



PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* (OCB) PEGAWAI PADA RUMAH SAKIT JIWA TAMPAN PEKANBARU

SKRIPSI

Diajukan sebagai Salah Satu Syarat untuk memperoleh Gelar Sarjana Sosial (S.Sos) pada Program Studi Administrasi Negara Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau



State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau



OLEH:

DEHAN RAMATHORIQ
NIM. 12070512339

**PROGRAM STUDI ADMINISTRASI NEGARA
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU**

2024

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : DEHAN RAMATHORIQ
 NIM : 12070512339
 Program Studi : Administrasi Negara
 Fakultas : Ekonomi dan Ilmu Sosial
 Judul : Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Pegawai Pada Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru

Disetujui Oleh:
 DOSEN PEMBIMBING


Devi Deswimar, S.Sos., M. Si
 NIP. 19771227 202321 2 010

Mengetahui

DEKAN
 Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial

KETUA PRODI
 Administrasi Negara



Dr. Ili Mulyarni, SE., MM
 NIP. 19700826 199903 2 001



Dr. Khairunsyah Purba, S.Sos., M.Si
 NIP. 19781025 200604 1 002

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Dehan Ramathoriq
 NIM : 12070512339
 Program Studi : Ilmu Administrasi Negara
 Fakultas : Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial
 Judul Skripsi : Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Pegawai Pada Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru
 Tanggal Ujian : 21 Mei 2024

Tim Penguji

Ketua Penguji
 Dr. Hariza Hasyim, M. Si

Penguji I
 Dr. Rodi Wahyudi, S.Sos, M.Soc,Sc

Penguji II
 Muammar Alkadafi, M. Si

Sekretaris
 Fitria Ramadhani Agusti Nst, M. Si



Lampiran Surat :

Nomor : Nomor 25/2021

Tanggal : 10 September 2021

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Dehan Ramathoria

NIM : 12070512339

Tempat/Tgl. Lahir : Dumai / 04 Desember 2001

Fakultas/Pascasarjana : Ekonomi dan Ilmu Sosial

Prodi : Administrasi Negara

Judul Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya*:

Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Organizational
Citizenship Behavior (OCB) Pegawai pada Rumah Sakit
Jawa Timur Pekanbaru

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa :

1. Penulisan Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya* dengan judul sebagaimana tersebut di atas adalah hasil pemikiran dan penelitian saya sendiri.
2. Semua kutipan pada karya tulis saya ini sudah disebutkan sumbernya.
3. Oleh karena itu Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya* saya ini, saya nyatakan bebas dari plagiat.
4. Apa bila dikemudian hari terbukti terdapat plagiat dalam penulisan Disertasi/Thesis/Skripsi/(Karya Ilmiah lainnya)* saya tersebut, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai dengan perundang-undangan.

Demikianlah Surat Pernyataan ini saya buat dengan penuh kesadaran dan tanpa paksaan dari pihak manapun juga.

Pekanbaru, 30 Mei 2021

Yang membuat pernyataan



Dehan Ramathoria
NIM: 12070512339

*pilih salah satu sesuai jenis karya tulis

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



ABSTRAK

PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* (OCB) PEGAWAI PADA RUMAH SAKIT JIWA TAMPAN PEKANBARU

Oleh:

DEHAN RAMATHORIO
NIM: 12070512339

Penelitian ini dilakukan di Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru. Tujuan penelitian ini adalah Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pegawai pada rumah sakit jiwa tampan pekanbaru. Populasi dalam penelitian ini pegawai negeri sipil di lingkungan rumah sakit jiwa tampan pekanbaru. Adapun sampel dalam penelitian ini sebanyak 147 pegawai dengan teknik *random sampling*, dengan menggunakan rumus slovin 5%. Dalam penelitian ini menggunakan analisis data deskriptif kuantitatif dengan menggunakan metode analisis regresi linear sederhana dan data tersebut dianalisis dengan menggunakan program SPSS versi 25. Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pegawai pada Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru. Dari hasil uji Determinasi nilai R Square 0,470 atau sebesar 47%. Hal ini berarti 47% variable Y (*Organizational Citizenship Behavior* (OCB)) dipengaruhi oleh variable X (Komitmen Organisasi). Sisanya sebesar 53% dipengaruhi oleh variable lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Komitmen Organisasi, Organizational Citizenship Behavior (OCB), Pegawai Negeri Sipil

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Puji syukur saya ucapkan kepada Allah Subhanahu Wata'ala yang karena berkat rahmat serta karuniaNya, saya mampu menyelesaikan skripsi saya dengan judul **“Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Pegawai Pada Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru”** dalam memenuhi salah satu syarat untuk memperoleh Sarjana Sosial di Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau. Sholawat serta salam saya panjatkan kepada Rasulullah SAW yang telah menuntun kita dari jaman jahiliyah menuju zaman yang penuh dengan ilmu pengetahuan.

Dalam terlaksananya proses penyelesaian skripsi ini, saya menyadari bahwa dengan bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, saya dapat menyelesaikan skripsi yang saya jalankan. Oleh karena itu, saya ingin mengucapkan banyak terima kasih kepada berbagai pihak yang telah membantu saya dalam proses penelitian ini. Terima kasih kepada Kedua orangtua saya, Ayahanda Defril dan Ibunda Haryunanengsih yang mendidik dan membesarkan saya hingga menjadi seorang sarjana dengan selalu memberikan fasilitas yang sangat baik dan dukungan maupun perhatian yang sangat berarti bagi saya, serta Nenek saya Yusfia Yusuf yang selalu mendoakan saya. Semua itu tentu dengan harapan agar Ananda kelak menjadi manusia yang bermanfaat bagi agama dan Masyarakat nantinya, Jasamu mungkin tidak akan pernah dapat anda balaskan. Penulis juga mengucapkan terima kasih kepada:



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Bapak Prof. Dr. Khairunnas Rajab, M.Ag selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau
2. Ibu Dr. Mahyarni, SE, MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN Suska Riau
3. Bapak Dr. Kamaruddin, S.Sos, M.Si selaku wakil dekan I Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
4. Bapak Dr. Mahmuzar, SH, M. Hum selaku Wakil Dekan II Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
5. Ibu Dr Hj. Juliana, SE,M.Si selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
6. Bapak Khairunsyah Purba, S.Sos, M.Si selaku Ketua Jurusan Administrasi Negara Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau
7. Bapak Mashuri, S.Ag. MA, selaku Sekretaris Jurusan Administrasi Negara Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau
8. Bapak Dr. Muhammad April, S.H.M.Hum selaku Pembimbing Akademik yang selalu memberi semangat dan dukungan
9. Ibu Devi Deswimar, S.Sos., M.Si, selaku dosen Pembimbing Skripsi yang telah membantu serta memberikan masukan, nasihat dan semangat sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi
10. Seluruh dosen dan staf Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN Suska Riau yang membantu saya dalam bidang administratif sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

11. Pihak Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru yang telah menerima saya dengan baik serta membantu saya memperoleh data yang saya perlukan.
12. Nathasya Putri Kinanti yang telah meluangkan waktu dan tenaga untuk mendukung dan memberi motivasi serta solusi pada hari-hari yang tidak mudah selama proses pengerjaan skripsi ini.
13. Sahabat-sahabat Kebasxwd, yang memberikan doa dan semangat kepada saya selama proses pembuatan skripsi
14. Seluruh teman-teman seperjuangan kelas I Administrasi Negara Angkatan 2020 yang selalu kompak memberi masukan dan dukungannya.
15. Serta semua pihak yang tidak bisa saya sebutkan satu-persatu.

Untuk segala bentuk dukungan yang diberikan, saya mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya. Saya menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, untuk itu kritik dan saran sangat dibutuhkan demi menyempurnakan karya skripsi ini. Semoga karya skripsi ini dapat menjadi manfaat untuk kemajuan ilmu pengetahuan terkhususnya ilmu administrasi negara, almamater, serta bangsa dan negara. Akhir kata saya ucapkan terima kasih.

Pekanbaru, 27 Maret 2024
Penulis,

Dehan Ramathoriq
12070512339



DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR TABEL.....	vii
DAFTAR GAMBAR.....	viii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah.....	7
1.3 Tujuan Penelitian	7
1.4 Manfaat Penelitian	7
1.5 Sistematika Penulisan	8
BAB II LANDASAN TEORI	10
2.1 Komitmen Organisasi	10
2.1.1 Definisi Komitmen Organisasi	10
2.1.2 Indikator Komitmen Organisasi	11
2.1.3 Manfaat Komitmen Organisasi.....	12
2.1.4 Perilaku Komitmen Organisasi.....	13
2.1.5 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi	14
2.2 <i>Organizational Citizhenship Behavior (OCB)</i>	15
2.2.1 Definisi <i>Organizational Citizhenship Behavior (OCB)</i>	15
2.2.2 indikator <i>Organizational Citizhenship Behavior (OCB)</i>	16
2.2.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi <i>Organizational Citizhenship Behavior</i>	18
2.3 Hubungan antar Variabel	21
2.4 Pandangan Islam tentang <i>Organizational Citizhenship Behavior (OCB)</i>	24
2.5 Penelitian Terdahulu	25
2.6 Definisi Variabel.....	28
2.7 Variabel Operasional	29
2.8 Kerangka Berpikir.....	29
2.9 Hipotesis	31
BAB III METODE PENELITIAN	32
3.1 Tipe Penelitian	32
3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian	32



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3.3 Jenis dan Sumber Data.....	33
3.3 Teknik Pengumpulan Data.....	33
3.4 Populasi dan Sampel.....	34
3.5 Analisis Data.....	35
3.5.1 Uji Kualitas Data.....	36
3.5.2 Uji Validitas Data.....	36
3.5.3 Uji Reliabilitas.....	37
3.5.4 Uji Normalitas.....	37
3.5.5 Uji Heterokedastisitas.....	37
3.5.6 Uji Regresi Linier Sederhana.....	38
3.5.7 Uji Parsial (Uji T).....	38
3.5.8 Uji Koefisien Determinan (R ²).....	39
BAB IV GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN.....	40
4.1. Sejarah Rumah Sakit Jiwa Tampan.....	40
4.2. Visi dan Misi Rumah Sakit Jiwa Tampan.....	41
4.2.1. Visi.....	41
4.2.2. Misi.....	41
4.3. Tugas dan Fungsi Rumah Sakit Jiwa Tampan.....	42
4.3.1. Tugas Rumah Sakit Jiwa Tampan.....	42
4.3.2. Fungsi Rumah Sakit Jiwa Tampan.....	42
BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	44
5.1 Karakteristik Responden.....	44
5.1.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	44
5.1.2 Responden Berdasarkan Usia.....	44
5.1.3 Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	45
5.1.4 Responden Berdasarkan Golongan PNS.....	46
5.1.5 Responden Berdasarkan Penghasilan.....	47
5.1.6 Responden Berdasarkan Lama Berkerja.....	47
5.2 Hasil Deskripsi Data Penelitian.....	48
5.2.1 Analisis Statistik Deskriptif.....	48
5.2.2 Hasil Distribusi Jawaban Responden Variabel Komitmen Organisasi ..	49
5.2.3 Hasil Distribusi Jawaban Responden Variabel Organizational Citizenship Behavior (OCB).....	54
5.3 Hasil Analisis Data.....	60
5.3.1 Hasil Uji Validitas.....	60
5.3.2 Hasil Uji Reliabilitas.....	61



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

5.3.3 Hasil Uji Normalitas.....	62
5.3.4 Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	64
5.3.5 Hasil Uji Regresi Linier Sederhana	64
5.3.6 Hasil Uji t Hitung (Uji Parsial).....	66
5.3.7 Hasil Uji Determinasi (Uji R ²)	67
5.4 Pembahasan.....	68
5.4.1 Deskripsi Komitmen Organisasi (X)	68
5.4.2 Deskripsi Organizational Citizenship Behavior (OCB) (Y).....	69
5.4.3 Pengaruh Variabel Komitmen Organisasi (X) Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) (Y).....	71
5.4.4 Hasil Wawancara.....	72
BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN.....	81
6.1 Kesimpulan	81
6.2 Saran	82
DAFTAR PUSTAKA.....	83



DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Sumber Daya Manusia di Rumah Sakit Jiwa Tampan.....	4
Tabel 1. 2 Capaian Sasaran Strategis Rumah Sakit Jiwa Tahun 2021	5
Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu	25
Tabel 2. 2 Konsep Operasional	29
Tabel 3. 1 Interpretasi Perhitungan Korelasi	39
Tabel 5. 1 Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	44
Tabel 5. 2 Data Responden Berdasarkan Usia	45
Tabel 5. 3 Data Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	45
Tabel 5. 4 Data Responden Berdasarkan Golongan PNS	46
Tabel 5. 5 Data Responden Berdasarkan Penghasilan	47
Tabel 5. 6 Data Responden Berdasarkan Lama Berkerja.....	48
Tabel 5. 7 Kriteria Interpretasi Rata-Rata Skor Jawaban	49
Tabel 5. 8 Distribusi Jawaban Responden Variabel Komitmen Organisasi	50
Tabel 5. 9 Distribusi Jawaban Responden Variabel <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB)	54
Tabel 5. 10 Uji Validitas Instrumen Penelitian.....	60
Tabel 5. 11 Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian	62
Tabel 5. 12 Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov	62
Tabel 5. 13 Uji Regresi Linier Sederhana.....	65
Tabel 5. 14 Hasil Uji t Hitung (Uji Parsial)	66
Tabel 5. 15 Hasil Uji Determinasi (R ²)	67



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. 1 Grafik Capaian Sasaran Strategis Rumah Sakit Jiwa Tahun 2020-2021.....6
 Gambar 2. 1 Kerangka Berpikir31
 Gambar 5. 1 Uji Heteroskedastisitas.....64





- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia adalah kemampuan manusia untuk berperan dalam masyarakat, menyesuaikan diri dengan situasi, mengelola diri dan potensi mereka sendiri, serta mencapai kehidupan yang bahagia dalam situasi yang seimbang dan berkelanjutan. Salah satu cara untuk membuat organisasi lebih baik dan efisien adalah dengan meningkatkan kemampuan sumber daya manusia. Manusia yang merupakan bagian penting dalam dunia kerja adalah fokus dari penelitian-penelitian sumber daya manusia yang menelusuri pendekatan terkini dalam memperkuat kapasitas. Organisasi mengharapkan agar manusia selalu berpikir kreatif dan inovatif sesuai dengan kebutuhan organisasi.

