cenderung menunjukkan perestasi kerja yang terbaik dibandingkan karyawan yang tidak puas terhadap pekerjaan dan organisasi. Penelitian ini juga menunjukkan adanya koreksi yang negatife antara OCB dengan perilaku *counterproductive* pada karyawan (Robbins & Judge, 2009;103).

Organ, Podsakoff, dan Mackenzie (2006;167) menunjukkan hubungan antara kepuasan dan OCB, ketika karyawan puas dengan karyawan mereka, mereka akan memberi membalasnya dengan penghargaan. Pembalasan tersebut merupakan rasa memiliki (*sense of belonging*) yang kuat terhadap organisasi dan akan mengarahkan pada perilaku seperti *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*.

2.5 Dampak *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* terhadap kinerja karyawan.

Mangkunegara (2005) menjelaskan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas baik secara kualitas maupun kuantitas, sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya di dasari atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta ketepatan waktu, Zang et al (2010) menyatakan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* memberikan kontribusi untuk evaluasi kinerja dan kompensasi keputusan.

Menurut Rivai (2004) kinerja merupakan perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasinkerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Menurut Hasibuan (2002) terdapat enam macam unsur dalam penilaian sebuah kinerja seseorang, yaitu:

1. Prestasi, penilaian hasil kerja baik kualitas dan kuantitas yang dapat dihasilkan oleh karyawan. Prestasi kerja dapat dipengaruhi oleh kemampuan dan niat karyawan, kemampuan dan penerimaan atas pendelegasian tugas dan peranan, serta tingkat motivasi.
2. Kedisiplinan, penilaian disiplin dalam peraturan-peraturan yang ada dan melakukan pekerjaan sesuai dengan instruksi yang diberikan kepadanya. Disiplin kerja merupakan suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis, dan bila melanggar aka nada saksi atas pelanggarannya (Reza, 2010).
3. Kreatifitas, penilaian kemampuan karyawan dalam mengembangkan kteatifitas untuk menyelesaikan pekerjaannya sehingga dapat bekerja lebih

berdaya guna dan berhasil guna. Kreativitas adalah mempergunakan imaginasi dan berbagai kemungkinan yang diperoleh dari interaksi dengan ide atau gagasan, orang lain dan lingkungan untuk membuat koneksi dan hasil yang baru serta bermakna (Wahyuni, 2010).

4. Kerjasama, penilaian kesediaan bekerjasama dengan karyawan lain secara vertical (dengan sesame) dan horizontal (dengan pimpinan atau bawahan), di dalam maupun diluar sehingga hasil pekerjaannya lebih baik.
5. Kecakapan, penilaian dalam menyatukan dan melaraskan bermacam-macam elemen yang terlibat dalam menyusun kebijaksanaan dan dalam situasi manajemen serta kemampuan dalam mengambil keputusan dalam batas kausanya.
6. Tanggung jawab, penilaian kesediaan karyawan dalam mempertanggung jawabkan kebijaksanaanya, pekerjaan dan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang digunakan, serta perilaku pekerjaannya.

2.6 Penelitian Terdahulu

Dasar atau acuan yang berupa teori-teori atau temuan-temuan melalui hasil berbagai penelitian sebelumnya merupakan hal yang sangat perlu dan dapat dijadikan sebagai data pendukung. Salah satu data pendukung yang menurut penelitian perlu dijadikan bagian tersendiri adalah penelitian terdahulu yang relevan dengan permasalahan yang sedang dibahas dalam penelitian ini. Dalam hal ini, fokus penelitian terdahulu yang dijadikan acuan adalah terkait dengan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. Oleh karena itu, penelitian melakukan

langkah kajian terhadap beberapa hasil penelitian yang berupa sekripsi dan jurnal-jurnal melalui internet.

Berdasarkan hasil-hasil yang telah dilakukan menyiratkan bahwa sebagian besar menyatakan bahwa variabel teknologi informasi dapat memengaruhi variabel-variabel lain.

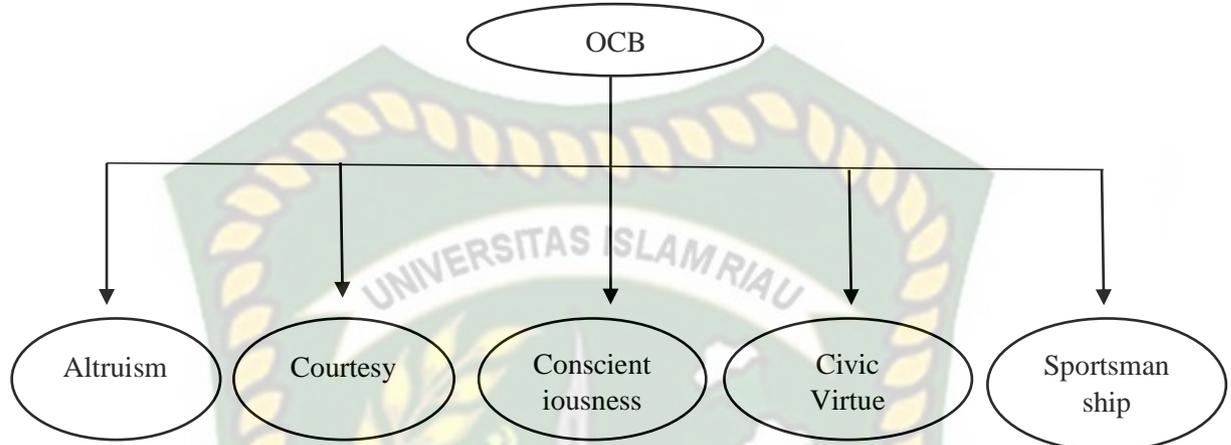
Tabel 2.1
Penelitian terdahulu

No	Nama penelitian dan tahun	Judul	Hasil penelitian
1.	Diah Mesti dan Siti Nuzulia (2012)	Organizational citizenship behavior pada pegawai universitas negeri semarang	Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa Organizational Citizenship Behavior pegawai Universitas Negeri Semarang berdasarkan dimensinya dalam kategori tinggi. Artinya, pimpinan unit kerja pusat Universitas Negeri Semarang melaksanakan pekerjaan dan membantu pegawai lain dalam menyelesaikan tugas-tugas sehingga menjadi organisasi berjalan dengan efektif dan efisien.
2.	Arina ratna paramita (2007)	Analisis faktor-faktor yang memengaruhi OCB pegawai kontrak (studi pada pegawai kontrak dilingkungan universitas diponegoro)	Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap motivasi pegawai kontrak undip. Hasil SEM di peroleh nilai C.R sebesar 5.321, berate nilai diatas 2,00. Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap pegawai kontrak undip semarang

			SEM di peroleh C,R sebesar 4,069. Motivasi berpengaruh positif terhadap OCB di peroleh sebesar 6,158. Secara keseluruhan disimpulkan bahwa penelitian dapat di terima, karena adanya pengaruh kepuasan kerja dan budaya organisasi berpengaruh terhadap motivasi kerja terhadap OCB pegawai kontrak.
3.	Bernadetha Nadeak (2016)	Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dosen di Universitas Kristen Indonesia (UKI).	Bedasarkan hasil penelitian ini terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap organizational citizenship behavior dosen di Universitas Kristen Indonesia. Dengan demikian, dalam rangka perbaikan organizational citizenshipio behavior dosen maka budaya organisasi menjadi elemen yang penting diperhatikan oleh lembaga-lembaga perguruan tinggi baik negeri maupun swasta.

2.7 Kerangka Pemikiran

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran



Sumber: Titisari (2014)

2.8 Hipotesis

Hipotesis adalah dugaan sementara atau jawaban sementara terhadap masalah karena masih harus dibuktikan kebenarannya. Berdasarkan pada perumusan masalah dan landasan teori dikemukakan diatas, maka hipotesis yang diambil peneliti adalah: “Diduga penerapan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dilakukan dengan baik oleh karyawan tetap di Universitas Abdurrah Pekanbaru”.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini adalah Universitas Abdurrah Pekanbaru yang beralamat di Jalan Riau Ujung, No. 73 Pekanbaru.

3.2 Operasi Variabel Penelitian

Tabel 3.1
Operasi Variabel

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
<i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) merupakan kontribusi individu yang mendalam melebihi tuntutan peran di dalam di tempat kerja dan berdampak pada penilaian kinerja. Podsakoff dalam Jati (2013)	1. <i>Altruism</i> (membantu pekerjaan orang lain secara sukarela)	1. Rasa solidaritas terhadap rekan kerja. 2. Membantu rekan kerja yang berhalangan hadir. 3. Bersedia bekerja lembur untuk meringankan pekerjaan rekan kerja.	Ordinal
	2. <i>Courtesy</i> (perilaku sopan)	1. Berani mengambil resiko untuk bertanggung jawab dan melaksanakan hasil keputusan rapat. 2. Terlibat dalam fungsi-fungsi organisasi. 3. Bertoleransi pada kebijakan perubahan perusahaan. 4. Kepedulian terhadap perusahaan.	Ordinal

	<p>3. <i>Conscientiousness</i> (perilaku melebihi standart minimum)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Rutin mengikuti kegiatan-kegiatan yang diadakan perusahaan. 2. Tertarik mencari informasi-informasi penting yang bermanfaat bagi perusahaan. 3. Mempertimbangkan hal-hal terbaik bagi kemajuan perusahaan. 4. Kedisiplinan yang tinggi bagi kemajuan perusahaan. 	Ordinal
	<p>4. <i>Civic virtue</i> (partisipasi terhadap kegiatan-kegiatan perusahaan) Aldag & Resckhe 1997 dalam Selamat</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Membantu mengatur kebersamaan secara departemen. 2. Memberikan perhatian terhadap fungsi-fungsi yang membantu image perusahaan. 3. Memberikan perhatian terhadap pertemuan yang dianggap penting bagi perusahaan. 4. Memberikan perhatian terhadap perubahan perusahaan. 	Ordinal

Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

	5. <i>Sportmanship</i> (Sikap sportif).	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tidak mengeluh tentang hal-hal yang tidak penting. 2. Tidak membesarkan masalah di luar proporsinya. 3. Selalu berfokus pada hal-hal yang positif dan tidak memperdulikan hal-hal yang negatif. 4. Tidak menumpuk permasalahan. 	Ordinal
--	---	---	---------

3.3 Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi adalah wilayah generasi yang terdiri dari objek atau subyek yang memiliki kualitas dan karakteristik yang diharapkan diteliti oleh penelitian dan kemudian dapat ditarik kesimpulan.

