



1. Diarang 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. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



**HUBUNGAN *HARDINESS* DAN *SELF-EFFICACY* DENGAN
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) PADA
KARYAWAN PT PULAU SAMBU (KUALA ENOK)**

SKRIPSI



OLEH:

NUR ALIFAH SADILLAH

NIM. 12160123290

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SULTAN SYARIF KASIM RIAU
PEKANBARU**

1447 H/ 2025



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.

**HUBUNGAN *HARDINESS* DAN *SELF-EFFICACY* DENGAN
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) PADA
KARYAWAN PT PULAU SAMBU (KUALA ENOK)**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Mendapatkan

Gelar Sarjana Psikologi (S.Psi)



OLEH:

NUR ALIFAH SADILLAH

NIM. 12160123290

UIN SUSKA RIAU

FAKULTAS PSIKOLOGI

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI

SULTAN SYARIF KASIM RIAU

PEKANBARU

1447 H/ 2025



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

**HUBUNGAN HARDINESS DAN SELF-EFFICACY TERHADAP
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR PADA KARYAWAN PT
PULAU SAMBU (KUALA ENOK)**

Disusun Oleh:

NUR ALIFAH SADILLAH

NIM: 12160123290

SKRIPSI

**Telah diterima dan disetujui sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar
Sarjana Psikologi (S.Psi) di Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Sultan
Syarif Kasim Riau**

Pekanbaru, 15 September 2025

Pembimbing

Dina Haya Sufya, M.Si.

NIP. 199009192022032002



KEMENTERIAN AGAMA RI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
FAKULTAS PSIKOLOGI
كلية علم النفس
FACULTY OF PSYCHOLOGY

Jl. H.R. Soebrantas Km. 15 No. 155 Kel. Tuah Madani Kec. Tampan Pekanbaru-Riau 28293 Po. Box. 1004
Telp. (0761) 588994 Fax. (0761) 588994 Website : <http://fpsi.uin-suska.ac.id> E-mail: fpsi@uin-suska.ac.id

PENGESAHAN PENGUJI

Nama Mahasiswa : Nur Alifah Sadillah
NIM : 12160123290
Judul Skripsi : Hubungan Hardiness dan Self-Efficacy Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan PT Pulau Sambu (Kuala Enok)

Diterima dan disetujui oleh Dewan Penguji Skripsi Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau pada:

Hari / Tanggal : Rabu / 10 September 2025
Bertepatan dengan : Rabu / 17 Rabiul Awal 1447 H

TIM PENGUJI

Ketua

Sekretaris

Dr. Yuliana Intan Lestari, M.A.
NIDN 2003078601

Dina Hava Sufva, M.Si.
NIDN 2019099005

Penguji I

Penguji II

Rita Susanti, S.Psi., M.A.
NIDN 2011108401

Dr. Hijriyati Cucuani, M.Psi
NIDN 2018108201

Mengetahui

Dekan Fakultas Psikologi

Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau



Dr. Lissa Chairani, M.A., Psikolog.
NIDN 2007127901

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

Hak Cipta Diindungi 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 PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : MUR ALIFAH SAPUKAH
 NIM : 1460123290
 Tempat/Tgl. Lahir : Tanah Merah, 05 November 2003
 Fakultas/Departemen : Psikologi
 Prodi : SI Psikologi
 Judul Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya* :
PENGHUBUNGAN HARDINESS DAN SELF-EFFICACY DENGAN ORGANIZATIONAL
CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) PADA KARYAWAN PT PULAU SAMALI (KUALA ENOK)

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 peraturan perundang-undangan.

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

Pekanbaru, 7 OKTOBER 2025
 Yang membuat pernyataan


 METERA
 TEMPORAL
 09CANX046211474
 NIM : 1460123290

* 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.

MOTTO

“Aku percaya, Allah tidak membebani jiwaku melampaui kemampuanku”

(Q.S. Al-Baqarah: 286)

“Aku pun menggenggam mimpi, seperti Yusuf kecil yang percaya pada takdir terbaik dari Allah”

(Q.S. Yusuf: 4)

“Setiap perjalanan hidup membawa pesan. Aku memilih untuk mengambil hikmah, bukan luka. Aku belajar menerima, bukan menghakimi. Belajar bersyukur, bukan mengeluh. Seruit apapun hidup, ketenangan hanya ditemukan ketika aku kembali kepada-Nya.”

(Nur Alifah Sadillah)

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 PERSEMBAHAN



Alhamdulillah rabbil 'alamin dengan penuh kerendahan hati dan rasa syukur pada Allah *Subhanahu Wa Ta'ala* atas rahmat dan ridho-Nyalah peneliti dapat menyelesaikan perjalanan panjang ini hingga ke tahap akhir pendidikan di Fakultas Psikologi UIN Sultan Syarif Kasim Riau. Pada kesempatan yang berharga, karya ini dipersembahkan dengan tulus kepada orang tua, **Ibunda Nurhayati** dan **Ayahanda Abdullah**, atas doa, ketulusan, dan pengorbanan yang tak pernah henti, yang telah menjadi pelita dan tiang utama dalam setiap langkah. Tak lupa, karya ini juga didedikasikan kepada adik-adik tercinta **Muhammad Rafasyah Abdullah**, **Muhammad Rifky Badillah**, dan **Nur Khalizah Ubaidillah**, yang menjadi semangat untuk terus berjuang. Terakhir, karya ini juga dipersembahkan untuk diri sendiri, sebagai penghargaan atas segala jatuh bangun dan ketekunan yang telah dilewati.