Peran sumber daya manusia dalam organisasi publik atau non publik sangat penting untuk mencapai kesuksesan organisasi tersebut. Dengan adanya dukungan tenaga kerja berkompeten suatu instansi tentu dapat menyikapi tantangan untuk meraih target organisasinya. Demi menghadapi tantangan itu pegawai tentu patut beradaptasi dengan perkembangan dan perubahan dalam organisasi, apabila ini tercapai maka akan menghasilkan kolaborasi efektif dari atasan dan anggotanya didalam organisasi.

Asal mula suatu perubahan dapat dilihat dari sumber daya manusianya yang menjadi tokoh dan agen perubahan secara terus menerus, serta membantu membentuk proses budaya dalam peningkatan kemampuan perubahan organisasi. Keterlibatan semua staf diperlukan dalam perubahan organisasi.

Tercipta hal tersebut ketika niat dan keahlian itu ada disetiap pegawai. Kesedian yang dimaksud diakui dengan sebutan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

Tindakan sukarela karyawan diluar sikap formal yang bersifat positif yang berguna untuk organisasi untuk tetap mempertahankan eksistensi. Perilaku tersebut diperlihatkan dengan sikap bertanggungjawab, menggemari kerjanya, bertugas dengan Ikhlas meski tanpa perlindungan serta tidak menginginkan kompensasi. Najih (2022) berpendapat bahwa “OCB adalah perilaku sukarela yang mencakup memberikan bantuan kepada sesama pekerja ketika menghadapi rintangan. Sekalipun sikap ini bukan selalu dihargai melalui apresiasi resmi, namun perilaku ini sangat membantu instansi ketika merencanakan targetnya” (p.347).

OCB dapat diukur melalui: Pertama, *Altruisme*, dengan indikator: membantu rekan kerja, mengganti peran kerja, memberi arahan. Kedua, Sopan santun dengan indikator: saling menghargai, tidak membuat onar, musyawarah. Ketiga Sportivitas dengan indikator: waktu, permasalahan, penerimaan kebijakan, toleransi terhadap keadaan, Keempat Kehati-hatian dengan indikator: pelaporan, penyelesaian pekerjaan, manfaat pekerjaan. Kelima *Civic Virtue* dengan indikator: kepedulian, partisipasi, rekomendasi (Ridwan, et al., 2020).

Ketika seseorang merasa senang dengan pekerjaannya dan merasa sangat setia serta berkomitmen pada organisasi, maka mereka akan memberikan pelayanan yang bagus. Demikian pula, jika seseorang tidak setia pada organisasi atau tidak puas dengan pekerjaannya, pelayanan yang disuguhkan mungkin tidak akan sebaik itu. Kepuasan kerja adalah bagaimana seorang pegawai merasa

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

senang atau tidak senang ketika bekerja, yang membantu mereka menilai pekerjaannya, baik itu bagian yang mereka nikmati atau yang tidak mereka nikmati. Bagaimana seseorang merasa atau sikap mereka seperti itulah yang hendak diperlukan dalam wujud amana, kepedulian, serta peningkatan kinerjanya.

Pegawai yang memiliki OCB pasti akan bisa mengatur perilakunya dengan baik atau memilih tindakan yang tepat demi kebaikan organisasi. Hal ini tampak karena mereka merasa sebagai komponen instansi dan merasa senang ketika memberikan lebih banyak untuk instansi tersebut. Perilaku OCB ini diperuntukan dengan menolong teman kerja melaksanakan pekerjaan tambahan ketika dibutuhkan, serta berkontribusi mengatasi masalah dan tantangan dalam instansi.

Komitmen organisasi terkait erat dengan perilaku OCB, Pegawai yang sangat berkomitmen pada organisasi akan melaksanakan lebih dari hanya tugas pokoknya. Mereka juga akan membantu rekan-rekan mereka dalam mencapai tujuan organisasi tanpa membandingkan diri mereka dengan yang lain. Ini berarti mereka melakukan lebih dari yang diharapkan untuk mendukung organisasi.

Menurut dari beberapa hasil penelitian yakni Studi yang dilakukan oleh (Fuad, et al., 2020) menemukan bahwa “tindakan warga organisasi atau OCB di Bappeda Kabupaten Bojonegoro dipengaruhi secara signifikan oleh Komitmen Organisasi” (p420). (Suswanti, et al., 2021) menyatakan “Komitmen organisasi adalah ketika seseorang merasa setia, merasa terkait, dan sangat terlibat dalam organisasi serta tujuan-tujuannya. Ini berarti

seseorang sangat mendukung organisasi dan apa yang ingin dicapainya sehingga mengakibatkan komitmen organisasi memengaruhi OCB” (p34). Namun, penelitian lain oleh (Sengkey, Y.M, et al., 2018) menjelaskan “komitmen organisasi mempunyai dampak negatif dan tidak signifikan terhadap OCB”. Hubungan antara komitmen organisasi dan OCB masih diperdebatkan. Karenanya, membutuhkan pengkajian lebih mendalam agar memahami hubungan ini dengan lebih baik.

Rumah Sakit Jiwa Tampan Provinsi Riau adalah perusahaan publik milik pemerintah yang memberikan layanan administrasi dan kesehatan. Rumah Sakit memberikan dua macam pelayanan kepada masyarakat, yakni pelayanan kesehatan dan pelayanan administratif. Pelayanan kesehatan mencakup perawatan medis, dukungan medis, dan rehabilitasi medis. Sementara itu, layanan administrasi mencakup semua sistem administrasi untuk pegawai dan data pasien Rumah Sakit.

Menurut Perda Provinsi Riau Nomor 3 Tahun 2014, RS Jiwa Tampan dianggap sebagai bagian yang memfasilitasi tugas khusus pemerintah provinsi Riau. Memiliki kedudukan, struktur organisasi, tugas, dan fungsi sebagai lembaga teknis daerah serta menghadirkan layanan kesejahteraan mental untuk warga. Untuk menjalankan kewajiban serta perannya, Instansi ini memiliki sumber daya manusia sebanyak 399 orang yang terdiri dari:

Tabel 1. 1 Sumber Daya Manusia di Rumah Sakit Jiwa Tampan

1	ASN	232 Orang
	Golongan IV	40 Orang
	Golongan III	154 Orang
	Golongan II	38 Orang
2	Honorer	102 Orang
3	BLUD	65 Orang

Sumber: LKjIP RSJT 2021

Perilaku OCB adalah tindakan yang muncul dari niat dan kesediaan sendiri. Ini akan memberikan manfaat yang baik jika Rumah Sakit Jiwa Tampan memiliki pegawai yang secara sukarela melakukan tindakan-tindakan positif seperti itu. Menurut (Sihombing, et al., 2023) OCB dipengaruhi oleh komitmen organisasi, komitmen organisasi adalah ketika seseorang ingin menjadi anggota tetap dan berusaha keras untuk mencapai tujuan organisasi.

Namun, jika kita membandingkan tujuan dengan pencapaian instansi ini pada tahun 2021 yang di peroleh dari LKjIP Rumah Sakit Jiwa Tampan terlihat di tabel.

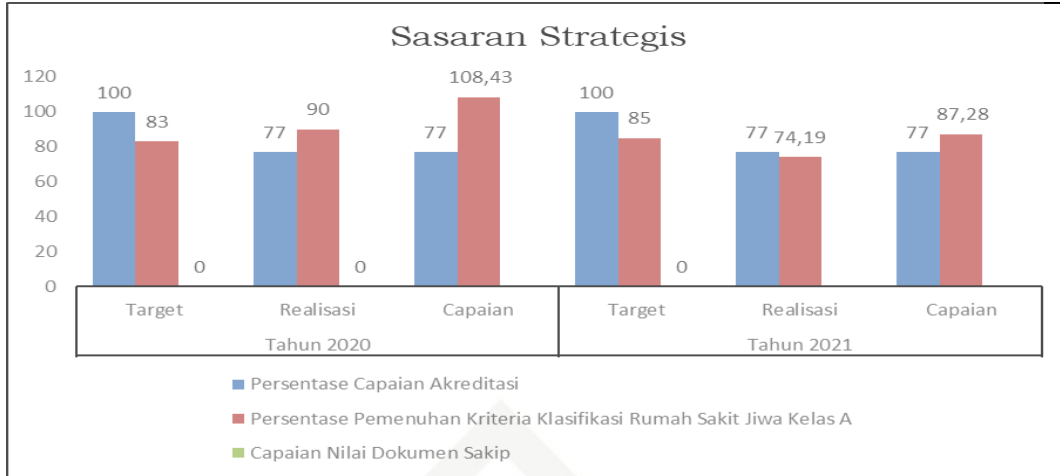
Tabel 1. 2 Capaian Sasaran Strategis Rumah Sakit Jiwa Tahun 2021

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Capain Kinerja	Kategori
1	Meningkatnya Kualitas Pelayanan Kesehatan Jiwa Sesuai Standar	Persentase Capaian Akreditasi	100	77	77%	Tinggi
2	Meningkatkan Pemenuhan Kriteria Klasifikasi RS Jiwa Kelas A	Persentase Pemenuhan Kriteria Klasifikasi Rumah Sakit Jiwa Kelas A	85	74,19	87,28%	Tinggi
3	Meningkatkan Tata Kelola	Capaian Nilai Dokumen SAKIP	B	-	-	



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Gambar 1. 1 Grafik Capaian Sasaran Strategis Rumah Sakit Jiwa Tahun 2020-2021

Berdasarkan tabel dan grafik di atas, Terlihat bahwa usaha Rumah Sakit Jiwa Tampan untuk mencapai tingkat kualitas layanan kesehatan jiwa sesuai standar yang diharapkan (yakni 77%) belum tercapai. Selain itu, target untuk meningkatkan kepatuhan kriteria klasifikasi RS Jiwa Kelas A tidak tercapai, yaitu 74,19%, tetapi capaian kinerja 87,28%, dan penilaian kinerjanya adalah Tinggi.

Seseorang yang sangat berkomitmen mungkin akan merasa sebagai bagian yang menyatu di organisasi. Oleh karena itu, Sikap ini adalah aspek yang sangat sentral dalam instansi. Ketika tenaga kerja merasa terikat dan merasa memiliki loyalitas terhadap instansi, mereka akan melakukan pekerjaan dengan baik. Ketika pegawai sudah bekerja dengan sebaik mungkin, kinerjanya pasti akan baik dan berkualitas. Akibatnya, tujuan organisasi atau instansi akan tercapai sesuai harapan.

Berdasarkan uraian data dan beberapa temuan di atas, penulis ingin meneliti dengan judul **“PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI**

TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* PEGAWAI PADA RUMAH SAKIT JIWA TAMPAN PEKANBARU”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, penulis dapat menjelaskan masalah penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pegawai pada Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pegawai pada Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru.

1.4 Manfaat Penelitian

- 1) Manfaat teoritis
 - a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan penulis mengenai *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan Komitmen Organisasi.
 - b. Harapannya adalah temuan penelitian ini akan mendorong peneliti lain untuk melakukan penelitian tambahan tentang topik yang belum ditemukan dalam penelitian ini sebagai bahan pertimbangan.
 - c. Sebagai Persyaratan untuk Mendapatkan Gelar Sarjana (S1) dalam Ilmu Administrasi Negara di Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau





2) Manfaat Praktis

Diharapkan hasil penelitian ini akan bermanfaat bagi Rumah Sakit Jiwa Tampan agar lebih memperhatikan Komitmen Organisasi pegawai serta *Organizational Citizenship Behavior* yang ada dilingkungan instansi pemerintahan tersebut.

1.5 Sistematika Penulisan

Penelitian ini dibahas dalam 3 bab utama serta bab lainnya, yang meliputi:

BAB I:

Pendahuluan

Bab ini terdiri dari: latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II: Landasan Teori

Dalam bab ini, penulis memberikan penjelasan tentang dasar teori yang berkaitan dengan komitmen organisasi dan *Organizational Chitizenship Behavior*.

BAB III: Metode Penelitian

Bab ini terdiri dari: jenis penelitian, jenis dan sumber data, metode pengambilan sample, metode pengumpulan data, dan metode analisis data.