Tabel 3.2
Jumlah responden pada karyawan tetap di Universitas Abdurrah Pekanbaru tahun 2019

No.	Bagian	Jumlah
1.	Administrasi	27
2.	Lembaga Penelitian dan Pengabdian Masyarakat (LPPM)	5
3.	Bid. Pangkalan Data	3
Jumlah		35

Sumber: Universitas Abdurrah Pekanbaru

Berdasarkan tabel di atas dengan rincian karyawan tetap berjumlah 35 orang. Dengan rincian karyawan tetap bagian Administrasi berjumlah 27 orang, Lembaga Penelitian dan Pengabdian Masyarakat (LPPM) berjumlah yaitu 5 orang dan di bagian Bid. Pangkalan Data berjumlah 3 orang.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan tetap di Universitas Abdurrah Pekanbaru. Dalam penelitian ini jumlah populasi sebanyak 106 orang

karyawan tetap. Sedangkan sampel penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel yaitu dengan sensus, sehingga peneliti dalam penelitian ini mengambil sampel sebanyak 35 orang karyawan tetap.

3.4 Jenis dan Sumber Data

Untuk menunjang penelitian ini, jenis data yang digunakan dalam penelitian ini dapat dikelompokkan menjadi dua bagian:

1. Data primer yaitu data yang diambil dari narasumber atau pemilik perusahaan yang melalui pengamatan dilapangan.
2. Data skunder yaitu data yang telah ada atau yang sudah ada seperti tugas pokok, sejarah perusahaan, profil dinas, dan jumlah karyawan.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Untuk mendapatkan data yang diperlukan dalam penelitian ini, penulis menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut:

1. Wawancara

Penulis mengadakan wawancara berupa tanya jawab secara langsung dengan respon atau karyawan tetap Universitas Abdurrah Pekanbaru mengenai Organizational Citizenship Behavior.

2. Kuesioner

Merupakan teknik pengumpulan data dimana partisipasi/responden mengisi pertanyaan atau pernyataan, kemudian setelah diisi dengan lengkap mengembalikan kepada penelitian. Sehingga untuk mendapatkan hasil dari data variabel, penulis mengubah dengan cara memberi skor/bobot nilai pada kuesioner dengan ketentuan berikut:

Sangat setuju	: Bobot/Nilai = 5
Setuju	: Bobot/Nilai = 4
Netral	: Bobot/Nilai = 3
Tidak setuju	: Bobot/Nilai = 2
Sangat tidak setuju	: Bobot/Nilai = 1

3. Dokumentasi

Dokumentasi yaitu berguna untuk memperoleh data dan informasi dalam bentuk arsip, buku-buku, jurnal ilmiah, dan berupa gambar yang dapat mendukung penelitian.

3.6 Teknik Analisis Data

Penelitian ini menggunakan analisa secara kualitatif. Kualitatif kuisioner terhadap karyawan tetap, dimana setiap jawaban yang diperoleh diberikan nilai dengan skala dan menggunakan alat bantu program aplikasi SPSS versi 20. Setelah data berhasil dikumpulkan dari Universitas Abdurrab Pekanbaru selanjutnya dilakukan pembahasannya dengan menggunakan metode deskriptif, yaitu metode analisis dengan berbagai teori yang mendukung kemudian diambil beberapa kesimpulan dan saran-saran dari peneliti, hasil penelitian yang dilakukan kepada Universitas Abdurrab.

BAB VI

GAMBARAN UMUM

5.1 Sejarah Universitas Abdurrah Pekanbaru

Universitas Abdurrah berawal dari *chest clinic* yang merupakan cikal bakal Rumah Sakit Prof. Tabrani pada tahun 1979. Selanjutnya berturut-turut pada tahun 1996 dibuka Akademik Perawatan (AKPER), Akademik Analisis Farmasi dan Makanan (AKAFARMA) tahun 1999, Akademik Fisioterapi (AKFIS) tahun 2002 dan Akademik Kebidanan (AKBID).

Berdasarkan Surat Keputusan Menteri Pendidikan Nasional RI No. 75/D/O/2015 tanggal 7 Juni 2005 secara resmi Universitas Abdurrah mendapatkan izin penyelenggaraan Program Studi dan penggabungan akademik-akademik Abdurrah menjadi Universitas Abdurrah.

Berdasarkan SK Rektorat No.014/UNIVRAB/SK/1/2011 tentang hal sebuah pembentukan Fakultas di Universitas Abdurrah, maka dibentuk 5 (lima) Fakultas Yaitu:

1. Fakultas kedokteran dan Ilmu Kesehatan (FKIK)
 - 1) SI Pendidikan Kedokteran
 - 2) D3 Kebidanan
 - 3) D3 Keperawatan
 - 4) D3 Fisioterapi
 - 5) D3 Analisis Farnasi dan Makanan
2. Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Pemerintahan
 - 1) S1 Ilmu Pemerintahan

2) S1 Ilmu Komunikasi

3) S1 Hubungan Internasional

3. Fakultas Teknik

1) S1 Teknik Informatika

2) S1 Teknik Sipil

4. Fakultas Psikologi

1) S1 Psikologi

5. Fakultas Matematika

1) S1 pengetahuan Alam

2) S1 Kimia

3) S1 Biologi

4) S1 Matematika

Berdasarkan surat Dirjen Dikti Depdiknas RI No.2128/D/T/2008 tanggal 11 juni 2008 secara Resmi Keluar Izin Penyelenggaraan Program Studi S1 Pendidikan Dokter pada Universitas Abdurrab.

Tanggal 7 Juni ditetapkan sebagai Milad Universitas Abdurrab dan dapat di peringati sesuai kebutuhan.

Universitas Abdurrab memiliki system dimana di dalam universitas tersebut terdapat Sekolah Tinggi dan Akamdemi Kesehatan, yaitu:

1. Sekolah Tinggi Ekomomi Islam (STEI) IQRA A NISA
2. Akademi Analisis kesehatan (AAK Fajar)

Sebelum bernama Universitas Abdurrab, masyarakat Riau mengenal kampus ini dengan sebutan Institut Prof. Thabrani yang menitik beratkan program

studi di bidang kesehatan. Pada saat ini kampus ini menyatakan bahwa telah berganti nama dengan Universitas Abdurrah dan menawarkan beberapa fakultas dan program studi untuk menjawab tantangan dunia kerja di Indonesia umumnya dan di daerah Riau terkhususkan. Universitas yang berada di kota pekanbaru ini didirikan oleh Prof. Dr. Hj. Tabrani Rab yang merupakan tokoh Riau. Tujuan dari Prof. Thabrani untuk mendirikan Universitas ini adalah untuk menyelamatkan anak pemuda/I Riau dari akan kurang ilmu pengetahuan.

5.2 Moto, Visi, Misi dan Tujuan Universitas Abdurrah Pekanbaru

5.2.1 Moto Universitas Abdurrah Pekanbaru

Moto Universitas Abdurrah adalah “Selamatkan Generasi Melalui Pendidikan”.

5.2.2 Visi Universitas Abdurrah Pekanbaru

“Menjadi Universitas Profesional Dan Terkemuka, Berbasis Nilai-nilai Islami Ditingkat Nasional Pada Tahun 2035”.

4.2.3 Misi Universitas Abdurrah Pekanbaru

1. Menyelenggarakan Pendidikan, penelitian dan pengabdian masyarakat sesuai standar pendidikan tinggi.
2. Membangun budaya ilmiah yang dapat menjadi referensi penyesuaian berbagai persoalan bangsa dan Negara.
3. Membina insan akademik yang menjunjung tinggi nilai-nilai islami
4. Menyiapkan dosen dan mahasiswa untuk berpartisipasi aktif ditingkat nasional.