BAB IV: Gambaran Umum Tempat Penelitian

Bab ini memberikan penjelasan menyeluruh tentang tempat penelitian, tugas dan fungsi, serta visi dan misi Rumah Sakit Jiwa Tampan.

BAB V: Hasil dan Pembahasan

Hasil dan diskusi penelitian disajikan dalam bab ini.

BAB VI: Kesimpulan

Hasil penelitian diuraikan di sini, bersama dengan saran yang diperlukan



© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



UIN SUSKA RIAU

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Komitmen Organisasi

2.1.1 Definisi Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi adalah ketika pegawai ingin tinggal bekerja di instansi tersebut untuk waktu yang lama. Ini menunjukkan bahwa mereka sangat percaya pada apa yang instansi lakukan, mereka bersedia bekerja keras, dan mereka sangat antusias untuk terus bekerja di sana. Komitmen organisasi adalah ketika pegawai sungguh-sungguh memperhatikan tujuan, nilai, serta target instansi. Ini bukan sekedar tentang menjadi anggota formal, tetapi juga tentang menyukai instansi dan bersedia bekerja keras untuk membantu instansi mencapai tujuannya. (Steers dalam Yusuf & Syarif, 2018).

Menurut Mowday dalam Yusuf & Syarif (2018) “Komitmen organisasional adalah ketika seseorang merasa sangat terhubung dengan organisasi dan siap untuk bekerja keras demi mencapai tujuan instansi” (p27). John dalam Yusuf & Syarif (2018) mengartikan “Komitmen organisasi adalah dorongan hebat untuk menjadi bagian dari suatu organisasi khusus. Ini juga mencakup keinginan untuk mencapai tingkat keahlian yang tinggi dalam nama organisasi, memiliki keyakinan yang khusus terhadapnya, dan sepenuhnya menerima prinsip dan target organisasi tersebut” (p30). Komitmen organisasi, menurut Porter dalam Yusuf & Syarif (2018) adalah “saat pegawai memutuskan agar tetap berada dalam organisasi dengan tekad kuat dalam mendukung tujuan



serta memberikan usaha terbaik mereka demi kemajuan organisasi tersebut” (p31). Se jauh mana seorang karyawan merasa terhubung dengan organisasi dan ingin terus berpartisipasi dalamnya dikenal sebagai komitmen organisasi.

Berdasarkan penjelasan dari para pakar, dapat di mengerti bahwa komitmen organisasi adalah ketika pegawai siap mengutamakan kepentingan organisasi daripada diri sendiri, dan mereka berkontribusi dengan sangat baik dalam target yang hendak dicapai.

2.1.2 Indikator Komitmen Organisasi

Menurut Meyer dalam Yusuf & Syarif (2018), terdapat tiga aspek keterlibatan organisasi yang dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Komitmen Afektif

Komitmen afektif adalah reaksi emosional seseorang terhadap prinsip yang dianut oleh organisasi tersebut. Sebagai contoh, seseorang mungkin sangat terlibat dalam pekerjaannya karena dia memiliki perasaan positif terhadap organisasi tersebut. Tanda-tandanya termasuk:

- a. Merasa bangga menjadi bagian dari organisasi.
- b. Memperhatikan kelangsungan organisasi.
- c. Terhubung emosional dengan organisasi.
- d. Mempromosikan organisasi kepada orang lain.

2. Komitmen Berkelanjutan

Komitmen berkelanjutan adalah penilaian ekonomi yang dilakukan seseorang terkait dengan manfaat tinggal di organisasi dibandingkan dengan meninggalkannya. Sebagai contoh, seseorang mungkin tetap berkomitmen pada



organisasi karena dia percaya bahwa meninggalkan organisasi tersebut dengan gaji yang tinggi akan berdampak buruk pada stabilitas ekonomi keluarganya.

Tanda-tandanya termasuk:

- a. Merasa bersalah jika meninggalkan organisasi.
- b. Merasa memiliki tanggung jawab terhadap organisasi.

3. **Komitmen Normatif**

Komitmen normatif adalah kepedulian seseorang agar tetap ada di organisasi melalui pertimbangan moral dan etika. Sebagai contoh, seseorang mungkin memilih selalu ada dalam bagian organisasi karena berfikir bahwa meninggalkan organisasi akan membuat seseorang dalam situasi sulit ketika dia pensiun. Tanda-tandanya termasuk:

- a. Merasa berat jika meninggalkan organisasi.
- b. Berharap mendapatkan keuntungan apabila tetap berada dalam organisasi.
- c. Merasa nyaman dalam organisasi.
- d. Pertimbangan untuk tidak keluar dari organisasi.

2.1.3 Manfaat Komitmen Organisasi

Menurut Juniarari (2011), keuntungan dari komitmen organisasi adalah:

- a. Pegawai yang menunjukkan komitmen yang kuat pada organisasi memiliki peluang yang lebih besar untuk terlibat secara aktif dalam segala kegiatan organisasi
- b. Mereka sangat ingin terus bekerja di organisasi dan terus memberikan kontribusi untuk mencapai tujuan organisasi.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- c. Mereka akan totalitas terlibat dalam tugas mereka menimbang tugas tersebut merupakan sarana utama bagi mereka untuk berkontribusi dalam mencapai tujuan di Instansi.

2.1.4 Perilaku Komitmen Organisasi

Menurut Porter dalam Yusuf & Syarif (2018) Perilaku komitmen organisasi adalah sebagai berikut:

1. Berusaha dengan sungguh-sungguh untuk berpakaian sesuai dengan aturan dan prinsip organisasi.
2. Melahirkan contoh dalam "OCB/Perilaku Kewarganegaraan Organisasi." Menampakan kesetiaan, niat, menolong teman kerja, dan menghormati mereka yang memiliki kekuasaan.
3. Memahami dan mendukung sepenuhnya tujuan organisasi. Terlibat aktif dalam mencapai tujuan dan misi organisasi, dan menyadari pentingnya bekerjasama untuk melahirkan target organisasi yang lebih tinggi.
4. Mengutamakan kebutuhan organisasi di atas kebutuhan pribadi atau profesional. Siap melakukan pengorbanan pribadi untuk memenuhi kebutuhan organisasi, bahkan jika itu berarti mengesampingkan identitas atau preferensi profesional serta harapan keluarga.
5. Mendukung keputusan yang mungkin tidak disukai orang, tetapi bermanfaat bagi organisasi, meskipun mungkin kontroversial.
6. Mengorbankan kepentingan unit kerja sendiri untuk kepentingan organisasi dalam kurun waktu lama dan meminta orang lain untuk mengorbankan kepentingan organisasi yang lebih besar.

2.1.5 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi

Dalam pandangan (Wibowo, 2012:433), Hal-hal yang dapat memengaruhi seberapa kuatnya seseorang terhubung dengan organisasinya melibatkan aspek seperti perlakuan yang adil dan dukungan, kesamaan nilai-nilai (shared values), kepercayaan, pemahaman tentang organisasi, dan keterlibatan pegawai. View (Lestari, 2011: 65) menyatakan bahwa Komitmen kepada instansi dipengaruhi oleh dua hal, yaitu bagaimana seseorang itu, dan sejauh mana instansi itu bisa membuat mereka merasa terlibat dalam pekerjaan. Predisposisi pribadi adalah tentang sejauh mana seseorang cocok dengan pekerjaan, dan intervensi instan adalah sejauh mana instansi bisa membantu mereka merasa terlibat dalam tugas mereka.

Sedangkan menurut (Alwi, 2018: 94), Keterlibatan dalam organisasi mencakup hal-hal seperti nilai-nilai tentang bagaimana kita bersikap kepada sesama, berkomunikasi dengan baik, merasa bersatu dan akrab, serta tujuan dan panduan organisasi. Ada banyak pendapat tentang apa yang mempengaruhi keterlibatan dalam organisasi, dan intinya adalah nilai-nilai yang dipegang oleh organisasi yang sangat penting untuk membuat pegawai merasa terlibat. Pengadilan menganggapnya sebagai aset terpenting dalam membangun organisasi. Visi dan misi organisasi yang jelas membantu pegawai bekerja dengan tujuan yang sama. Komitmen terhadap organisasi juga dipengaruhi oleh hal-hal seperti kepribadian, peran dalam organisasi, bagaimana struktur organisasi dibentuk, dan pengalaman praktis.

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Menurut Mowday dalam Yusuf & Syarif (2018) faktor yang dapat meningkatkan komitmen yakni faktor pribadi seperti kecenderungan pegawai untuk mengembangkan keterkaitan yang stabil untuk organisasi, faktor organisasi seperti karakteristik organisasi dan kepedulian kepada pegawai, faktor non organisasi seperti ketersediaan alternatif setelah pilihan awal untuk bergabung dengan organisasi.

2.2 *Organizational Citizhenship Behavior (OCB)*

2.2.1 *Definisi Organizational Citizhenship Behavior (OCB)*

Organizational Citizhenship Behavior (OCB) ialah perilaku pegawai dalam suatu organisasi yang secara sukarela melepaskan diri dari deskripsi pekerjaan yang ditetapkan untuk meningkatkan kinerja organisasi. Perilaku kewargaan organisasi adalah saat seseorang senang membantu teman-temannya dan taat dengan peraturan lalu sistem yang ditetapkan di tempat kerja. Ini adalah tindakan yang memberikan manfaat ekstra kepada rekan kerja dan dianggap sebagai hal yang baik bagi karyawan. Ini juga melibatkan tindakan positif, membantu, dan berarti dalam cara yang baik dan membangun hubungan yang positif. (Massoud, et al., 2020).

Podsakoff (2018) berpendapat bahwa tingkah laku OCB yang merupakan tindakan yang dilakukan oleh seorang di luar tugas pekerjaan mereka, tidak selalu diatur oleh sistem kompensasi formal dalam organisasi. Terkadang, perilaku ini dapat membantu membangkitkan kinerja organisasi. Menurut keinginan sendiri di sini berarti bahwa tindakan ini bukanlah bagian resmi dari pekerjaan seseorang, tidak harus dilakukan, dan tidak ada sanksi jika seseorang tidak melakukannya.



Sebagaimana dinyatakan oleh Borman Motowildo dalam Udin & Yuniawan (2020), OCB melibatkan desakan pegawai untuk menawarkan dan melakukan pekerjaan yang tidak diberikan secara resmi, mengintegrasikan kesungguhan dan Tindakan lebih untuk menyelesaikan pekerjaan, melindungi, mendukung, serta mempertahankan target organisasi, mengikuti sistem organisasi, kebijakan, bekerja, saling membantu. Organ dalam (Bolino, et al., 2019) menyatakan bahwa OCB adalah perilaku yang menunjukkan sejauh mana pegawai bersedia untuk berkontribusi pada organisasi dengan langkah yang melebihi persyaratan kinerja pekerjaan mereka. Titisari dalam Rahmatillah (2022) menyatakan, “OCB adalah perilaku antisipasi pegawai di tempat kerja yang tidak berkaitan dengan penghargaan tetapi berkontribusi pada efisiensi instansi” (p9).

2.2.2 indikator *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Menurut Organ dalam Nahrishah dan Imelda (2019), ada lima indikator *Organizational Citizenship Behavior* antara lain:

a. *Altruism*

Perilaku pegawai yang menolong rekan kerjanya ketika mereka menghadapi masalah, baik itu dalam pekerjaan di organisasi atau dalam masalah pribadi, adalah seperti memberikan bantuan tambahan yang tidak harus mereka lakukan. Contohnya, ketika seorang pegawai membantu teman kerjanya yang baru dalam menyelesaikan tugas mereka, atau membantu rekan kerjanya yang sedang sakit, atau memberikan waktunya secara sukarela untuk membantu orang lain.

b. *Conscientiousness*



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumpukan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Perilaku yang menunjukkan usaha yang lebih dari yang diharapkan oleh instansi. Itu adalah tindakan sukarela yang bukan menjadi suatu keharusan atau tugas pegawai. Ini melibatkan melakukan lebih dari yang diminta dan lebih dari yang diharapkan dalam pekerjaan mereka. Contohnya, seorang pegawai yang sangat berhati-hati dalam mengatur waktu, selalu datang ke pekerjaan dengan baik, dan dengan sukarela bekerja lembur ketika diperlukan.

c. *Sportmanship*

Perilaku yang menunjukkan kesabaran terhadap situasi yang tidak sempurna di organisasi tanpa mengeluh. Seseorang yang memiliki tingkat sportivitas akan membuat suasana yang bagus di antara rekan kerja, sehingga semua orang menjadi ramah kemudian bekerja bersama dengan rekan lainnya, memunculkan ruang berkegiatan yang menggairahkan. Sebagai contoh, seseorang yang bersedia bersikap sabar, tidak mengeluh atau mengomel, tidak berupaya menemukan kelemahan dalam organisasi, dan tidak mengeluh tentang segala hal, serta tidak membuat masalah menjadi lebih besar dari seharusnya.

d. *Courtesy*

Mempertahankan persahabatan yang baik dengan teman-teman kerjanya untuk menghindari masalah antar pribadi. Tenaga kerja yang mempunyai karakteristik ini adalah seseorang yang menghormati dan peduli terhadap perasaan orang lain. Sebagai contoh, seorang karyawan yang selalu sopan dan ramah terhadap rekan kerjanya, serta patuh pada aturan dan atasannya di organisasi atau perusahaan.

e. *Civic Virtue*

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Perilaku yang menunjukkan pengabdian, seperti mengikuti alur perkembangan, mengambil langkah untuk memberikan saran tentang bagaimana operasi atau prosedur organisasi bisa menjadi lebih baik, dan menjaga sumber daya organisasi. Ini adalah dimensi yang berkaitan dengan tugas yang diamanahkan organisasi kepada seseorang untuk memperbaiki mutu pekerjaan yang mereka lakukan. Sebagai contoh, seseorang yang selalu mengikuti perkembangan dan perubahan di organisasi, memberikan masukan yang membantu dalam mengatasi masalah organisasi, dan menjaga serta melindungi aset yang dimiliki oleh perusahaan

2.2.3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior*

1) Kepuasan kerja

Pegawai yang senang dengan tugas mereka tentu akan berbicara baik tentang organisasi tempat mereka bekerja, membantu teman-teman kerja mereka, dan bekerja dengan sungguh-sungguh untuk mencapai tujuan. Mereka juga taat terhadap tugas-tugas karena ingin merasakan pengalaman positif yang sama lagi. Organ juga mencatat bahwa kepuasan kerja melibatkan hal-hal seperti pekerjaan yang mereka lakukan, hubungan dengan rekan kerja, cara mereka diawasi atau diberi tugas, kesempatan untuk naik jabatan, kompensasi yang mereka terima, dan bagaimana mereka merasa terlibat secara positif dengan pekerjaan mereka secara keseluruhan. Jadi, kebahagiaan dalam pekerjaan datang dari hal-hal seperti gaji, kesempatan untuk maju, cara atasan memimpin, dan bagaimana berhubungan dengan rekan kerja. (Organ, 2018).