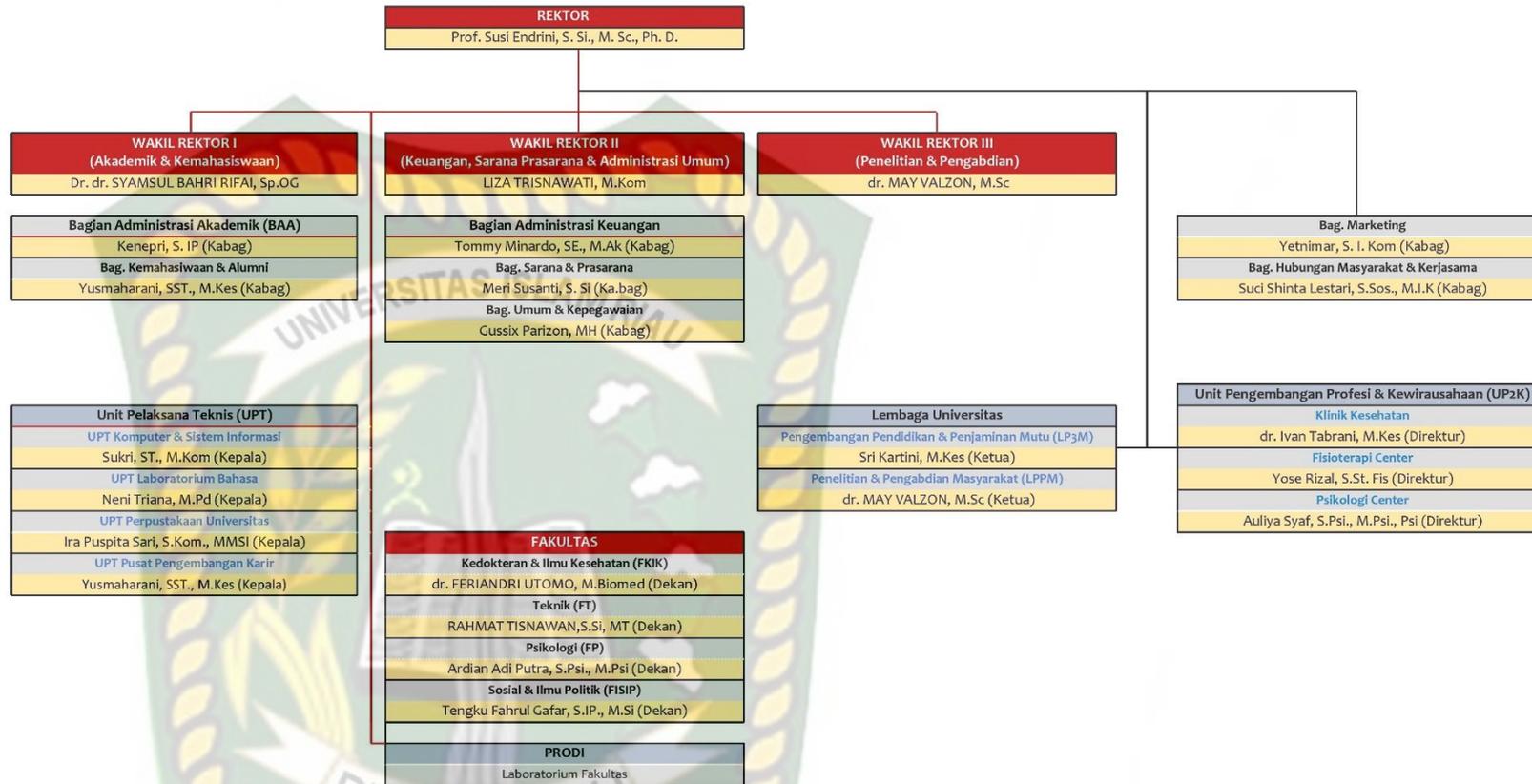
4.2.4 Tujuan Universitas Abdurrah Pekanbaru

1. Menghasilkan lulusan yang berkompeten sesuai standar pendidikan tinggi.
2. Menghasilkan penelitian dan pengabdian masyarakat yang menjadi referensi penyelesaian berbagai persoalan bangsa dan Negara.
3. Menghasilkan sumber daya manusia yang professional dan menjunjung tinggi nilai-nilai islami.
4. Menghasilkan sumber daya manusia yang berprestasi ditingkat nasional.

4.3 Srtuktur Organisasi Universitas Abdurrah Pekanbaru

Universitas Abdurrah Pekanbaru yang sekarang di pimpin oleh Rektor Prof. Susi Endrini, S. Si., M. Sc., Ph. D. untuk priode 2019 hingga 2023. Berikut adalah struktur organisasi dilingkungan Universitas Abdurrah Riau:

Gambar 4.1
Struktur Organisasi Universitas Abdurab Pekanbaru



BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1 Identifikasi responden

Dalam penelitian ini dari populasi 106 orang di ambil sampel sebanyak 35 orang dari karyawan tetap di Universitas Abdurrab Pekanbaru. Berikut ini tentang identitas responden dalam suatu kegiatan penelitian sangat dibutuhkan untuk mengetahui jenis kelamin, umur, pendidikan, lama bekerja, status setiap individu yang kemudian dijadikan sampel, identitas responden tersebut nantinya akan menjadi pedoman dalam pengambilan kesimpulan hasil penelitian.

5.1.1 Jenis Kelamin

Jenis kelamin merupakan salah satu factor pendukung yang sangat mempengaruhi orang dalam pengambilan keputusannya. Seseorang yang berjenis laki-laki sudah tentu berbeda dalam mengambil sikap dan keputusan dalam mengatasi sesuatu pekerjaan atau masalah yang sedang dihadapinya, jika dibandingkan dengan seseorang yang berjenis perempuan.

Untuk melihat lebih jelas jenis kelamin karyawan tetap Universitas Abdurrab Pekanbaru, dilihat tabel 5.1 berikut ini:

Tabel 5.1
Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Peresentase(%)
Laki-laki	18	51%
Perempuan	17	49%
Total	35	100%

Sumber: Data Olahan, 2020

Berdasarkan tabel 5.1 diatas, terlihat bahwa untuk jenis kelamin responden karyawan tetap di Universitas Abdurrab Pekanbaru, diketahui jenis kelamin laki-laki sebanyak 18 orang (51%) dan jenis kelamin perempuan sebanyak 17 orang

(49%). Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa jenis kelamin karyawan tetap di Universitas Abdurrah Pekanbaru yang lebih banyak adalah jenis kelamin laki-laki sebanyak 18 orang (51%).

5.1.2 Tingkat Umur

Umur merupakan salah satu indikator yang dapat menentukan seseorang dalam kematangan pada proses pengambilan keputusan. Semakin dewasa umur seseorang maka semakin banyak pertimbangan serta cara berpikir cermat yang akan dilakukan sebelum mengambil keputusan.

Untuk melihat lebih jauh tingkat umur karyawan tetap di Universitas Abdurrah Pekanbaru, dapat dilihat pada tabel 5.2 berikut ini:

Tabel 5.2
Tingkat umur responden pada Universitas Abdurrah Pekanbaru

Umur	Jumlah Responden	Peresentase(%)
21-30 tahun	12	34%
31-40 tahun	18	52%
> 41 tahun	5	14%
Total	35	100%

Sumber: Data Olahan, 2019

Dari tabel 5.2 di atas terdapat bahwa berdasarkan umur responden yang bekerja di Universitas Abdurrah Pekanbaru adalah pada umur 21-30 tahun ada sebanyak 12 orang atau sebesar (34%) sedangkan umur 31-40 tahun sebanyak 18 orang atau sebanyak (52%), sedangkan pada umur >41 tahun keatas 5 orang (14%). Maka jawaban responden yang terbanyak adalah pada karyawan tetap yang berusia 18 orang atau sebanyak (52%).

Dari uraian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa karyawan tetap terbanyak di usia 31-40 yaitu sebanyak 18 orang (52%).

5.1.3 Tingkat Pendidikan

Tingkat pendidikan memiliki pengaruh terhadap cara berfikir, cara bertindak maupun cara dalam menghadapi suatu permasalahan. Seseorang yang memiliki tingkat pendidikan yang tinggi akan memiliki cara berfikir yang lebih luas, memiliki etika yang lebih baik dalam setiap tindakannya serta memiliki kesiapan dalam menghadapi suatu permasalahan yang ada. Tabel 5.3 berikut ini menunjukkan tingkat pendidikan karyawan tetap di Universitas Abdurrah Pekanbaru:

Tabel 5.3
Tingkat Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Jumlah Responden	Peresentase (%)
SMA	8	23%
D3	10	29%
S1	17	48%
Total	35	100%

Sumber: Data Olahan, 2020

Berdasarkan diatas dapat diketahui tingkat responden pada universitas abdurrah pekanbaru sudah tinggi yaitu, tingkat pendidikan SMA sebanyak 8 orang (23%), tingkat pendidikan Diplomat III sebanyak 10 orang (29%), urutan tertinggi yaitu, 17 orang atau sebanyak (48%) yang berpendidikan (S1). Dengan demikian dapat di simpulkan bahwa pada umumnya para karyawan tetap di Universitas Abdurrah Pekanbaru tersebut berpendidikan serjana (S1).

5.1.4 Lama Bekerja

Lama bekerja dapat menggambarkan pengalaman untuk menguasai tugas dalam bidangnya. Faktor lama bekerja seseorang dapat mempengaruhi kemampuan seseorang untuk menghadapi masalah di tempat kerja, semakin lama seseorang bekerja tentu akan semakin ahli dalam menyelesaikan tugas pekerjaan. Untuk

mengetahui lebih jelasnya mengenai lama bekerja pada Universitas Abdurrah Pekanbaru dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 5.4
Lama Bekerja Responden Pada Universitas Abdurrah Pekanbaru

Lama Bekerja	Jumlah Responden	Peresentase (%)
<5	17	48%
6-10	15	44%
11-15	3	8%
16-20	-	-
>21	-	-
Total	35	100%

Sumber: Data Olahan, 2020

Dari tabel diatas diketahui bahwa dari 35 orang responden yang memiliki waktu lama di bawah 5 tahun sebanyak 17 orang atau (48%), yang bekerja 6-10 tahun sebanyak 15 orang atau (44%), yang bekerja 11-15 tahun sebanyak 3 orang atau (8%), sedangkan yang bekerja 16-20 tahun dan 21 tahun ke atas tidak ada.

Dari uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa karyawan tetap terbanyak pada waktu lama bekerja di bawah 5 tahun sebanyak 17 orang atau (48%).

5.1.5 Status Pernikahan

Dalam beberapa kasus status pernikahan menjadi salah satu masalh dalam memperkerjakan pegawai di sebuah organisasi/perusahaan. Di Universitas Abdurrah Pekanbaru tidak mempermasalahkan dan menerima karyawan tetap walau setatus sudah menikah. Pada tabel 5.5 menunjukkan status pernkikahan karyawan tetap di Universitas Abdurrah Pekanbaru:

Tabel 5.5
Status Pernikahan Responden

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Peresentase(%)
Belum Menikah	19	54%
Menikah	16	46%
Total	35	100%

Sumber: Data Olahan, 2020

Berdasarkan tabel 5.5 diatas diketahui karyawan tetap yang belum menikah yaitu 19 orang (54%), dan yang sudah menikah sebanyak 16 orang (46%). Sehingga dapat di simpulkan bahwa pada umumnya para karyawan tetap di Universitas Abdurrah Pekanbaru bersetatus banyak yang belum menikah.

5.2 Analisis Uji Validitas

Tabel 5.6
Pengujian Validitas Item Pernyataan Kuesioner

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1	59.89	31.104	.512	.843
X2	59.97	30.029	.480	.844
X3	59.86	31.126	.373	.850
X4	59.71	31.269	.414	.847
X5	60.03	29.264	.603	.837
X6	59.89	31.104	.512	.843
X7	60.17	29.029	.630	.835
X8	59.97	30.029	.480	.844
X9	59.89	31.281	.329	.852
X10	60.03	29.264	.603	.837
X11	60.17	29.029	.630	.835
X12	59.89	31.281	.329	.852
X13	60.17	29.029	.630	.835
X14	59.71	31.269	.414	.847
X15	59.86	31.126	.373	.850

Berdasarkan tabel 5.1 menunjukkan bahwa uji validitas terhadap 35 responden dapat dinyatakan valid semua karena *Corrected Item-Total Correlation* > r_{tabel} sebesar 0,3338 pada seluruh butir pertanyaan (item) pada variabel *Organizational Citizenship Behavior*.

5.3 Analisis Uji Reliabilitas

Tabel 5.7
Pengujian Reliabilitas Item Pernyataan Kuesioner

Variabel	Item Soal	Skor-Total Correlation	Cronbach's Alpha	Keterangan
OCB	35	0.852**	0.60**	Reliable

Dari tabel 5.2 diatas, menunjukkan bahwa uji reliabelitas dengan *Cornbach's Alpha* >0,60 maka seluruh butir pertanyaan (item) pada varibel *Organizational Citizenship Behavior* adalah *Reliable*.

5.4 Analisis *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Pada Universitas Abdurrab Pekanbaru

Organizational Citizenship Behavior (OCB) dapat membantu mengubah suasana organisasi yang formal menjadi sedikit santai, adanya tanggung jawab dan penuh dengan kerja sama. Diharapkan dengan adanya suasana yang seperti ini maka ketegangan diantara karyawan dapat di kurangi dan karna suasana yang mendukung diharapkan produktivitas karyawan dapat meningkat, sehingga tercapai keefektifan dengan keefesienan.

Untuk mengetahui *Organizational Citizenship Behavior* karyawan tetap Universitas Abdurrab Pekanbaru dapat dilihat dari unsur-unsur yang dinilai yaitu: *Altruism, civic virtue, conseinetiousness, courtesy* dan *sportsmanship*.

5.4.1 Altruism

Perilaku karyawan dalam menolong rekan kerjanya yang mengalami kesulitan dalam situasi yang sedang dihadapi baik mengenai tugas dalam organisasi maupun masalah pribadi orang lain. Dimensi ini mengarah kepada pertolongan yang bukan merupakan kewajiban yang di tanggunginya.

5.4.1.1 Membantu rekan kerja tanpa imbalan

Membantu rekan kerja tanpa imbalan dapat menolong rekan kerja yang mengalami kesulitan baik itu mengenai tugas mau pun masalah pribadi orang lain. Dengan adanya sifat saling menolong rekan kerja, maka akan dapat membangun hubungan yang baik dan dapat meningkatkan produktivitas karyawan.

Tabel 5.8
Tanggapan Responden Tentang Membantu Rekan Kerja Yang Membantu Bantuan Tanpa Imbalan

Alternatif Jawaban	Skor	Frekuensi	Peresentase(%)
Sangat Setuju	5	23	65,7%
Setuju	4	10	28,6%
Netral	3	2	5,7%
Tidak Setuju	2	-	-
Sangat Tidak Setuju	1	-	-
Total		35	100

Sumber: Data Olahan, 2020

Dari tabel 5.6 diatas maka diketahui bahwa tanggapan responden terhadap membantu rekan kerja yang membutuhkan bantuan tanpa imbalan, diketahui responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 23 orang (65,7%), responden yang menjawab setuju 10 orang (28,6%), dan rensponden yang menjawab netral 2 orang (5,7%).

Dengan demikian disimpulkan bahwa setiap pernyataan yang diajukan cenderung direspon sangat setuju oleh responden, karna melakukan pekerjaan

dengan sukarela tanpa imbalan merupakan kemauan yang dilakukan responden. Sebab Universitas Abdurrab Pekanbaru mengajarkan kepada seluruh karyawan untuk saling tolong menolong di lingkungan Universitas Abdurrab Pekanbaru.

5.4.1.2 Selalu menunjukkan semangat dan antusiasme dalam bekerja

Perilaku menolong dapat meningkatkan semangat dalam bekerja, selain itu dapat meningkatkan moral dan hubungan antar sesama karyawan, sehingga dengan adanya semangat dan antusiasme dalam bekerja akan meningkatkan kinerja seseorang.

Tabel 5.9
Tanggapan Responden Tentang Selalu Menunjukkan Semangat Dan Antusiasme Dalam Bekerja.

Alternatif Jawaban	Skor	Frekuensi	Peresentase(%)
Sangat Setuju	5	10	28,6%
Setuju	4	17	48,6%
Netral	3	8	22,8%
Tidak Setuju	2	-	-
Sangat Tidak Setuju	1	-	-
Total		35	100

Sumber: Data Olahan, 2020

Berdasarkan tabel 5.7 diatas maka dapat diketahui bahwa tanggapan responden tentang selalu menunjukkan semangat dan antusiasme dalam bekerja, diketahui responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 10 orang (28,6%), responden yang menjawab setuju 17 orang (48,6%), dan responden yang menjawab netral 8 orang (22,8%).

Dengan demikian disimpulkan bahwa setiap pernyataan yang diajukan cenderung direspon setuju oleh responden, karna selalu menunjukkan semangat dan antusiasme dalam bekerja merupakan kemauan yang dilakukan responden.

Sebab Universitas Abdurrab Pekanbaru mengajarkan kepada seluruh karyawannya selalu bersemangat dan antusiasme bekerja di Universitas Abdurrab Pekanbaru.

5.4.1.3 Selalu menerima kritik dan saran dari rekan kerja dengan ikhlas.

Perilaku menerima kritik dan saran dari rekan kerja sangat lah baik, jadikan kritik sebagai kesempatan untuk terus menambah pengetahuan dan karyawan harus mampu meyakinkannya dengan baik tanpa harus merasa tersinggung.

Tabel 5.10
Tanggapan Responden Tentang Selalu Menerima Kritik Dan Saran Dari Rekan Kerja Dengan Ikhlas.

Alternatif Jawaban	Skor	Frekuensi	Peresentase(%)
Sangat Setuju	5	17	48,6%
Setuju	4	14	40%
Netral	3	4	11,4%
Tidak Setuju	2	-	-
Sangat Tidak Setuju	1	-	-
Total		35	100

Sumber: Data Olahan, 2020

Dari tabel 5.8 diatas maka diketahui bahwa tanggapan responden tentang selalu menerima kritik dan saran dari rekan kerja dengan ikhlas, diketahui responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 17 orang (48,6%), responden yang menjawab setuju 14 orang (40%), dan responden yang menjawab netral 4 orang (11,4%).

Dengan demikian disimpulkan bahwa setiap pernyataan yang diajukan cenderung direspon sangat setuju oleh responden, karna melakukan pekerjaan dengan menerima kritik dan saran dari rekan kerja dengan ikhlas merupakan kemauan yang dilakukan responden. Sebab Universitas Abdurrab Pekanbaru mengajarkan kepada seluruh karyawan untuk tidak mudah tersinggung dengan kritikan dan saran dari rekan kerjanya.

Tabel 5.11
Rekapitulasi Mengenai Altruism Karyawan Tetap pada Universitas
Abdurrab Pekanbaru

No.	Indikator	Skor Jawaban					Skor
		5	4	3	2	1	
1	Membantu Rekan Kerja Yang Membantu Bantuan Tanpa Imbalan	23	10	2	0	0	
	Bobot Nilai	115	40	6	0	0	161
2	Selalu Menunjukkan Semangat Dan Antusiasme Dalam Bekerja.	10	17	8	0	0	
	Bobot Nilai	50	68	24	0	0	142
3	Selalu Menerima Kritik Dan Saran Dari Rekan Kerja Dengan Ikhlas.	17	14	4	0	0	
	Bobot Nilai	68	56	12	0	0	136
Jumlah							439

Sumber: Data Olahan, 2020

Dari tabel 5.9 diatas rekapitulasi mengenai Altruism pada Universitas Abdurrab Pekanbaru dapat dilihat jumlah skor yang diperoleh yakni sebesar 439.