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2) Komitmen Organisasi

Graham dalam (Khaerunisah, et al.,2021) menyatakan komitmen organisasi menggambarkan perbuatan mengidentifikasi kebutuhan dan keinginan system yang terorganisir dan ketaatan. Kepatuhan organisasi merupakan pengukur perilaku seperti menghormati aturan serah terima dan memenuhi kewajiban yang telah disepakati. Komitmen organisasi terjadi ketika seorang karyawan ingin terus menjadi bagian dari organisasi dan bersedia bekerja dengan giat untuk mencapai sasaran yang diinginkan oleh organisasi.

3) Kepribadian

Kepribadian dan perasaan seseorang memengaruhi perilaku baik dalam diri individu maupun dalam kelompok. Sifat seperti kesadaran dan keramahan dapat memengaruhi bagaimana seseorang berperilaku secara positif dalam kelompok atau organisasi. Kepribadian seseorang bisa digunakan untuk memahami dan mengendalikan pengaruh pada perilaku. Sifat-sifat seperti keterbukaan terhadap pengalaman, kesadaran, dan stabilitas emosional adalah hal-hal penting yang bisa digunakan untuk memprediksi bagaimana seseorang akan berperilaku OCB (Organ, 2018).

4) Motivasi

Motivasi adalah ketika seseorang ingin bekerja keras untuk mencapai tujuan organisasi karena usaha ini membantu memenuhi berbagai kebutuhan pribadi mereka. Ada tiga hal utama dalam motivasi, yaitu usaha, keinginan, dan arah atau tujuan.

5) Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah tentang keyakinan dan perasaan bersama, tindakan yang diikuti, dan sejarah yang membantu melanjutkan nilai budaya tersebut. Budaya organisasi bisa memengaruhi cara pegawai bekerja dengan cara yang positif dan membantu mereka dalam berperilaku baik di tempat kerja. Ini juga berperan dalam menjaga kesatuan dan identitas organisasi, memberikan semangat, menjadi sumber motivasi, dan memberikan pedoman kepada anggota organisasi.

6) Motif keadilan

Organ (2018) menyatakan bahwa motif keadilan secara langsung mempengaruhi kepuasan kerjayang pada akhirnya mengarah pada OCB. Keadailan akan tercapai jika suatu badan atau lembaga bersedia untuk memperlakukan semua karyawan dengan adil dan setara. Moon dalam Dong dan Phuong (2018) menyatakan Keadilan organisasi adalah tentang bagaimana karyawan melihat apakah mereka diperlakukan dengan cara yang adil di tempat kerja dan bagaimana pandangan mereka ini bisa memengaruhi perasaan mereka terhadap organisasi, seperti seberapa setia mereka kepada organisasi dan seberapa puas mereka. Ketika karyawan diperlakukan dengan bijaksana maka itu merupakan simbol bahwa kemampuan karyawan diapresiasi.

7) Moral Karyawan

Salam dalam Fathiyh dan Pasla (2021) menyatakan Moral karyawan adalah Nilai-nilai karyawan mencerminkan pandangan tentang yang benar dan yang salah dalam tindakan yang seseorang lakukan secara sengaja. Ini adalah tentang

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

tanggung jawab tenaga kerja serta mencakup tiga unsur moral, yaitu kesadaran, cinta, dan keberanian.

8) Gaya kepemimpinan

Gillies dalam Arsad (2018) menyatakan bahwa Gaya kepemimpinan adalah tentang bagaimana pemimpin berperilaku dan mengarahkan agar tercapainya target suatu organisasi. Terdapat empat gaya kepemimpinan, yaitu gaya kepemimpinan otoriter, demokratis, *Laissez-Faire* dan birokrasi.

2.3 Hubungan antar Variabel

Dalam suatu organisasi, komitmen adalah pondasi yang kuat yang membangun hubungan antara karyawan dan perusahaan. Menurut Meyer dalam (Yusuf & Syarif 2018), komitmen organisasi terdiri dari tiga dimensi utama yakni afektif, Berkelanjutan, dan normatif. Dimensi afektif dari komitmen organisasi mengacu pada keterlibatan emosional karyawan terhadap perusahaan. Ketika karyawan merasa memiliki ikatan emosional yang kuat dengan organisasi, mereka cenderung merasa terikat secara pribadi untuk berkontribusi secara maksimal dan mempertahankan hubungan tersebut.

Dimensi berkelanjutan mengacu pada persepsi karyawan tentang investasi mereka dalam organisasi. Jika karyawan merasa bahwa biaya meninggalkan organisasi terlalu tinggi, baik dalam hal finansial maupun non-finansial seperti waktu dan usaha yang telah mereka curahkan, mereka akan cenderung untuk tetap tinggal dan berkomitmen.

Sementara itu, dimensi normatif komitmen organisasi berkaitan dengan perasaan kewajiban moral atau normatif karyawan untuk tetap berada di



organisasi. Ini terkait dengan pandangan mereka tentang apa yang "seharusnya" dilakukan, baik oleh karena kesetiaan terhadap atasan atau sesama karyawan, atau karena nilai-nilai yang ditanamkan oleh organisasi.

Komitmen organisasi yang tinggi mendorong terbentuknya perilaku kewargaan organisasi (OCB) yang positif. OCB mencakup tindakan sukarela yang tidak terduga atau tidak diwajibkan secara formal oleh kontrak kerja, tetapi berkontribusi pada efektivitas organisasi dan kesejahteraan anggotanya. Ini bisa berupa membantu rekan kerja, memberikan ide kreatif, atau bahkan menjadi duta merek organisasi di luar jam kerja.

Jadi, dalam teori menurut Meyer dalam (Yusuf & Syarif 2018), komitmen organisasi yang tinggi akan membangun lingkungan di mana karyawan merasa lebih terdorong untuk menunjukkan perilaku kewargaan organisasi yang positif, yang pada gilirannya akan meningkatkan OCB dan keberhasilan keseluruhan organisasi.

Alasan yang membedakan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dari variabel lain yakni:

1. Sifat Sukarela: OCB secara khusus merujuk pada perilaku sukarela yang dilakukan oleh karyawan di luar tugas-tugas mereka yang diharapkan atau diwajibkan secara formal oleh kontrak kerja. Ini berbeda dari variabel lain seperti kinerja kerja atau absensi yang merupakan bagian dari tanggung jawab langsung seorang karyawan.
2. Fokus pada Kontribusi Tambahan: OCB menyoroti kontribusi tambahan yang memberikan nilai tambah bagi organisasi, seperti

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

membantu rekan kerja, memberikan ide kreatif, atau mendukung kebijakan perusahaan. Variabel lain mungkin lebih terkait dengan tugas-tugas inti atau kinerja individu, sementara OCB menekankan kontribusi yang bersifat ekstra dan tidak diwajibkan.

3. Pengaruh Terhadap Iklim Organisasi: OCB memiliki dampak yang signifikan pada iklim organisasi. Perilaku positif yang diwujudkan dalam OCB dapat meningkatkan kepuasan kerja, kohesi tim, dan budaya kerja yang inklusif. Variabel lain mungkin tidak memiliki dampak yang sama pada iklim organisasi karena fokusnya yang lebih terbatas.
4. Keterkaitan dengan Komitmen Organisasi: OCB secara erat terkait dengan komitmen organisasi. Karyawan yang memiliki tingkat komitmen yang tinggi cenderung lebih cenderung untuk menunjukkan OCB, karena mereka merasa terikat secara emosional, normatif, dan kontinu dengan organisasi mereka. Variabel lain mungkin tidak selalu memiliki hubungan yang kuat dengan komitmen organisasi.
5. Fokus pada Hubungan Interpersonal: OCB sering kali melibatkan interaksi antarindividu di tempat kerja, seperti membantu rekan kerja atau mempromosikan atmosfer kerja yang positif. Ini membedakannya dari variabel lain yang mungkin lebih berfokus pada kinerja individu atau output tanggung jawab langsung.

Dengan demikian, OCB memang memiliki ciri khas yang membedakannya dari variabel lain dalam konteks perilaku organisasi, karena

menyoroti kontribusi sukarela, pengaruh pada iklim organisasi, dan hubungannya yang erat dengan komitmen organisasi.

2.4 Pandangan Islam tentang *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Menurut Titiisari dalam (Rahmatillah, 2022), Sikap maju pegawai di tempat kerja yang tidak ada kaitannya dengan penghargaan tetapi berkontribusi pada efisiensi Perusahaan disebut OCB. Diajarkan Islam, OCB serupa dengan perilaku tulus, di mana pegawai akan melakukan pekerjaannya tanpa berfikir akan mendapatkan kompensasi lebih, tetapi hanya mengungkapkan rasa kepedulian untuk membantu rekan kerja. Dalam Q.S an-Nisa/4:146 Allah berfirman:

إِلَّا الَّذِينَ تَابُوا وَأَصْلَحُوا وَاعْتَصَمُوا بِاللَّهِ وَأَخْلَصُوا دِينَهُمْ لِلَّهِ فَأُولَئِكَ مَعَ الْمُؤْمِنِينَ ۗ وَسَوْفَ يُؤْتِي اللَّهُ الْمُؤْمِنِينَ أَجْرًا

Artinya: Kecuali orang-orang yang taubat dan mengadakan perbaikan dan berpegangan teguh pada agama Allah dan tulus ikhlas mengerjakan agama mereka karena Allah. Maka mereka itu adalah Bersama-sama orang yang beriman dan kelak Allah akan memberikan kepada orang-orang yang beriman pahala yang besar.

Berdasarkan ayat al-Qur'an diatas, perilaku ikhlas adalah ketika seseorang melakukan sesuatu dengan hati yang tulus dan tanpa mengharapkan apapun kecuali ridho Allah SWT. Jadi, setiap karyawan akan melakukan pekerjaannya dengan niat yang murni untuk memperoleh ridho Allah SWT, bukan karena ingin mendapat pujian, hadiah, atau jabatan di perusahaan.

Mengambil salah satu definisi OCB dari (Massoud, et al., 2020) OCB dapat dijelaskan sebagai tindakan memberikan bantuan atau berbuat lebih

bagi orang lain daripada diri sendiri. Dalam Islam, karakteristik ini adalah salah satu dari banyak sifat yang dimiliki oleh seorang Muslim.