Dibawah ini bisa diketahui nilai tertinggi dan nilai terendah sebagai berikut:

Nilai tertinggi : $\sum \text{item} \times \text{bobot tertinggi} \times \sum \text{responden}$

$$3 \times 5 \times 35 = 525$$

Nilai terendah : $\sum \text{item} \times \text{bobot terendah} \times \sum \text{responden}$

$$3 \times 1 \times 35 = 105$$

Rata-rata : $\frac{\text{Skor maksimal} - \text{Skor minimal}}{\text{Bobot tertinggi}}$

$$: \frac{525 - 105}{5}$$

$$= 84$$

Berdasarkan tingkat kategori mengenai Altruism pada Universitas Abdurrab Pekanbaru, kemudian dapat ditentukan pada interval dibawah yaitu:

Sangat Baik :441 - 525

Baik : 357 - 441

Netral : 273 - 357

Tidak Baik : 189 - 273

Sangat Tidak Baik : 105 – 189

Berdasarkan perhitungan rekapilitasi jawaban responden dilihat bahwa karyawan tetap di Universitas Abdurrab, kriteria penilaian berkatagori baik. Hal ini menunjukkan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada karyawan tetap Universitas Abdurrab. Sudah baik dan kondusif.

5.4.2 Civic Virtue

Perilaku yang mengindikasikan tanggung jawab pada kehidupan organisasi (mengikuti perubahan dalam organisasi, mengambil inisiatif untuk merekomendasi bagaimana operasi atau prosedur-prosedur organisasi dapat di perbaiki). Dimensi in mengarah paa tanggung jawab yang diberikan organisasi kepada seseorang untuk meningkatkan kualitas bidang pekerjaan yang ditekuni.

5.4.2.1 Kegiatan-kegiatan yang diadakan.

Perilaku *Civic Virtue* seperti mengikuti kegiatan-kegiatan yang diadakan atau berpartisipasi aktif dalam pertemuan akan dapat mengkatkan efektivitas dan efesinsi kelompok.

Tabel 5.12
Tanggapan Responden Tentang Kegiatan-kegiatan Yang Diadakan Di
Universitas Abdurrah Pekanbaru

Alternatif Jawaban	Skor	Frekuensi	Peresentase(%)
Sangat Setuju	5	20	57,2%
Setuju	4	13	37,1%
Netral	3	2	5,7%
Tidak Setuju	2	-	-
Sangat Tidak Setuju	1	-	-
Total		35	100

Sumber: Data Olahan, 2020

Dari tabel 5.10 diatas maka diketahui menurut tanggapan responden tentang kegiatan-kegiatan yang diadakan di Universitas Abdurrah Pekanbaru, diketahui responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 20 orang (57,2%), responden yang menjawab setuju 13 orang (37,1%), dan responden yang menjawab netral 2 orang (5,7%).

Dengan demikian disimpulkan bahwa setiap pernyataan yang diajukan cenderung direspon sangat setuju oleh responden, karna tentang kegiatan-kegiatan yang diadakan di Universitas Abdurrah Pekanbaru positif dan tidak membebankan karyawan tetap untuk ikut serta tiap waktu.

5.4.2.2 Menggunakan waktu luang untuk meningkatkan keahlian.

Orang yang menggunakan waktu luang secara efisien akan memperoleh banyak keuntungan, misalnya dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu, sehingga dapat membantu rekan kerja lainnya dalam kesulitan mengenai tugas di dalam organisasi dan dapat menambah keahlian.

Tabel 5.13
Tanggapan Responden Menggunakan Waktu Luang Untuk Meningkatkan Keahlian

Alternatif Jawaban	Skor	Frekuensi	Peresentase(%)
Sangat Setuju	5	15	42,8%
Setuju	4	17	48,6%
Netral	3	3	8,6%
Tidak Setuju	2	-	-
Sangat Tidak Setuju	1	-	-
Total		35	100

Sumber: Data Olahan, 2020

Dari tabel 5.11 diatas maka diketahui bahwa tanggapan responden tentang menggunakan waktu luang untuk meningkatkan keahlian, diketahui responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 15 orang (42,8%), responden yang menjawab setuju 17 orang (48,6%), dan responden yang menjawab netral 3 orang (8,6%).

Dengan demikian disimpulkan bahwa setiap pernyataan yang diajukan cenderung direspon setuju oleh responden, dimana menggunakan waktu luang untuk menyelesaikan tugas rekan kerja dapat meningkatkan kemampuan dan keahlian yang dimiliki, sehingga karyawan tetap yang merasa pekerjaannya sudah selesai dan memiliki waktu luang akan membantu mensukseskan organizational citizenship behavior di Universitas Abdurrah Pekanbaru.

5.4.2.3 Melakukan pekerjaan sesuai dengan peraturan.

Karyawan yang menampilkan perilaku ini akan melakukan pekerjaan sesuai dengan peraturan-peraturan yang sudah di berikan organisasi kepada karyawan, sehingga karyawan harus dapat bertanggung jawab dengan tugas-tugas yang diberikan.

Tabel 5.14
Tanggapan Responden Tentang Melakukan Pekerjaan Sesuai Dengan
Peraturan di Universitas Abdurrah Pekanbaru.

Alternatif Jawaban	Skor	Frekuensi	Peresentase(%)
Sangat Setuju	5	13	37,1%
Setuju	4	21	60%
Netral	3	1	2,9%
Tidak Setuju	2	-	-
Sangat Tidak Setuju	1	-	-
Total		35	100

Sumber : Data Olahan, 2020

Dari tabel 5.12 diatas maka diketahui bahwa tanggapan responden tentang melakukan pekerjaan sesuai dengan peraturan di Universitas Abdurrah, diketahui responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 13 orang (37,1%), responden yang menjawab setuju 21 orang (60%), dan responden yang menjawab netral 1 orang (2,9%).

Dengan demikian disimpulkan bahwa setiap pernyataan yang diajukan cenderung direspon setuju oleh responden, karna tentang melakukan pekerjaan sesuai dengan aturan atau pun peraturan yang sudah ditetapkan oleh di Universitas Abdurrah Pekanbaru, sehingga karyawan tetap dapat meningkatkan *organizational citizenship behavior* di Universitas Abdurrah Pekanbaru.

Tabel 5.15
Rekapilitulasi Mengenai Civic Virtue Karyawan Tetap pada Universitas
Abdurrah Pekanbaru

No.	Indikator	Skor Jawaban					Skor
		5	4	3	2	1	
1	Kegiatan-kegiatan Yang Diadakan Di Universitas Abdurrah Pekanbaru	20	13	2	0	0	
	Bobot Nilai	100	52	6	0	0	158
2	Menggunakan Waktu Luang Untuk Meningkatkan Keahlian	15	17	3	0	0	
	Bobot Nilai	75	68	9	0	0	152

3	Melakukan Pekerjaan Sesuai Dengan Peraturan di Universitas Abdurrah Pekanbaru.	13	21	1	0	0	
	Bobot Nilai	65	84	3	0	0	152
Jumlah							462

Sumber: Data Olahan, 2020

Dari tabel diatas rekapitulasi mengenai *Civic Virtue* pada Universitas Abdurrah Pekanbaru dapat dilihat jumlah skor yang diperoleh yaitu sebesar 462.

Dibawah ini dapat diketahui nilai tertinggi dan nilai terendah sebagai berikut:

Nilai tertinggi : $\sum \text{item} \times \text{bobot tertinggi} \times \sum \text{responden}$

$$3 \times 5 \times 35 = 525$$

Nilai terendah : $\sum \text{item} \times \text{bobot terendah} \times \sum \text{responden}$

$$3 \times 1 \times 35 = 105$$

Rata-rata : $\frac{\text{Skor maksimal} - \text{Skor minimal}}{\text{Bobot tertinggi}}$

$$: \frac{525 - 105}{5}$$

$$= 84$$

Dan untuk mengetahui tingkat kategori mengenai *Civic Virtue* pada Universitas Abdurrah Pekanbaru, maka dapat ditentukan pada interval dibawah ini:

Sangat Baik : 441 - 525

Baik : 357 - 441

Netral : 273 - 357

Tidak Baik : 189 - 273

Sangat Tidak Baik : 105 - 189

Berdasarkan perhitungan rekapitulasi jawaban responden dilihat bahwa karyawan tetap di Universitas Abdurrah, kriteria penilaian berkategori sangat baik.

Hal ini menunjukkan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada karyawan tetap Universitas Abdurrah. Sudah baik dan kondusif.

5.4.3 Conscientiousness

Perilaku yang ditunjukkan dengan berusaha melebihi yang diharapkan perusahaan. Perilaku sukarela yang bukan merupakan kewajiban atau tugas karyawan. Dimensi ini menjangkau jauh di atas dan jauh ke depan dari panggilan tugas.

5.4.3.1 Rasa puas dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan dengan tepat waktu

Perilaku ini merupakan suatu perilaku merasa puas dengan menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan organisasi, sehingga perilaku ini dikenal juga dengan perilaku sukarela yang jauh dari panggilan tugas.