2.5 Penelitian Terdahulu

Dalam penelitian ini, penyusun menjelaskan hasil penelitian sebelumnya yang berasal artikel-artikel ilmiah yang berkaitan terhadap topik yang akan di teliti:

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No	Nama	Judul	Hasil	Perbedaan
1	Indra Setiawan Alhasani, Endang Suswanti, G. Budi Wahyono (2021)	PENGARUH KOMPETENSI DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI <i>ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR</i> (OCB) SEBAGAI MEDIASI	Penelitian ini menemukan bahwa kompetensi memengaruhi OCB dan kinerja pegawai Kanwil DJP Jawa Timur III, sedangkan komitmen organisasi memengaruhi OCB tetapi tidak memengaruhi kinerja pegawai.	Lokasi, waktu Penelitian dan jumlah variable berbeda
2	Yuliana M. Sengkey, Bernhard Tewal, Debry Ch. Lintong (2018)	PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP <i>ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR</i> (OCB) PEGAWAI PADA KANTOR SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN MINAHASA TENGGARA	Penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berdampak positif dan signifikan terhadap OCB, sedangkan komitmen organisasi berdampak negatif dan tidak signifikan terhadap OCB.	Lokasi, waktu Penelitian dan Jumlah Variabel berbeda



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3	Ahmad Fuad, Woro Utari, Nugroho Mardi W. (2020)	PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KEMAMPUAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP <i>ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR</i> (OCB) PEGAWAI BAPPEDA KABUPATEN BOJONEGORO	Budaya Organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> di Bappeda Kabupaten Bojonegoro. Kemampuan Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> di Bappeda Kabupaten Bojonegoro. Serta Komitmen Organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> di Bappeda Kabupaten Bojonegoro.	Lokasi, waktu Penelitian dan Jumlah Variabel berbeda
4	Martiyani Pristiwati (2018)	Pengaruh Komitmen Organisasional dan <i>Organizational Citizenship Behavior</i> Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT PLN Area Sidoarjo)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Komitmen Organisasional dan <i>Organizational Citizenship Behavior</i> secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai $sif F > 0,000$.	Variabel dan lokasi penelitian berbeda

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

			Komitmen Organisasional secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai $\text{sig } t > 0,001$, Organizational Citizenship Behavior secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai $\text{sig } t > 0,003$.	
5	Agustinus Sihombing, Fahmi Amrico, Eko Murti Saputra (2023)	PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIORS (OCB) PEGAWAI	Komitmen Organisasi sudah dengan baik untuk berpengaruh terhadap Organization Citizenship Behaviour. Komitmen Organisasi secara parsial berpengaruh terhadap Organization Citizenship Behaviour. Hal ini berarti adanya Komitmen Organisasi yang baik serta dapat memberikan pengaruh terhadap Organization Citizenship Behaviour.	Lokasi, banyak sampel berbeda

Dalam penelitian penulis, terdapat persamaan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh penelitalain, yaitu penggunaan variabel

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

bebas (Independen) Komitmen Organisasi dan variabel terikat (Dependen) *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Meskipun demikian, terdapat perbedaan di antara penelitian penulis dan penelitian sebelumnya. Penelitian yang dilakukan oleh penulis berbeda dari yang disebutkan di atas dalam hal metode yang digunakan, sampel yang digunakan, dan subjeknya. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dan sampelnya terdiri dari Pegawai/Aparatur Sipil Negara. Penelitian ini dilakukan di Rumah Sakit Jiwa Tampan di Pekanbaru.

2.6 Definisi Variabel

Menurut Sugiyono, Variabel penelitian adalah seperti apa yang ingin dipelajari oleh peneliti. Peneliti memilih sesuatu yang ingin dia pelajari untuk mendapatkan informasi tentang itu, lalu membuat kesimpulan berdasarkan penelitian tersebut. Penjelasan tentang variabel akan diberikan pada bagian selanjutnya untuk memberikan panduan dan arah dalam penulisan berikutnya, dengan mendefinisikan variabel sebagai berikut:

1. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) adalah sebuah perilaku ataupun sikap pegawai didalam suatu organisasi atau perusahaan yang dengan Ikhlas dan sukarela untuk membantu pegawai lainnya yang memiliki beban kerja yang berat diluar beban kerjanya sendiri yang secara tidak langsung akan berpengaruh terhadap produktifitas pegawai dan peningkatan evektifitas suatu organisasi.
2. Komitmen organisasi adalah ketika pegawai siap mengutamakan kepentingan organisasi daripada diri sendiri, dan mereka berkontribusi



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

dengan sangat baik untuk mencapai tujuan organisasi. Dengan percaya dan setuju pada tujuan serta nilai-nilai organisasi, seseorang akan ingin bekerja keras untuk membantu organisasi mencapai tujuannya. Mereka juga ingin tetap menjadi anggota organisasi dan bekerja dengan baik untuk mencapai tujuan organisasi tersebut.

2.7 Variabel Operasional

Adalah bagian yang menjelaskan bagaimana mengukur suatu variabel, sehingga kita bisa tahu indikator-indikator apa yang digunakan untuk menganalisis variabel tersebut.

Variabel X (Bebas) : Komitmen Organisasi

Variabel Y (Terikat): *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Tabel 2. 2 Konsep Operasional

Variabel	Indikator	Skala Pengukuran
Komitmen Organisasi Sumber: Meyer dalam Yusuf dan Syarif (2018)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Komitmen Afektif 2. Komitmen Berkelanjutan 3. Komitmen Normatif 	Skala Likert
<i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) Sumber: Organ dalam Narisah dan Imelda (2019)	<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Altruism</i> 2. <i>Conscientiouness</i> 3. <i>Sportmanship</i> 4. <i>Courtesy</i> 5. <i>Civic virtue</i> 	Skala Likert

2.8 Kerangka Berpikir

Komitmen organisasi adalah saat seorang karyawan percaya dan setuju dengan tujuan serta nilai-nilai organisasi. Mereka ingin bekerja keras untuk membantu organisasi mencapai tujuannya, dan mereka juga ingin tetap menjadi



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

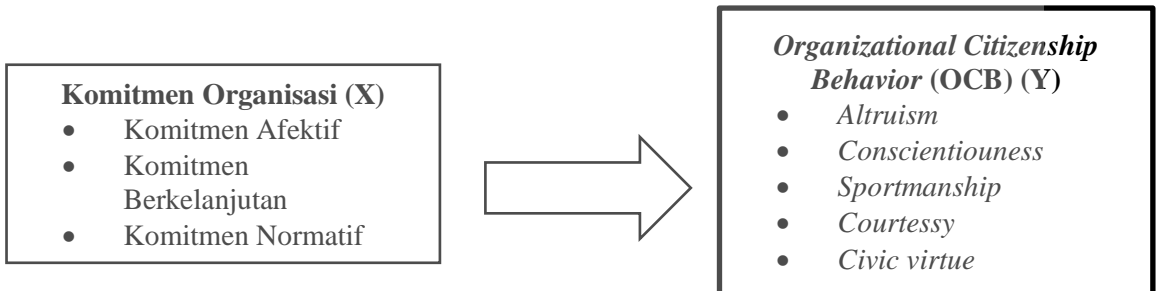
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

anggota organisasi. Ini membuat mereka setia dan siap melakukan hal baik demi tercapainya target organisasi.

Perilaku kewarganegaraan organisasi (OCB) adalah perilaku yang dilakukan secara sukarela daripada terpaksa untuk kepentingan organisasi. Sikap terhadap perilaku yang dilakukan secara sukarela ini melebihi tanggung jawab dan tugas yang telah diberikan. Perilaku ini adalah contoh peningkatan kinerja setiap orang yang tidak diharuskan dan tidak terkait langsung dengan sistem penghargaan.

Dalam sebuah organisasi, *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) adalah peran yang sangat penting dan bermanfaat. OCB membantu meningkatkan produktivitas pemimpin dan rekan kerja, meningkatkan efektivitas organisasi, membantu dalam mengatur kelompok kerja, membuat kinerja organisasi lebih stabil, menghemat tenaga manusia dalam organisasi, dan membantu organisasi pemerintahan untuk mempertahankan karyawan terbaik.

Dalam penelitian ini, kerangka pemikiran yang digunakan untuk menjelaskan hubungan antara variabel independen, yaitu Komitmen Organisasi (X), dan variabel dependent, yaitu Perilaku Kewarganegaraan Organisasi (OCB). Kerangka pemikiran yang digunakan adalah sebagai berikut:



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Gambar 2. 1 Kerangka Berpikir

2.9 Hipotesis

Gagasan dan asumsi awal yang perlu diuji. Berdasarkan kerangka pemikiran di atas, hipotesis penelitian ini adalah:

- a. H_0 = Ditolak. Artinya, tidak terdapat pengaruh antara Komitmen Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Pegawai di Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru.
- b. H_a = Diterima. Artinya, ada pengaruh antara Komitmen Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Pegawai di Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Tipe Penelitian

Adapun jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah penelitian deskriptif. Penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik suatu variabel atau lebih (independen) tanpa membuat perbandingan, atau menghubungkan antara variabel satu dengan variabel yang lain (Sugiyono, 2019). Metode yang digunakan adalah metode penelitian Deskriptif Kuantitatif yaitu penelitian yang berusaha memperlihatkan hasil dari suatu pengumpulan data kuantitatif atau statistik seperti survei. Suatu penelitian yang berusaha menjawab pertanyaan mengenai bagaimanakah Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Pegawai Pada Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru

3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru, di mana peneliti melakukan praktik lapangan. Alasannya merujuk pada data yang di ambil dari LKjIP Rumah Sakit Jiwa Tampan 2021 bahwasanya capaian sasaran strategis yang belum memenuhi target. Estimasi waktu penelitian sekitar tiga bulan, dimulai dari bulan Desember 2023 hingga Februari 2024.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3.3 Jenis dan Sumber Data

a. Jenis Data

Pada penelitian yang dilakukan data berupa angka, atau data yang dihitung dalam bentuk angka, yang disebut data kuantitatif (Sugiyono, 2019:13)

b. Sumber Data

1. Data primer, informasi yang langsung diberikan kepada mereka yang mengumpulkan data. Dalam penelitian ini, data yang diperoleh secara langsung mengacu pada informasi yang terkait dengan penelitian yang akan penulis jalankan. menurut Sugiyono (2019:139).
2. Data sekunder Menurut Sugiyono (2019:141) merupakan sumber data yang tidak diberikan secara langsung kepada peneliti, tetapi diperoleh melalui perantara orang lain atau dokumen. Data-data ini diperoleh melalui Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Rumah Sakit Jiwa Tampan Tahun 2021, mencakup aspek-aspek seperti alamat, jumlah karyawan, struktur organisasi, dan situasi di instansi.

3.3 Teknik Pengumpulan Data

a. Kuesioner

Kuesioner yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2019:162). Bentuk kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner tertutup, dimana kuesioner disajikan dalam bentuk sedemikian rupa sehingga responden diminta untuk memilih satu jawaban yang sesuai dengan karakteristik dirinya dengan cara memberikan tanda checklist (√).

b. Wawancara

Wawancara merupakan saat peneliti berbicara dengan orang yang memberikan informasi atau orang yang sedang diteliti untuk mengumpulkan data dengan cara bertanya dan menjawab pertanyaan (Bungin, 2007). Melalui wawancara inilah peneliti menggali data dan informasi kepada beberapa pegawai PNS di Rumah Sakit Jiwa Tampan terkait Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Pegawai Pada Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru

3.4 Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah sekelompok orang yang ada di suatu tempat dan waktu tertentu yang ingin kita perhatikan atau teliti (Sugiyono, 2019:61). Adapun populasi berjumlah 232 Pegawai Negeri Sipil Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru.

2. Sampel

Sugiyono (2019: 62) menyatakan bahwa baik jumlah maupun karakteristik populasi termasuk sampel, seperti contohnya yang diambil dengan metode khusus. 5% dari seluruh Pegawai Negeri Sipil Rumah Sakit Jiwa Tampan dijadikan sampel dalam penelitian ini.

Dengan mengikuti rumus Slovin yang dinyatakan seperti berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N e^2}$$
$$n = \frac{232}{1 + 232 (0,05)^2}$$

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

$$n = \frac{232}{1 + 0,58}$$

$$n = \frac{232}{1,58}$$

$$n = 146,8$$

$$n = 147 \text{ Orang}$$

Dimana:

n = sampel

N = populasi

e = batas toleransi kesalahan

Metode pengumpulan sampel acak sederhana atau *simple random sampling*, ini adalah metode yang paling sederhana. Sampling dilakukan secara acak tanpa mempertimbangkan keseluruhan jumlah pegawai negeri sipil di Rumah Sakit Jiwa Tampan.

3.5 Analisis Data

Pendekatan analisis data dalam penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif. Metode deskriptif membandingkan kejadian nyata dengan teori-teori yang relevan dan kemudian mengambil kesimpulan, yang ditampilkan dalam tabel data, Dikatan Sanusi (2012: 45), dipakai untuk menganalisis data dengan cara menggambarkan atau menunjukkan data dalam keadaan apa adanya tanpa membuat kesimpulan umum atau generalisasi.

Analisis deskriptif adalah cara kita menampilkan informasi menggunakan tabel, grafik, diagram lingkaran, gambar-gambar kecil, serta menghitung nilai rerata, nilai maksimal, dan nilai minimal. Analisis ini tidak

digunakan untuk membuat kesimpulan besar serta tidak ada kesalahan signifikan dikarenakan bukan bertujuan untuk menghasilkan kesimpulan umum.

3.5.1 Uji Kualitas Data

Menurut Sugiono (2019) Seberapa baik data yang digunakan dalam penelitian dipengaruhi oleh seberapa baik alat yang digunakan untuk menggali informasi. Dua uji dilakukan untuk memastikan bahwa data tersebut berkualitas tinggi, uji validitas dilakukan untuk memastikan bahwa data benar-benar mencerminkan apa yang seharusnya diukur dan uji reliabilitas dilakukan untuk memeriksa keandalan data.

3.5.2 Uji Validitas Data

Sugiyono (2019) menyatakan bahwa uji validitas dipergunakan agar memastikan bahwa jawaban partisipan sesuai dengan penelitian. Jika data yang dikumpulkan sesuai dengan keadaan sebenarnya dari objek yang diteliti, maka hasil penelitian dianggap benar. Instrumen pengukuran yang dipergunakan untuk mengukur suatu data sepenuhnya mengukur apa yang harusnya diukur disebut instrumen yang valid. Nilai yang disebut sebagai "nilai r hitung" atau "item korelasi total yang diperbaiki" dilihat untuk menentukan validitas pertanyaan. Pertanyaan tersebut dianggap tidak valid jika nilainya di bawah 0,2303, artinya pertanyaan tersebut tidak berkaitan dengan pertanyaan lainnya tentang topik yang sedang diteliti.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumpukan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3.5.3 Uji Reliabilitas

Mengacu pada pendapat Nugroho (dalam Hendryadi, 2019:270), konstruk variabel dianggap baik jika alpha Cronbach lebih besar dari 0,60. Sementara itu, kuesioner dianggap baik jika alfa lebih dari 0,60.