Tabel 5.16
Tanggapan Responden Tentang Rasa Puas Dalam Menyelesaikan Tugas-tugas Yang Diberikan Dengan Tepat Waktu

Alternatif Jawaban	Skor	Frekuensi	Peresentase(%)
Sangat Setuju	5	20	57,2%
Setuju	4	11	31,4%
Netral	3	4	11,4%
Tidak Setuju	2	-	-
Sangat Tidak Setuju	1	-	-
Total		35	100

Sumber: Data Olahan, 2020

Dari tabel 5.14 diatas maka diketahui bahwa tanggapan responden tentang rasa puas dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan dengan tepat waktu, diketahui responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 20 orang (57,2%), responden yang menjawab setuju 11 orang (31,4%), dan responden yang menjawab netral 4 orang (11,4%).

Dengan demikian disimpulkan bahwa setiap pernyataan yang diajukan cenderung direspon sangat setuju oleh responden, dimana pekerjaan yang diberikan akan terselesaikan dengan tepat waktu, dan dapat membantu tugas-tugas karyawan lainnya yang mengalami kesulitan dalam melakukan tugasnya.

5.4.3.2 Karyawan sudah menjalankan tanggung jawab sebagaimana yang sudah semestinya.

Karyawan yang *Conscientiuos* ini cenderung menjalankan tanggung jawab secara konsisten dan mengerjakan kewajiban yang sudah semestinya, hal ini dapat memberi keutnungan kepada karyawan, sehingga dapat meningkatkan efektifitas dan efesinsi organisasi.

Tabel 5.17
Tanggapan Responden Tentang Karyawan Sudah Menjalankan Tanggung Jawab Sebagaimana Yang Sudah Semestinya.

Alternatif Jawaban	Skor	Frekuensi	Peresentase(%)
Sangat Setuju	5	15	42,9%
Setuju	4	14	40%
Netral	3	6	17,1%
Tidak Setuju	2	-	-
Sangat Tidak Setuju	1	-	-
Total		35	100

Sumber: Data Olahan, 2020

Dari tabel 5.15 diatas maka diketahui bahwa tanggapan responden tentang karyawan sudah menjalankan tanggung jawab sebagaimana yang sudah semestinya, diketahui responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 15 orang (42,9%), responden yang menjawab setuju 14 orang (40%), dan rensponden yang menjawab netral 6 orang (17,1%).

Dengan demikian disimpulkan bahwa setiap pernyataan yang diajukan cenderung direspon sangat setuju oleh responden, dimana karyawan tetap di

Universitas Abdurrab sudah menjalankan tugas dan tanggung jawab yang sudah di semestinya.

5.4.3.3 Tidak pernah mengeluh tentang tugas dan kebijakan.

Menampilkan perilaku ini, misalnya tidak mengeluh karna adanya tugas-tugas dan kebijakan yang diberikan organisasi kepada karyawan, sehingga dapat meningkatkan kemampuan organisasi dan perubahan yang terjadi di lingkungan.

Tabel 5.18
Tanggapan Responden Tentang Tidak Pernah Mengeluh Tentang Tugas dan Kebijakan Universitas Abdurrab Pekanbaru

Alternatif Jawaban	Skor	Frekuensi	Peresentase(%)
Sangat Setuju	5	7	20%
Setuju	4	22	62,9%
Netral	3	6	17,1%
Tidak Setuju	2	-	-
Sangat Tidak Setuju	1	-	-
Total		35	100

Sumber: Data Olahan, 2020

Dari tabel 5.16 diatas maka diketahui bahwa tanggapan responden tentang tidak pernah mengeluh tentang tugas dan kebijakan Univeritas Abdurrab Pekanbaru, diketahui responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 7 orang (20%), responden yang menjawab setuju 22 orang (62,9%), dan rensponden yang menjawab netral 6 orang (17,1%). Dengan demikian disimpulkan bahwa setiap pernyataan yang diajukan cenderung direspon setuju oleh responden, karna karyawan tetap di Universitas Abdurrab tidak pernah merasa terbebani dengan adanya tugas-tugas dan kebijakan yang ada di Universitas Abdurrab Pekanbaru.

Tabel 5.19
Rekapilitulasi Mengenai *Conscientiousness* Karyawan Tetap pada
Universitas Abdurrah Pekanbaru

No.	Indikator	Skor Jawaban					Skor
		5	4	3	2	1	
1	Merasa puas apabila pekerjaan saya selesai tepat pada waktunya.	20	11	4	0	0	
	Bobot Nilai	100	44	12	0	0	156
2	Karyawan sudah menjalankan tanggung jawab sebagaimana yang sudah semestinya.	15	14	6	0	0	
	Bobot Nilai	75	56	18	0	0	149
3	Tidak pernah mengeluh tentang tugas dan kebijakan Universitas Abdurrah Pekanbaru.	7	22	6	0	0	
	Bobot Nilai	35	88	18	0	0	141
Jumlah							446

Sumber: Data Olahan, 2020

Dari tabel rekapitulasi di atas mengenai *Conscientiousness* pada Universitas Abdurrah Pekanbaru dapat dilihat jumlah skor yang diperoleh yaitu sebesar 446. Dibawah ini dapat diketahui nilai tertinggi dan nilai terendah sebagai berikut:

Nilai tertinggi : $\sum \text{item} \times \text{bobot tertinggi} \times \sum \text{responden}$

$$3 \times 5 \times 35 = 525$$

Nilai terendah : $\sum \text{item} \times \text{bobot terendah} \times \sum \text{responden}$

$$3 \times 1 \times 35 = 105$$

Rata-rata : $\frac{\text{Skor maksimal} - \text{Skor minimal}}{\text{Bobot tertinggi}}$

$$: \frac{525 - 105}{5}$$

$$= 84$$

Dan untuk mengetahui tingkat kategori mengenai *Conscientiousness* pada Universitas Abdurrah Pekanbaru, maka dapat ditentukan pada interval dibawah ini:

Sangat Baik	: 441 - 525
Baik	: 357 - 441
Netral	: 273 - 357
Tidak Baik	: 189 - 273
Sangat Tidak Baik	: 105 – 189

Berdasarkan perhitungan rekapitulasi jawaban responden dilihat bahwa karyawan tetap di Universitas Abdurrah, kriteria penilaian berkategori sangat baik. Hal ini menunjukkan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada karyawan tetap Universitas Abdurrah. Sudah baik dan kondusif.

5.4.4 *Courtesy*

Menjaga hubungan baik dengan rekan kerja agar terhindar dari masalah-masalah interpersonal. Seseorang yang memiliki dimensi ini adalah orang yang menghargai dan memperhatikan orang lain.

5.4.4.1 *Sharing* mengenai kendala atau masalah dengan rekan kerja.

Perilaku dari *Courtesy* ini merupakan perilaku saling memberikan informasi tentang pekerjaan dengan rekan kerja lainnya sehingga dapat menghindari munculnya masalah baik itu tugas maupun masalah pribadi orang lain.

Tabel 5.20
Tanggapan Responden Tentang *Sharing* Mengenai Kendala Atau Masalah Dengan Rekan Kerja.

Alternatif Jawaban	Skor	Frekuensi	Peresentase(%)
Sangat Setuju	5	13	37,1%
Setuju	4	16	45,8%
Netral	3	6	17,1%
Tidak Setuju	2	-	-
Sangat Tidak Setuju	1	-	-
Total		35	100

Sumber: Data Olahan, 2020

Dari tabel 5.18 diatas maka diketahui bahwa tanggapan responden tentang sharing mengenai kendala atau masalah dengan rekan kerja di lingkungan Universitas Abdurrab, diketahui responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 13 orang (37,1%), responden yang menjawab setuju 16 orang (45,8%), dan responden yang menjawab netral 6 orang (17,1%).

Dengan demikian disimpulkan bahwa setiap pernyataan yang diajukan cenderung direspon setuju oleh responden, dimana sharing dengan rekan kerja yang lain mungkin membuat responden merasa nyaman, dan mereka akan mencari solusi tentang masalah-masalah di tempat bekerja.

5.4.4.2 karyawan selalu hadir pada saat dibutuhkan.

Karyawan yang selalu hadir pada saat dibutuhkan sangat dapat membantu organisasi sehingga dapat memberi informasi yang penting dan dapat menyelesaikan konflik manajemen berkurang.

Tabel 5.21
Tanggapan Responden Tentang Karyawan Selalu Hadir Pada Saat Dibutuhkan.

Alternatif Jawaban	Skor	Frekuensi	Peresentase(%)
Sangat Setuju	5	10	28,6%
Setuju	4	17	48,6%
Netral	3	8	22,8%
Tidak Setuju	2	-	-
Sangat Tidak Setuju	1	-	-
Total		35	100

Sumber: Data Olahan, 2020

Dari tabel 5.19 diatas maka diketahui bahwa tanggapan responden tentang karyawan selalu hadir pada saat dibutuhkan, diketahui responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 10 orang (28,6%), responden yang menjawab setuju 17 orang (48,6%), dan rensponden yang menjawab netral 8 orang (22,8%).

Dengan demikian disimpulkan bahwa setiap pernyataan yang diajukan cenderung direspon setuju oleh responden, dimana karyawan tetap di Universitas Abdurrah memiliki kesadaran pada saat dibutuhkan.

5.4.4.3 Kesopanan dan saling menghargai pada Universitas Abdurrah sudah terlaksana dengan baik.

Perilaku sopan harus dapat diterapkan di suatu organisasi agar karyawan yang mempunyai sifat sopan dan saling menghargai rekan kerja dapat menghindari terjadinya konflik sesama rekan kerja, dan dapat meningkatkan produktivitas organisasi, dengan adanya perilaku sopan ini dalam organisasi maka tujuan dari organisasi akan lebih mudah tercapai.

Tabel 5.22
Tanggapan Responden Tentang Kesopanan Dan Saling Menghargai Pada
Universitas Abdurrah Sudah Terlaksana Dengan Baik.