3.5.4 Uji Normalitas

Sesuai dengan penjelasan Ghozali (2018: 145), uji normalitas ditrapkan untuk memeriksa apakah dalam model regresi variabel bebas dan variabel terikat, atau memiliki distribusi normal atau tidak. Jika variabel tidak memenuhi kriteria distribusi normal, maka hasil uji statistik akan mengalami penurunan. Dasar pengambilan keputusan uji normalitas Kolmogorov-Smirnov digunakan dalam uji ini.

1. Bila nilai signifikansi (Sig.) $> 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa data penelitian memiliki distribusi yang mendekati normal.
2. Namun, jika nilai signifikansi (Sig.) $< 0,05$, maka data penelitian cenderung tidak mengikuti distribusi normal.

3.5.5 Uji Heterokedastisitas

Sasaran pengujian heteroskedastisitas dalam model regresi adalah untuk menilai apakah variasi (atau perbedaan) dalam data pengamatan bervariasi dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya (Suliyanto, 2011: 95) Jika varians ini sama, disebut homokedastisitas. Jika variansnya berbeda, disebut heterokedastisitas. Dalam banyak kasus, data cross-section, yang mencakup berbagai ukuran, seringkali mengalami heterokedastisitas. Untuk menguji apakah heterokedastisitas terjadi atau tidak, kita bisa melihat scatterplot. Jika scatterplot



menunjukkan pola penyebaran data yang tidak merata, itu menunjukkan adanya heterokedastisitas dalam regresi. Sebaliknya, jika data tersebar merata, itu menandakan ketiadaan heterokedastisitas.

3.5.6 Uji Regresi Linier Sederhana

Uji ini dilakukan untuk menemukan hubungan antara variabel Perilaku Kewarganegaraan Organisasi (OCB) dan variabel Komitmen Organisasi. Pengujian terjadi ketika terdapat ada satu variabel bebas yang memengaruhi variabel terikat (Sugiyono, 201). Pada penelitian yang akan dilakukan, digunakan metode analisis regresi linier sederhana dengan bantuan perangkat lunak SPSS versi 25. Dalam hal ini, "linier" mengacu pada hubungan antara variabel yang bergerak secara sejajar dan memiliki sifat positif atau negatif. Formula yang digunakan untuk menentukan dampak variabel bebas (X) pada variabel terikat (Y) adalah.:

$$Y = a + \beta X$$

Dimana:

Y = (Organization Citizenship Behavior)

X = (Komitmen Organisasi)

α = konsstanta

β = koefisien regresi

3.5.7 Uji Parsial (Uji T)

Sugiono (2011) menyatakan bahwa uji T adalah metode yang dapat memperlihatkan pengaruh variable bebas terhadap variable terikat menggunakan perbandingan nilai t dengan nilai yang ada di tabel t. Ketika ingin mengetahui

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
 1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Diarangi mengumpukan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



seberapa signifikan pengaruh, kita bisa melakukannya dengan membandingkan nilai yang kita hitung thitung dengan angka yang sudah ada di tabel ttabel.

Pengambilan Keputusan pada uji t ini ialah apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ berarti H_0 ditolak. Sehingga tidak terdapat pengaruh secara parsial antara variable (X) terhadap variable (Y) dan apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ berarti H_a diterima. Sehingga terdapat pengaruh secara parsial antara variable (X) terhadap variable (Y).

3.5.8 Uji Koefisien Determinan (R^2)

Uji koefisien determinasi berganda (R^2) bertujuan menentukan seberapa besar variable bebas memengaruhi varabel terikat. R^2 memiliki rentang nilai antara 0 dan 1 ($0 < R^2 < 1$). Ketika nilai R^2 semakin mendekati 1, itu menunjukkan bahwa hasil regresi sangat baik, dan jika mendekati 0, Dengan demikian, variabel tersebut tidak dapat menggambarkan variabel terikat secara keseluruhan, Prinsip-prinsip berikut ini sebagai panduan dalam interpretasi koefisien korelasi.

Tabel 3. 1 Interpretasi Perhitungan Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat
0.80 – 1.00	Mengindikasikan korelasi yang sangat tinggi atau sempurna
0.60 – 0.79	Menunjukkan korelasi yang tinggi
0.40 – 0.59	Menunjukkan korelasi yang sedang
0.20 – 0.39	Menunjukkan korelasi yang rendah
0.00 – 0.19	Tidak menunjukkan korelasi atau korelasi yang lemah

Sumber: Sugiyono, 2011

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB IV

GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN

4.1. Sejarah Rumah Sakit Jiwa Tampan

Rumah Sakit Jiwa Tampan Provinsi Riau dibangun pada tahun 1980 beroperasi tanggal 5 Juli 1984, diresmikan pada tanggal 21 Maret 1987 oleh Bapak Menteri Kesehatan RI (Bapak dr. Soewardjono Soerjaningrat). Sejak tahun 2002 RS Jiwa Tampan ditetapkan sebagai RS Jiwa Tampan Tipe A dibawah Pemerintah Provinsi Riau yang berdasarkan Surat Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 889/MENKES/SK/VI/2003 Tanggal 17 Juni 2003 Tentang Peningkatan Kelas RS Jiwa dari Kelas B menjadi Kelas A. RS Jiwa Tampan merupakan pusat rujukan pelayanan kesehatan jiwa untuk wilayah administratif Provinsi Riau dan Kepulauan Riau. Kemudian berdasarkan Peraturan Daerah Nomor 18 tahun 2008 tanggal 5 Desember 2008 disusun kembali struktur organisasinya. Pada awal tahun 2014, RS Jiwa Tampan ditetapkan sebagai Badan Layanan Umum Daerah (BLUD) berdasarkan Peraturan Gubernur Riau Nomor: 1 Tahun 2014, tanggal 7 Januari 2014, Tentang Penatausahaan Pelaksanaan Pola Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum Daerah (PPK- BLUD) Rumah Sakit Jiwa Tampan Provinsi Riau.

Pada tahun 2017 Rumah Sakit Jiwa Tampan berhasil mendapatkan sertifikat bintang 5 (bintang lima) Paripurna Rumah Sakit Tipe A versi tahun 2012 dengan sertifikat No. KARS-SERT/370/IX/2017 pada tanggal 13 September 2017 yang dikeluarkan di Jakarta oleh Komisi Akreditasi Rumah Sakit. Pada Agustus 2019 Akreditasi Rumah Sakit adalah Madya (Bintang 3) Rumah Sakit Jiwa

Tampan Provinsi Riau berdasarkan Peraturan Daerah Provinsi Riau Nomor 3 Tahun 2015 tanggal 2 Januari 2015 tentang Organisasi Inspektorat, Badan Perencanaan Pembangunan Daerah, dan Lembaga Teknis Daerah Provinsi Riau adalah merupakan unsur penunjang tugas tertentu Pemerintah Provinsi Riau, yang berkedudukan dibawah Pemerintah Daerah Provinsi Riau dengan tugas pokok RS Jiwa Tampam disamping LKjIP Rumah Sakit Jiwa Tampam Provinsi Riau memberikan pelayanan kesehatan jiwa bagi masyarakat terutama masyarakat miskin juga menyelenggarakan upaya pendidikan dan riset melalui kerja sama dengan institusi pendidikan di bidang kesehatan, melaksanakan koordinasi lintas sektor dan memberikan pelayanan kesehatan umum yang menunjang kesehatan jiwa.

4.2. Visi dan Misi Rumah Sakit Jiwa Tampam

4.2.1. Visi

Mewujudkan Rumah Sakit Jiwa Unggulan Di Indonesia Yang Berkualitas, Inovatif, dan Ramah Lingkungan

4.2.2. Misi

1. Mengembangkan pelayanan unggulan kesehatan geriatri, jiwa anak dan remaja dan rehabilitasi napza.
2. Meningkatkan kompetensi tenaga profesional yang inovatif dan kolaboratif.
3. Mengembangkan rumah sakit jiwa yang nyaman dan ramah lingkungan.
4. Mengembangkan rumah sakit pendidikan yang bermutu.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

5. Mengembangkan sistem manajemen yang efektif, efisien, transparan dan akuntabel yang berbasis teknologi.

4.3. Tugas dan Fungsi Rumah Sakit Jiwa Tampan

4.3.1. Tugas Rumah Sakit Jiwa Tampan

Sesuai dengan Peraturan Daerah Provinsi Riau Nomor 3 Tahun 2014 tanggal 2 Januari 2014 tentang Organisasi Inspektorat, Badan Perencanaan Pembangunan Daerah dan Lembaga Teknis Daerah Provinsi Riau, dimana kedudukan RS Jiwa Tampan merupakan unsur penunjang tugas tertentu Pemerintah Provinsi Riau, dipimpin oleh seorang Direktur Utama yang berada di bawah dan bertanggungjawab kepada Gubernur melalui Sekretaris Daerah.

Rumah Sakit Jiwa Tampan Provinsi Riau mempunyai tugas pokok yaitu melaksanakan penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah dibidang pelayanan rumah sakit khusus jiwa serta menyelenggarakan wewenang yang dilimpahkan oleh Pemerintah kepada Gubernur sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Rumah Sakit Jiwa Tampan Provinsi Riau disamping tugas pokoknya memberikan pelayanan kesehatan jiwa bagi masyarakat terutama masyarakat miskin juga menyelenggarakan upaya pendidikan dan riset melalui kerja sama dengan institusi pendidikan di bidang kesehatan, melaksanakan koordinasi lintas sektor dan memberikan pelayanan kesehatan umum yang menunjang kesehatan jiwa.

4.3.2. Fungsi Rumah Sakit Jiwa Tampan

Adapun yang menjadi fungsi dari Rumah Sakit Jiwa Tampan berdasarkan Peraturan Gubernur Riau Nomor 52 Tahun 2015 tentang Rincian Tugas, Fungsi dan Tatakerja Rumah Sakit Jiwa Tampan Provinsi Riau adalah:



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Penyelenggaraan perumusan kebijakan dan pelaksanaan tugas pada Wakil Direktur Bidang Medik dan Keperawatan, Bidang Pelayanan Medik, Bidang Penunjang Medik, Pendidikan dan Penelitian (DIKLIT), Bidang Keperawatan, Wakil Direktur Bidang Umum dan Keuangan, Bagian Umum, Bagian Keuangan dan Bagian Perencanaan.
2. Penyelenggaraan koordinasi dan fasilitasi pada Wakil Direktur Bidang Medik dan Keperawatan, Bidang Pelayanan Medik, Bidang Penunjang Medik, Pendidikan dan Penelitian (DIKLIT), Bidang Keperawatan, Wakil Direktur Bidang Umum dan Keuangan, Bagian Umum, Bagian Keuangan dan Bagian Perencanaan.
3. Penyelenggaraan pemantauan, evaluasi dan pelaporan pada Wakil Direktur Bidang Medik dan Keperawatan, Bidang Pelayanan Medik, Bidang Penunjang Medik, Pendidikan dan Penelitian (DIKLIT), Bidang Keperawatan, Wakil Direktur Bidang Umum dan Keuangan, Bagian Umum, Bagian Keuangan dan Bagian Perencanaan.
4. Penyelenggaraan tugas dan fungsi lain sesuai dengan tugas dan fungsinya berdasarkan peraturan perundang-undangan

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Pegawai Pada Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap variable Komitmen Organisasi menunjukkan skor rata-rata 3,62 pada perhitungan interval berkategori baik dan variable *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) menunjukkan skor rata-rata 4,49 pada perhitungan interval berkategori sangat baik, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Pegawai Pada Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru menunjukkan nilai $t_{hitung} 4,349 > 1,655 t_{tabel}$. Menyatakan H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Pegawai pada Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru pada taraf 0,05.
2. Dari hasil uji Determinasi nilai R Square 0,470 atau sebesar 47%. Hal ini berarti 47% variable Y (*Organizational Citizenship Behavior* (OCB)) dipengaruhi oleh variable X (Komitmen Organisasi). Sisanya sebesar 53% dipengaruhi oleh variable lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Peneliti menarik kesimpulan pada penelitian ini bahwa variable Komitmen Organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan sebesar 0,470 atau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

47% terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Pegawai Pada Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru.

6.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dipaparkan diatas peneliti menemukan keterbatasan dalam penelitian ini. Sehingga disarankan pada penelitian berikutnya sebagai berikut:

1. Pada penelitian selanjutnya diharapkan mengukur variable lain atau faktor-faktor yang dapat mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) seperti kepuasan kerja, budaya organisasi, gaya kepemimpinan dan lain sebagainya agar menghasilkan penelitian yang lebih baik lagi, Dimana dalam penelitian ini Komitmen Organisasi secara keseluruhan mempengaruhi sebesar 47% terhadap variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sedangkan sisanya sebesar 53% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
2. Bagi instansi terkait, berdasarkan hasil analisis deskriptif didapati rata-rata item terendah pada variabel komitmen organisasi adalah item (X_{3.1}) yang pernyataannya bahwa pegawai memiliki keinginan untuk tetap tinggal di instansi karena perasaan hutang budi, yang mana item ini masuk pada indikator komitmen normative. Maka dari itu sebaiknya pihak instansi yang terlibat dapat lebih mendekati diri dengan pegawainya serta menumbuhkan rasa memiliki, rasa kebersamaan dan tanggung jawab pegawai terhadap instansi sehingga akan lebih terciptanya hubungan yang lebih baik dan akan muncul anggapan bahwa mereka bertahan didalam organisasi karena berhutang budi.

FTAR PUSTAKA

Q.S an-Nisa ayat 146

Bolino, M.C. (2015). “Well, I’m tired of tryin’!” Organizational Citizenship Behavior and Citizenship Fatigue. *Journal of Applied Psychology*, 100(1), 56–74. <https://doi.org/10.1037/a0037583>

Bungin, M.Burhan. (2007). Penelitian Kualitatif: Komunikasi, Ekonomi, Kebijakan Publik, dan Ilmu Sosial Lainnya. Kencana Prenada Media Group.

Dong, Le Nguyen Thanh. (2018). Organizational Justice, Job Satisfactilon and Organizational Citizenship Behavior in Higher Education Institutions: A Research Proposition in Vietnam. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 5(3), 113-119, [doi:10.13106/jafeb](https://doi.org/10.13106/jafeb)

Fuad, A. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Kemampuan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pegawai Bappeda Kabupaten Bojonegoro. *Jurnal Mitra Manajemen*, 4(3), 408-420.

Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25 (9th ed.). *Badan Penerbit Universitas Diponegoro*

Khaerunisah, Widian. (2021). Sebuah Studi Perilaku Kewarganegaraan Organisasi (OCB) dan Dimensinya. *Jurnal Diversita*, 7(2), 133-140, ISSN 2580-6793, DOI: <https://doi.org/10.31289/diversita.v7i2.4493>

Massoud, A. (2020). Stimulating Organizational Citizenship Behavior by Applying Organizational Commitment and Satisfaction. *International Journal of Social Sciences and Economic Review*, 2(2), 20-27, I SSN (2706-9346).

Nahrisah, E. (2019). Dimensi Organizational Citizenship Behavior (OCB) dalam kinerja organisasi. *Jurnal Ilmiah Kohesi*, 3(3).

Najih, S. (2022). Organizational Citizenship Behavior (OCB): Efek Budaya Organisasi dan Work-Family Conflict. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi*

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Syariah, 5(2), 347-354, E-ISSN: 2599-3410.
<https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.554>

Organ, W. (2018). Organizational Citizenship Behavior: Recent Trends and Developments. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*. 80:295–306. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032117-104536>

Podsakoff, P. M. (2018). *The Oxford Handbook of Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. Oxford University Press

Rahmatillah. (2022). Pengaruh Religiusitas dan Komitmen Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada Karyawan PT. Panca Teknik Banjarmasin. *Jurnal Al Husna*, 3(1), 1-14

Ridwan, M. (2020). Improving employee performance through perceived organizational support, organizational commitment and organizational citizenship behavior. *Systematic Reviews in Pharmacy*, 11(12).

Rostiawati, Enong. 2020. Meningkatkan Organizational Citizenship Behavior Pada Aparatur Sipil Negara. Widina Bhakti Persada.

Sengkey, Y. M. (2018). Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) pegawai pada kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Minahasa Tenggara. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(4).

Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R&D*. Alfabeta

Suswanti, E. (2021). Pengaruh Kompetensi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Organizational Citizenship Behaviour (OCB) sebagai Mediasi. *Jurnal Sosial dan Teknologi*, 1(9), 1-106.

Sihombing, A. (2023). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pegawai. *Journal of Innovation Research and Knowledge*, 2(10), 3901-3906.

Yusuf, Ria. 2018. "Komitmen Organisasi". Nas Media Pustaka

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

LAMPIRAN

KUESIONER PENELITIAN

PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) PEGAWAI PADA RUMAH SAKIT JIWA TAMPAN PEKANBARU

Kepada Bapak/Ibu/Saudara responden yang terhormat,

Saya Dehan Ramathoriq, Mahasiswa Jurusan Ilmu Administrai Negara, Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang sedang melaksanakan penelitian dalam rangka menyelesaikan Tugas Akhir Skripsi.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tentang Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pegawai pada Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru. Pada kesempatan ini saya sangat mengharapkan kesediaan Bapak/Ibu/Saudara berkenan menjadi responden dalam penelitian ini. Data yang diperoleh dalam penelitian ini hanya untuk kepentingan akademis.

Atas kebaikan hati dan partisipasi yang telah Bapak/Ibu/ Saudara berikan, saya sampaikan terimakasih.

A. PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER

1. Responden diharap membaca terlebih dahulu diskrip masing-masing pernyataan sebelum memberikan tanggapan.
2. Responden dapat memberikan jawaban dengan memberikan tanda (✓) pada salah satu pilihan tanggapan yangtersedia. Hanya satu tnggapan saja dalam setiap pernyataan.
3. Isilah secara singkat apabila ada pernyataan yang membutuhkan tanggapan berupa penjelasan
4. Pada masing masing pernyataan terdapat lima alternatif tnggapan yang mengacu pada skala likert, yaitu: sangat setuju = 5, setuju = 4, kurang setuju = 3, tidak setuju = 2, sangat tidak setuju = 1
5. Data responden dan semua informasi yang diberikan akan dijamin kerahasiaannya, oleh sebab itu dimohon untuk mengisi kuesioner dengan sebenarnya dan seobjektif mungkin.

B. DATA RESPONDEN



Sebelum menjawab pernyataan dalam kuesioner ini,peneliti mohon saudara/sodari/bapak/ibu mengisi data terlebih dahulu. (jawaban yang saudara/sodari/bapak/ibu berikan akan diperlakukan secara rahasia. Pilihlah salah satu jawaban dengan tanda centang (✓) pada kotak yang disediakan.

- 1. Jenis Kelamin Anda : Laki-laki Perempuan
- 2. Berapa usia anda : 20 - 35 tahun 35 – 45 tahun >45 tahun
- 3. Tingkat pendidikan terakhir : SLTA/Sederajat Diploma S1 Lainnya
- 4. Golongan : II III IV
- 5. Penghasilan : <Rp1.000.000 Rp1.000.000-Rp5.000.000 >Rp5.000.000
- 6. Lama Berkerja Tahun : < 1 Tahun 1 Tahun – 5 Tahun > 5

C. KUESIONER PENELITIAN

**1. Kuesioner Penelitian Komitmen Organisasi
Komitmen Afektif**

NO	Pernyataan	Sangat Setuju	Setuju	Kurang Setuju	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju
1	Pegawai merasa senang dan bangga dapat bekerja di Instansi					
2	Pegawai mempunyai keinginan untuk tetap tinggal di Instansi					
3	Pegawai mempunyai keinginan untuk mengahabiskan sisa karirnya di Instansi					

Komitmen Berkelanjutan

NO	Pernyataan	Sangat Setuju	Setuju	Kurang Setuju	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju
1	Pegawai merasa berat untuk meninggalkan Instansi					
2	Pegawai merasa rugi jika meninggalkan Instansi					
3	Pegawai merasa sulit untuk					

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
 1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

	mendapatkan pekerjaan lain apabila keluar dari Instansi					
--	---	--	--	--	--	--

Komitmen Normatif

NO	Pernyataan	Sangat Setuju	Setuju	Kurang Setuju	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju
1	Pegawai memiliki keinginan untuk tetap tinggal di Instansi dikarenakan perasaan hutang budi					
2	Pegawai berusaha bekerja sebaik mungkin demi kemajuan Instansi					
3	Pegawai tidak berniat pindah meskipun ada tawaran yang lebih baik					

2. Kueisioner Penelitian Organizational Citizenship Behavior (OCB)

Altruism

NO	Pernyataan	Sangat Setuju	Setuju	Kurang Setuju	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju
1	Membantu rekan kerja yang kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan					
2	Membantu menggantikan tugas rekan kerja yang sedang tidak masuk kerja/absen					

Conscientiouness

NO	Pernyataan	Sangat Setuju	Setuju	Kurang Setuju	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju
1	Menyelesaikan pekerjaan sesuai standart yang telah ditentukan					
2	Mematuhi peraturan yang berlaku di dalam Instansi					

Sportmanship

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

NO	Pernyataan	Sangat Setuju	Setuju	Kurang Setuju	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju
1	Tidak mengeluh dan menyalahkan siapapun ketika ada gangguan dalam pekerjaannya					
2	Memberikan toleransi kepada rekan kerja yang mengeluh atau kesusahan dalam pekerjaannya					
3	Membantu mendamaikan rekan kerja apabila terjadi konflik diantara mereka					

Courtesy

NO	Pernyataan	Sangat Setuju	Setuju	Kurang Setuju	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju
1	Menghindari masalah dengan rekan kerja atau anggota organisasi yang lain					
2	Membantu rekan kerja agar terbiasa dengan perubahan dalam Instansi					

Civic virtue

NO	Pernyataan	Sangat Setuju	Setuju	Kurang Setuju	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju
1	Membantu menjaga nama baik Instansi					
2	Berpartisipasi langsung dan bertanggung jawab dalam organisasi					
3	selalu mengikuti perkembangan Instansi					

PEDOMAN WAWANCARA

1. Apakah bapak/ibu percaya bahwa komitmen organisasi ini berpengaruh kepada Tingkat Organizational Citizenship Behavior (OCB) yang dimiliki pegawai?



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2. Dalam pengalaman bapak/ibu, apa yang menjadi pemicu utama seseorang untuk terlibat dalam berperilaku OCB ditempat kerja?
3. Apakah ada faktor-faktor tertentu dalam lingkungan kerja bapak/ibu yang dapat meningkatkan komitmen organisasi?
4. Apakah pemberian insentif bagi pegawai dapat meningkatkan Organizational Citizenship Behavior (OCB)?
5. Altruism (Perilaku Suka Menolong), Conscientiouness (Perilaku Brsungguh-sungguh), Sportmanship (Sikap postif dan sortif), Courtesy (Perilaku baik dan sopan), Civic Virtue (Perilaku yang meningkatkan kepentingan Bersama), Dari kelima indicator OCB tersebut manakah yang paling banyak muncul dilingkungan tempat bapak/ibu bekerja?

UJI VALIDITAS

Hasil Uji Validitas Komomitmen organisasi (X) dan Organozational Citizenship Behavior (OCB) (Y)

Vaiabel	Indikator	Item	r hitung	r tabel	Keterangan
Komitmen Organisasi (X)	Komitmen Afektif (X ₁)	X _{1.1}	0,640	0,161	Valid
		X _{1.2}	0,679	0,161	Valid
		X _{1.3}	0,640	0,161	Valid
	Komitmen Berkelanjutan (X ₂)	X _{2.1}	0,639	0,161	Valid
		X _{2.2}	0,782	0,161	Valid
		X _{2.3}	0,560	0,161	Valid
	Komitmen Normatif (X ₃)	X _{3.1}	0,377	0,161	Valid
		X _{3.2}	0,459	0,161	Valid
		X _{3.3}	0,664	0,161	Valid
Altruism (Y ₁)	Altruism (Y ₁)	Y _{1.1}	0,638	0,161	Valid
		Y _{1.2}	0,547	0,161	Valid
	Conscientiouness (Y ₂)	Y _{2.1}	0,504	0,161	Valid
		Y _{2.2}	0,365	0,161	Valid



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Organizational Citizenship Behavior (OCB) (Y)	Sportmanship (Y ₃)	Y _{3.1}	0,580	0,161	Valid
		Y _{3.2}	0,640	0,161	Valid
		Y _{3.3}	0,606	0,161	Valid
	Courtesy (Y ₄)	Y _{4.1}	0,634	0,161	Valid
		Y _{4.2}	0,714	0,161	Valid
	Civic Vitue (Y ₅)	Y _{5.1}	0,590	0,161	Valid
		Y _{5.2}	0,648	0,161	Valid
		Y _{5.3}	0,641	0,161	Valid

UJI RELIABELITAS

VARIABEL X

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.761	9

VARIABEL Y

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.825	12

TABEL FREKUENSI

VARIABEL X (KOMITMEN ORGANISASI)

X1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative
					Percent
Valid	S	82	55.8	55.8	55.8
	SS	65	44.2	44.2	100.0
	Total	147	100.0	100.0	

X2



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	4	2.7	2.7	2.7
	KS	15	10.2	10.2	12.9
	S	90	61.2	61.2	74.1
	SS	38	25.9	25.9	100.0
	Total	147	100.0	100.0	

X3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	.7	.7	.7
	TS	16	10.9	10.9	11.6
	KS	51	34.7	34.7	46.3
	S	67	45.6	45.6	91.8
	SS	12	8.2	8.2	100.0
	Total	147	100.0	100.0	

X4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	9	6.1	6.1	6.1
	S	107	72.8	72.8	78.9
	SS	31	21.1	21.1	100.0
	Total	147	100.0	100.0	

X5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	17	11.6	11.6	11.6
	KS	31	21.1	21.1	32.7
	S	77	52.4	52.4	85.0
	SS	22	15.0	15.0	100.0
	Total	147	100.0	100.0	