Alternatif Jawaban	Skor	Frekuensi	Peresentase(%)
Sangat Setuju	5	17	48,6%
Setuju	4	13	37,1%
Netral	3	5	14,3%
Tidak Setuju	2	-	-
Sangat Tidak Setuju	1	-	-
Total		35	100

Sumber: Data Olahan, 2020

Dari tabel 5.20 diatas maka diketahui bahwa tanggapan responden tentang kesopanan dan saling menghargai pada universitas abdurrah pekanbaru sudah terlaksana dengan baik, diketahui responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 17 orang (48,6%), responden yang menjawab setuju 13 orang (37,1%), dan rensponden yang menjawab netral 5 orang (14.3%).

Dengan demikian disimpulkan bahwa setiap pernyataan yang diajukan cenderung direspon sangat setuju oleh responden, karna di Universitas Abdurrah Pekanbaru mengajarkan kepada seluruh karyawannya selalu sopan dan saling menghargai sesama rekan kerja.

Tabel 5.23
Rekapilitulasi Mengenai *Courtesy* Karyawan Tetap pada Universitas
Abdurrah Pekanbaru

No.	Indikator	Skor Jawaban					Skor
		5	4	3	2	1	
1	Mengajak rekan kerja untuk sharing mengenai kendala atau masalah yang dihadapi dalam menyelesaikan tugas.	13	16	6	0	0	
	Bobot Nilai	65	64	18	0	0	147
2	Karyawan selalu hadir pada saat dibutuhkan.	10	17	8	0	0	
	Bobot Nilai	50	64	24	0	0	138

3	Kesopanan dan saling menghargai pada Universitas Abdurrah sudah terlaksana dengan baik.	17	13	5	0	0	
	Bobot Nilai	85	52	15	0	0	152
Jumlah							437

Sumber: Data Olahan, 2020

Dari tabel rekapitulasi di atas mengenai *Courtesy* pada Universitas Abdurrah Pekanbaru dapat dilihat jumlah skor yang diperoleh yaitu sebesar 437.

Dibawah ini dapat diketahui nilai tertinggi dan nilai terendah sebagai berikut:

Nilai tertinggi : $\sum \text{item} \times \text{bobot tertinggi} \times \sum \text{responden}$

$$3 \times 5 \times 35 = 525$$

Nilai terendah : $\sum \text{item} \times \text{bobot terendah} \times \sum \text{responden}$

$$3 \times 1 \times 35 = 105$$

Rata-rata : $\frac{\text{Skor maksimal} - \text{Skor minimal}}{\text{Bobot tertinggi}}$

$$: \frac{525 - 105}{5}$$

$$= 84$$

Dan untuk mengetahui tingkat kategori mengenai *Courtesy* pada Universitas Abdurrah Pekanbaru, maka dapat ditentukan pada interval dibawah ini:

Sangat Baik : 441 - 525

Baik : 357 - 441

Netral : 273 - 357

Tidak Baik : 189 - 273

Sangat Tidak Baik : 105 - 189

Berdasarkan perhitungan rekapitulasi jawaban responden dilihat bahwa karyawan tetap di Universitas Abdurrah, kriteria penilaian berkategori baik. Hal ini

menunjukkan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada karyawan tetap Universitas Abdurrab. Sudah baik dan kondusif.

5.4.5 *Sportsmanship*

Perilaku ini memberi toleransi terhadap keadaan yang kurang ideal dalam organisasi tanpa menimbulkan keberatan-keberatan. Seseorang yang memiliki tingkatan yang tinggi dalam *sportsmanship* akan meningkatkan iklim positif dikalangan karyawan, jika karyawan lebih sopan dan mampu bekerja sama dengan rekan kerja lainnya sehingga menciptakan lingkungan yang lebih menyenangkan.

5.4.5.1 Tugas-Tugas dan kebijakan yang diberikan

Karyawan yang memiliki perilaku *sportsmanship* ini, karyawan yang mampu menerima semua tanggung jawab terhadap tugas-tugas yang diberikan organisasi kepada karyawan, sehingga dapat beradaptasi dengan cepat.

Tabel 5.24
Tanggapan Responden Tentang Tugas-Tugas dan Kebijakan Yang Diberikan Universitas Abdurrab Pekanbaru

Alternatif Jawaban	Skor	Frekuensi	Peresentase(%)
Sangat Setuju	5	14	40%
Setuju	4	16	45,7%
Netral	3	5	14,3%
Tidak Setuju	2	-	-
Sangat Tidak Setuju	1	-	-
Total		35	100

Sumber: Data Olahan, 2020

Dari tabel 5.22 diatas maka diketahui bahwa tanggapan responden tentang tugas-tugas dan kebijakan yang diberikan Universitas Abdurrab Pekanbaru, diketahui responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 14 orang (40%), responden yang menjawab setuju 16 orang (45,7%), dan responden yang menjawab netral 5 orang (14,3%).

Dengan demikian disimpulkan bahwa setiap pernyataan yang diajukan cenderung direspon setuju oleh responden, untuk melakukan *Organizational Citizenship Behavior* responden masih berfikir mengingat tugas-tugas yang diberikan oleh Universitas Abdurrab.

5.4.5.2 Karyawan harus mampu beradaptasi dengan lingkungan kerja.

karyawan yang memiliki perilaku ini yaitu karyawan yang bersedia untuk memikul tanggung jawab baru dan mempelajari keahlian baru, akan meningkatkan kemampuan organisasi beradaptasi dengan perubahan yang terjadi di lingkungannya.

Tabel 5.25
Tanggapan Rensponden Tentang Karyawan Harus Mampu Beradaptasi Dengan Lingkungan Kerja.

Alternatif Jawaban	Skor	Frekuensi	Peresentase(%)
Sangat Setuju	5	13	37,1%
Setuju	4	15	42,9%
Netral	3	7	20%
Tidak Setuju	2	-	-
Sangat Tidak Setuju	1	-	-
Total		35	100

Sumber: Data Olahan, 2020

Dari tabel 5.23 diatas maka diketahui bahwa tanggapan responden tentang karyawan harus mampu beradaptasi dengan lingkungan kerja, diketahui responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 13 orang (37,1%), responden yang menjawab setuju 15 orang (42,9%), dan rensponden yang menjawab netral 7 orang (20%).

Dengan demikian disimpulkan bahwa setiap pernyataan yang diajukan cenderung direspon setuju oleh responden, karna karyawan tetap bisa beradaptasi dengan kondisi di lingkungan di Universitas Abdurrab.

5.4.5.3 Karyawan memiliki sifat yang sportif dalam melakukan pekerjaan.

Karyawan yang menampilkan perilaku *Sportmanship* akan sangat menolong organisasi dan tidak menghabiskan waktu terlalu banyak untuk berurusan dengan keluhan-keluhan kecil karyawan.

Tabel 5.26
Tanggapan Responden Tentang Karyawan Memiliki Sifat Yang Sportif Dalam Melakukan Pekerjaan.

Alternatif Jawaban	Skor	Frekuensi	Peresentase(%)
Sangat Setuju	5	11	31,4%
Setuju	4	18	51,5%
Netral	3	6	17,1%
Tidak Setuju	2	-	-
Sangat Tidak Setuju	1	-	-
Total		35	100

Sumber: Data Olahan, 2020

Dari tabel 5.24 diatas maka diketahui bahwa tanggapan responden tentang karyawan memiliki sifat yang sportif dalam melakukan pekerjaan, diketahui responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 11 orang (31,4%), responden yang menjawab setuju 18 orang (51,5%), dan responden yang menjawab netral 6 orang (17,1%).

Dengan demikian disimpulkan bahwa setiap pernyataan yang diajukan cenderung direspon setuju oleh responden, karna di Universitas Abdurrah mengajarkan kepada seluruh karyawannya untuk selalu bersifat sportif pada saat bekerja.

Tabel 5.27
Rekapitulasi Mengenai *Sportmanship* Karyawan Tetap pada Universitas Abdurrab Pekanbaru

No.	Indikator	Skor Jawaban					Skor
		5	4	3	2	1	
1	Mengikuti kebijakan yang terkait dengan tujuan di Universitas Abdurrab Pekanbaru	14	16	5	0	0	
	Bobot Nilai	70	64	15	0	0	149
2	Karyawan harus mampu beradaptasi dengan lingkungan kerjanya	13	15	7	0	0	
	Bobot Nilai	65	60	21	0	0	146
3	Karyawan memiliki sifat yang sportif dalam melakukan pekerjaannya.	11	18	6	0	0	
	Bobot Nilai	55	72	18	0	0	145
Jumlah							440

Sumber: Data Olahan, 2020

Dari tabel rekapitulasi diatas mengenai *Sportmanship* pada Universitas Abdurrab Pekanbaru dapat dilihat jumlah skor yang diperoleh yaitu sebesar 440.

Dibawah ini dapat diketahui nilai tertinggi dan nilai terendah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Nilai tertinggi} &: \sum \text{item} \times \text{bobot tertinggi} \times \sum \text{responden} \\ &= 3 \times 5 \times 35 = 525 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Nilai terendah} &: \sum \text{item} \times \text{bobot terendah} \times \sum \text{responden} \\ &= 3 \times 1 \times 35 = 105 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Rata-rata} &: \frac{\text{Skor maksimal} - \text{Skor minimal}}{\text{Bobot tertinggi}} \\ &: \frac{525 - 105}{5} \\ &= 84 \end{aligned}$$

Dan untuk mengetahui tingkat kategori mengenai *Sportmanship* pada Universitas Abdurrab Pekanbaru, maka dapat ditentukan pada interval dibawah ini:

Sangat Baik	: 441 - 525
Baik	: 357 - 441
Netral	: 273 - 357
Tidak Baik	: 189 - 273
Sangat Tidak Baik	: 105 – 189

Berdasarkan perhitungan rekapitulasi jawaban responden dilihat bahwa karyawan tetap di Universitas Abdurrab, kriteria penilaian berkategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada karyawan tetap Universitas Abdurrab. Sudah baik dan kondusif.