X6

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	8	5.4	5.4	5.4
	TS	38	25.9	25.9	31.3
	KS	51	34.7	34.7	66.0
	S	42	28.6	28.6	94.6
	SS	8	5.4	5.4	100.0
	Total	147	100.0	100.0	

X7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	43	29.3	29.3	29.3
	TS	73	49.7	49.7	78.9
	KS	20	13.6	13.6	92.5
	S	9	6.1	6.1	98.6
	SS	2	1.4	1.4	100.0
	Total	147	100.0	100.0	

X8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	1	.7	.7	.7
	S	97	66.0	66.0	66.7
	SS	49	33.3	33.3	100.0
	Total	147	100.0	100.0	

X9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	.7	.7	.7
	TS	11	7.5	7.5	8.2
	KS	74	50.3	50.3	58.5
	S	52	35.4	35.4	93.9
	SS	9	6.1	6.1	100.0
	Total	147	100.0	100.0	

VARIABEL Y (ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR)

Y1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	64	43.5	43.5	43.5
	SS	83	56.5	56.5	100.0
	Total	147	100.0	100.0	

Y2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	8	5.4	5.4	5.4
	KS	4	2.7	2.7	8.2
	S	69	46.9	46.9	55.1
	SS	66	44.9	44.9	100.0
	Total	147	100.0	100.0	

Y3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	61	41.5	41.5	41.5
	SS	86	58.5	58.5	100.0
	Total	147	100.0	100.0	

Y4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	.7	.7	.7
	S	46	31.3	31.3	32.0
	SS	100	68.0	68.0	100.0
	Total	147	100.0	100.0	

Y5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
--	--	-----------	---------	---------------	--------------------

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Valid	S	85	57.8	57.8	57.8
	SS	62	42.2	42.2	100.0
	Total	147	100.0	100.0	

Y6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	.7	.7	.7
	TS	6	4.1	4.1	4.8
	KS	11	7.5	7.5	12.2
	S	70	47.6	47.6	59.9
	SS	59	40.1	40.1	100.0
	Total	147	100.0	100.0	

Y7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	5	3.4	3.4	3.4
	KS	2	1.4	1.4	4.8
	S	78	53.1	53.1	57.8
	SS	62	42.2	42.2	100.0
	Total	147	100.0	100.0	

Y8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	1.4	1.4	1.4
	KS	4	2.7	2.7	4.1
	S	69	46.9	46.9	51.0
	SS	72	49.0	49.0	100.0
	Total	147	100.0	100.0	

Y9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	.7	.7	.7
	KS	4	2.7	2.7	3.4



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

S	68	46.3	46.3	49.7
SS	74	50.3	50.3	100.0
Total	147	100.0	100.0	

Y10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	37	25.2	25.2	25.2
	SS	110	74.8	74.8	100.0
	Total	147	100.0	100.0	

Y11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	1	.7	.7	.7
	S	55	37.4	37.4	38.1
	SS	91	61.9	61.9	100.0
	Total	147	100.0	100.0	

Y12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	1	.7	.7	.7
	S	55	37.4	37.4	38.1
	SS	91	61.9	61.9	100.0
	Total	147	100.0	100.0	



UJI NORMALITAS

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		147
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.86297255
Most Extreme	Absolute	.093



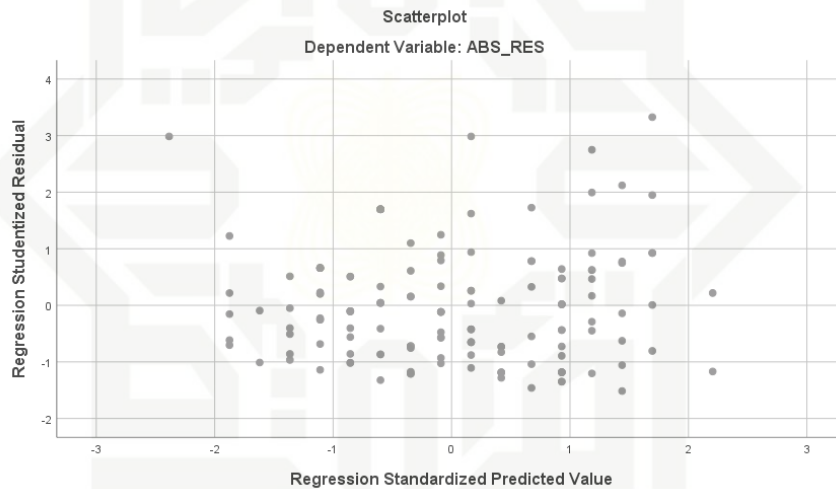
- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Differences	Positive			.062
	Negative			-.093
Test Statistic			.093	
Asymp. Sig. (2-tailed)			.003 ^c	
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.			.149 ^d
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.140	
		Upper Bound	.158	

a. Test distribution is Normal.

Sumber: *Data Primer, 2024(spss V.25)*

UJI HETEROSKEDASTISITAS



UJI REGRESI LINIER SEDERHANA

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	42.365	2.689		15.752	.000
	Komitmen Organisasi	.356	.082	.340	4.349	.000

a. Dependent Variable: Organizational Citizenship Behavior

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

UJI T (UJI PARSIAL)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	42.365	2.689		15.752	.000
	Komitmen Organisasi	.356	.082	.340	4.349	.000

a. Dependent Variable: Organizational Citizenship Behavior

UJI DETERMINASI (R)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.686 ^a	.470	.467	4.62694

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi


b. Dependent Variable: Organizational Citizenship Behavior



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumpukan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

SK Pembimbing Skripsi



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
كلية العلوم الاقتصادية والاجتماعية
FACULTY OF ECONOMICS AND SOCIAL SCIENCES
 Jl. H.R. Soebrantas No. 55 Km. 15 Tuahmadani Tampan - Pekanbaru 28293 PO Box 1400 Telp. 0761-562051
 Fax 0761-562052 Web. www.uin-suska.ac.id, E-mail. : fekonsos@uin-suska.ac.id

Nomor : B-474/Un.04/F.VII.1/PP.00.9/1/2024 Pekanbaru, 12 Januari 2024 M
 Sifat : Biasa 1 Rajab 1445 H
 Lampiran : -
 Perihal : **Bimbingan Skripsi**


Kepada
 Yth. **Devi Deswimar, S.Sos, M.Si**
 Dosen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial
 UIN Sultan Syarif Kasim Riau
 Pekanbaru

Assalamu'alaikum Wr. Wb.
 Dengan hormat,
 Bersama ini kami sampaikan kepada Saudara bahwa :

Nama : Dehan Ramathoriq
 NIM : 12070512339
 Jurusan : Administrasi Negara
 Semester : VII (Tujuh)

adalah Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah memenuhi syarat untuk menyelesaikan studi/ menyusun skripsi dengan judul: **"PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) PEGAWAI PADA RUMAH SAKIT JIWA TAMPAN PEKANBARU"**.
 Sehubungan dengan itu kami menunjuk Saudara sebagai pembimbing dalam menyelesaikan skripsi mahasiswa tersebut di atas.

Demikian disampaikan, atas bantuan Saudara diucapkan terima kasih.

an. Dekan
 Wakil Dekan Bid. Akademik dan
 Pengembangan Lembaga,

Dr. Kamaruddin, S.Sos, M.Si
 NIP. 19790101 200710 1 003


Tembusan :
 Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN Suska Riau



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Surat Izin Penelitian


KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
كلية العلوم الاقتصادية والاجتماعية
FACULTY OF ECONOMICS AND SOCIAL SCIENCES
 Jl. H.R. Soebrantas No. 55 Km. 15 Tuahmadani Tampan - Pekanbaru 28293 PO Box 1400 Telp. 0761-562051
 Fax 0761-562052 Web. www.uin-suska.ac.id, E-mail. : fekonsos@uin-suska.ac.id

Nomor	: B-7782/Un.04/F.VII/PP.00.9/12/2023	Pekanbaru, 28 Desember 2023 M
Sifat	: Biasa	15 Jumadil Akhir 1445 H
Lampiran	: -	
Hal	: Izin Riset	

Kepada
Yth. Direktur
Rumah Sakit Jiwa Tampan
di Tempat

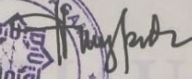
Assalamu'alaikum Wr. Wb.


Dengan hormat, disampaikan bahwa salah seorang Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau :

Nama	: Dehan Ramathoriq
NIM.	: 12070512339
Jurusan	: Administrasi Negara
Semester	: VII (Tujuh)

bermaksud mengadakan **Riset** dalam rangka penulisan skripsi yang berjudul: **"Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pegawai pada Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru"** Untuk itu kami mohon kiranya Saudara berkenan memberikan bantuan yang diperlukan kepada mahasiswa tersebut.

Demikianlah, atas bantuan dan kerjasama Saudara diucapkan terima kasih.

Dekan,

Dr. Mahyarni, SE, MM
 NIP. 19700826 199903 2 001





Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Surat Selesai Penelitian



PEMERINTAH PROVINSI RIAU
RUMAH SAKIT JIWA TAMPAN

Jl. H.R. Subrantas Km 12,5 Pekanbaru Telp. (0761) 63240 Fax. (0761) 63239



Pekanbaru, 23 januari 2024

Nomor : 800.1.1/RSJT/1.1/1/2024/ 2290
 Sifat : Biasa
 Lampiran : -
 Hal : Surat Keterangan Riset


Yth, Dekan Fakultas Ekonomi
 Dan Ilmu Sosial UIN Suska Riau
 di –
 Pekanbaru.

Dengan Hormat,
 Memenuhi maksud surat saudara Nomor : Un.04/F.VII/PP.00.9/12/2023 Tanggal 28
 Desember 2023, Hal Izin Riset atas nama:

Nama	: DEHAN RAMATHORIQ
NIM	: 12070512339
Jurusan	: Ilmu Administrasi Negara
Jenjang	: S1
Lokasi Riset	: RSJ Tampans Provinsi Riau
Judul Penelitian	: Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pegawai pada Rumah Sakit Jiwa Tampans Pekanbaru.

Bersama ini kami sampaikan bahwa Mahasiswa tersebut benar sudah melaksanakan
 Penelitian di Rumah Sakit Jiwa Tampans Provinsi Riau.

Demikian surat ini kami sampaikan untuk dapat dipergunakan sebaik-baiknya, atas
 perhatiannya kami ucapkan terima kasih.



Kepala Bidang Penunjang Medik dan Diklit
 Rumah Sakit Jiwa Tampans Provinsi Riau

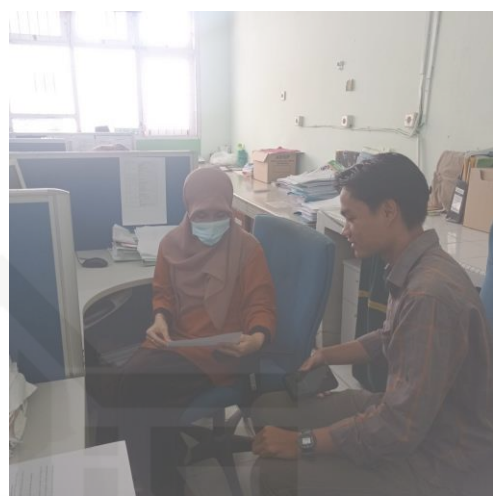
Arief Rahman, SE.MM.Ak
 Penata Tk.1
 NIP. 19780821 200903 1 002

Tembusan Disampaikan Kepada Yth :

1. Mahasiswa Yang Bersangkutan
2. Arsip

OKUMENTASI PENELITIAN

© Hak cipta milik UIN Suska Riau



State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumpukan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

UIN SUSKA RIAU

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

RIWAYAT HIDUP PENULIS



Dehan Ramathoriq, lahir di Dumai pada tanggal 04 Desember 2001. Anak tunggal dari pasangan Ayahanda Defril dan Ibunda Haryunanengsih. Penulis menempuh Pendidikan dimulai dari SDN 002 Gajah Sakti (lulus tahun 2014), melanjutkan ke SMPN 003 Mandau (lulus tahun 2017), kemudian melanjutkan ke SMAN 8 Mandau (lulus tahun 2020) dan Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau pada program studi Ilmu Administrasi Negara serta diterima melalui jalur SBMPTN. Selain di bidang akademis, penulis juga berkecimpung di organisasi. Salah satu organisasi internal kampus yang penulis ikuti adalah Himpunan Mahasiswa Program Studi Ilmu Administrasi Negara (HMPS ANA).

Selama menempuh pendidikan di Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial, penulis mendapat ilmu pengetahuan serta pengalaman yang sangat berharga pada tahun 2023, penulis melakukan Kuliah Kerja Nyata (KKN) di Desa Teluk Paman Timur, dan Praktek Kerja Lapangan (PKL) di Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru, kemudian penulis melakukan penelitian di Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru

Dengan ketekunan dan motivasi tinggi untuk terus belajar serta berusaha, penulis telah berhasil menyelesaikan pengerjaan tugas akhir skripsi ini. Akhir kata penulis mengucapkan rasa syukur yang sebesar-besarnya atas terselesaikannya skripsi yang berjudul **“Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Pegawai Pada Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru”** dibawah bimbingan Ibu Devi Deswimar, S.Sos.,M.Si. penulis menyelesaikan studi selama 3,8 tahun yang dinyatakan pada 21 Mei 2024 dengan IPK 3,72 berpredikat *cumlaude* dan berhak menyandang gelar Sarjana Sosial (S.Sos)