5.5 Pembahasan

- 1 Pada Universitas Abdurrab Pekanbaru perilaku *Altruism* harus lebih dapat ditingkatkan lagi karena banyaknya karyawan yang masih kurang melakukan perilaku menolong pada sesama rekan kerja apa lagi pada karyawan tetap yang kurangnya perhatian pada sesama rekan kerja sehingga perilaku ini lebih harus bisa diperhatikan oleh kampus abdurrab agar kedepannya apa yang menjadi harapan kampus dapat terlaksana dengan baik.
- 2 Pada perilaku *Civic Virtue* harus dapat dipertahankan di Universitas Abdurrab, sebab karyawan harus lebih bisa bertanggung jawab pada pekerjaannya, karena yang melaksanakan pekerjaan dengan sungguh-sungguh agar bisa telaksana dengan baik, maka karyawan lebih dituntut untuk bertanggung jawab dalam menyelesaikan apa yang sudah menjadi kewajibannya.

- 3 Perilaku *Conscientiousness* ini sangat diharapkan oleh kampus Abdurrah, Karna karyawan yang dapat melakukan pekerjaannya secara sukarela tanpa adanya paksaan, maka dapat mempermudah untuk mencapai tujuan dari kampus itu sendiri.
- 4 Untuk dapat menjaga hubungan baik dengan rekan kerja di Universitas Abdurrah maka perilaku *Courtesy* perlu lebih diperhatikan lagi karena kurangnya komunikasi dengan sesama rekan kerja apalagi pada karyawan yang bekerja sudah lama, sehingga perlunya adanya kegiatan-kegiatan yang bisa menjaga hubungan yang harmonis antar sesama karyawan, sehingga dapat mempermudah untuk menyelesaikan tugas atau kewajiban tanpa adanya masalah-masalah yang dapat merugikan universitas Abdurrah.
- 5 Pada perilaku *Sportsmanship* sebaiknya lebih dapat ditingkatkan lagi di Universitas Abdurrah karena karyawan yang tidak suka mengeluh terhadap tugas walaupun berada dalam situasi yang kurang nyaman, maka *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dapat tercapai pada hasil yang memuaskan dan tidak sia-sia.

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1. Kesimpulan

Tujuan penelitian dari penelitian ini adalah untuk menganalisis *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan tetap pada Universitas Abdurrab Pekanbaru, yakni untuk mengetahui tingkat dan bagaimana OCB tersebut. Maka penulis menyimpulkan bahwa penerapan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) telah dilakukan dengan baik yang tergambar pada:

1. *Altruism* (membantu pekerjaan orang lain secara sukarela) pada Universitas Abdurrab Pekanbaru dapat terlaksana dengan baik, apabila sering memberikan pertolongan kepada rekan kerja dalam mengalami kesusahan baik mengenai tugas maupun masalah pribadi.
2. *Civic Virtue* (partisipasi terhadap kegiatan-kegiatan perusahaan) pada karyawan tetap di Universitas Abdurrab untuk dapat terlaksana dengan sangat baik, jika menjadi pribadi yang lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaannya.
3. *Conscientiousness* (perilaku melebihi standar minimum) pada Universitas Abdurrab Pekanbaru sangat baik jika karyawan tetap sudah menjalankan pekerjaannya dengan baik dengan melakukan pekerjaan dengan sukarela tanpa adanya paksaan atau sesuatu hal.

4. *Courtesy* (perilaku sopan) pada Universitas Abdurrah dapat tercapai hasil yang lebih baik, jika adanya hubungan baik dengan rekan kerja lainnya agar dapat terhindar dari masalah-masalah yang ada di universitas Abdurrah.
5. Perilaku *Sportsmanship* (sikap sportif) dapat terlaksana dengan baik, jika karyawan tetap tidak suka mengeluh terhadap tugas yang sudah ditetapkan oleh Universitas Abdurrah dan tidak membesar-besarkan masalah yang kecil.

1.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan penelitian di atas, maka penulis ingin memberikan saran kepada Universitas Abdurrah Pekanbaru sebagai berikut:

1. Dari hasil penelitian ini hendaknya pihak Universitas Abdurrah Pekanbaru, lebih memperhatikan dan meningkatkan dimensi-dimensi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada karyawan tetap yaitu pada dimensi *Altruism* yang masih kurang terlaksana dengan baik, seperti kurangnya saling tolong menolong sesama karyawan yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan tugas, sehingga hal ini lebih bisa ditingkatkan agar OCB dapat tercapai dengan baik.
2. Untuk lebih dapat meningkatkan pelayanan di kampus Abdurrah, maka sebaiknya Universitas Abdurrah dapat menerapkan keahlian yang sesuai dengan bidang masing-masing karyawan, sebab melihat perkembangan pada saat ini, pelayanan terhadap mahasiswa masih menjadi kendala bagi seluruh mahasiswa di Universitas Abdurrah.

3. Sedangkan untuk menjaga hubungan baik antara sesama rekan kerja, agar tercipta hubungan yang harmonis, maka sebaiknya kampus abdurrab dapat membuat kegiatan-kegiatan bersama seperti membuat kegiatan rekreasi bersama-sama atau kegiatan-kegiatan yang bersifat rohani seperti peringatan hari besar Islam. Sehingga hal ini dapat menciptakan kerhamonisan hubungan antar rekan kerja dan juga dapat meningkat citra lembaga di lingkungan masyarakat sekitar.



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

DAFTAR PUSTAKA

- Astina, Sekar D. 2017. Pengaruh Factor Internal Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pegawai Kontrak Universitas Islam Riau Pekanbaru. *Skripsi*. Pekanbaru (ID) : Fakultas Ekonomi.
- Cantika, Budi Sri Yuli. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang : UMM Press.
- Davis Keith, Newstrom JW, 2001. *Perilaku dalam Organisasi*, Jilid 1. Terjemahan. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Gibdon, James, I. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Andi
- Hadiwijaya Hendra. 2017. Analisis Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *Tesis tidak diterbitkan*. ISBN: 978-602-74634-1-7.
- Husniati, R & Pangestuti, C., D. 2018. Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada Pegawai UPN Veteran Jakarta. *Jurnal Bakti Masyarakat Indonesia*. Vol. 1, No. 1, Mei 2018, Hal. 234-242.
- Meylandani, Dharing. 2013. Hubungan Antara Iklim Organisasi dan Organizational Citizenship Behavioral (OCB) pada Perawat RSUD. *Skripsi tidak diterbitkan*. Fakultas Pendidikan Psikologi Universitas Negeri Malang.
- Martoyo, Susilo, 2000, *Manajemen Sumber Daya manusia*, Edisi Keempat, Penerbit BPF, Yogyakarta.
- Mesti, M., dan Nuzulia, S. 2012. Organizational Citizenship Behavior pada Pegawai Universitas Negeri Semarang. *Jurnal Psikologi Ilmiah*, ISSN: 2086-0803.
- Nawawi, 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*, cetakan Kelima, Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Nadeak, Bernadetha. 2016. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dosen Di Universitas Kristen Indonesia (UKI). Vol. 5, No. 1. Januari 2016.
- Organ, D.W. 2006. *organizational citizenship behavior The Good Syndrome*. Lexington book. Lexington., Ma.
- Paramita, A., R. 2008. Analisis Factor-faktor yang Mempengaruhi OCB Pegawai Kontrak (Studi pada Pegawai Kontrak di Lingkungan Universitas Diponegoro Semarang). *Tesis tidak diterbitkan*. Semarang: Universitas Diponegoro.

- Rahmayanti Farida Dkk. 2014. Faktor-faktor mempengaruhi Organizational Citizenship Behavior (OCB). *Jurnal Ecopsy*, Vol. 1, No. 3. Agustus 2014.
- Rakhmita, Dwina M. 2014. Organizational Citizenship Behavior (OCB) Ditinjau dari Masa Kerja pada Pegawai Dinas Pendidikan Kota Cilegon. *Skripsi tidak diterbitkan*. Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Robbins, S.P & Judge, T.A. 2009. *Perilaku Organisasi Buku 2*. Jakarta: Salemba Empat.
- Randall S.S & Jackson, S.E.1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 6*. Jilid kesatu, PT. Gelora Aksara Pratama, Jakarta.
- Richard L. daft. 2006. *Management Manajemen edisi keenam*. Penerbit Salemba Empat. Jakarta.
- Supranto, M.A. 2008. *Statistik Teori dan Aplikasi edisi ketujuh*. Penerbit erlangga. Jakarta.
- Supranto, M.A. 2016. *Statistik Teori dan Aplikasi edisi kedelapan*. Penerbit erlangga. Jakarta.
- Titisari, P. 2014. *Peranan organizational citizenship behavior (ocb) dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*. Penerbit Mitra Wacana Media, Jakarta.
- Yuriantika, F. 2015. Pengaruh kepuasan kerja dan iklim organisasi terhadap organizational citizenship behavior (ocb) karyawan pada PT. Asia Forestama Raya. *Skripsi*. Pekanbaru (ID) : Fakultas Ekonomi.