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.

KATA PENGANTAR



Assalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Alhamdulillah rabbil 'alamin, segala puji dan syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah *Subhanahu wa Ta'ala* atas limpahan rahmat, hidayah, kesehatan, serta kesempatan yang telah diberikan, sehingga penulis dapat menyelesaikan karya ilmiah ini dengan baik. Shalawat dan salam senantiasa tercurah kepada junjungan Nabi Besar Muhammad *Sallallahu 'alaihi wa sallam*, beserta keluarga dan sahabatnya, yang menjadi panutan dalam menyebarkan nilai-nilai kebaikan.

Dengan pertolongan, kasih sayang, dan ridho dari Allah *Subhanahu wa Ta'ala*, penulis akhirnya dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul: **Hubungan Hardiness Dan Self-efficacy Dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Karyawan PT Pulau Sambu (Kuala Enok)**. Pada kesempatan ini, penulis juga ingin menyampaikan rasa syukur dan penghargaan yang setulus-tulusnya kepada seluruh pihak yang telah memberikan doa, dukungan, bimbingan, dan bantuan dalam proses penyusunan skripsi ini. Oleh karena itu, dengan penuh kerendahan hati, penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya 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. Ibu Prof. Dr. Hj. Leny Nofianti, M.S, S.E, M.Si, Ak, CA., selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, atas dedikasi sebagai pemimpin dan komitmen beliau untuk meningkatkan kualitas Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau menjadi lebih baik.
2. Ibu Dr. Lisy Chairani, S.Psi., M.A., Psikolog., selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau. Ibu DR. Diana Elfida, M.Si., Psikolog., selaku Wakil Dekan I, Ibu DR. Sri Wahyuni, MA., M.Psi., selaku Wakil Dekan II, Ibu DR. Hijriyati Cucuani, M.Psi., Psikolog., selaku Wakil Dekan III Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, atas fasilitas, dukungan, dan kemudahan yang sangat diberikan selama menempuh pendidikan dari awal hingga akhir di Fakultas Psikologi ini.
3. Ibu Ricca Anggreini Munthe, S.Psi., M.A., selaku Ketua Prodi dan Ibu Fara Ulfa, M.Psi., Psikolog., selaku Sekretaris Prodi Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah memberikan bantuan dan dukungannya baik secara akademis maupun non akademik, serta menciptakan lingkungan belajar yang kondusif.
4. Ibu Dina Haya Sufya, M.Si., selaku dosen pembimbing skripsi yang telah dengan penuh kesediaan meluangkan waktu, tenaga, serta memberikan arahan, dorongan semangat, dan nasihat yang sangat berarti selama proses penyusunan skripsi ini. Dengan penuh kesabaran beliau tidak pernah berhenti mengingatkan segala kecerobohan peneliti dan memberikan motivasi untuk keyakinan atas banyaknya keraguan-keraguan yang ada

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.

pada peneliti, serta dengan sabar membantu dan menjawab setiap pertanyaan yang membingungkan peneliti.

5. Kepada Ibu Rita Susanti, S.Psi., M.A. selaku dosen penguji I dan Ibu Dr. Hijriyati Cucuani, M.Psi., Psikolog selaku dosen penguji II yang telah memberikan masukan, arahan, dan kritik yang sangat berarti bagi penyempurnaan skripsi ini. Kehadiran dan bimbingan Ibu selama proses ujian sangat memberikan motivasi serta memperkaya pemahaman saya dalam menyusun karya ilmiah ini. Semoga ilmu dan ketulusan yang Ibu berikan menjadi amal jariyah yang terus mengalir.
6. Ibu Putri Miftahul Jannah, M.Psi.,T., selaku dosen pembimbing akademis sekaligus orang tua kedua bagi peneliti selama di kampus. Beliau selalu memberikan nasehat dan dukungan kepada peneliti selama masa studi. Segala yang disampaikan beliau sangat membantu peneliti saat menjalankan studi.
7. Ibu Elyusra Ulfah, M.Psi., Psikolog., selaku Kepala Laboratorium Psikodiagnostik yang telah memberikan bimbingan, pengembangan keterampilan, dan kepercayaan kepada peneliti sebagai asisten laboratorium psikodiagnostik (2023-2025).
8. Seluruh dosen di Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, atas ilmu, petunjuk, dan motivasi yang tak ternilai selama masa perkuliahan. Setiap pelajaran dan arahan mereka sangat membantu dalam meningkatkan pemahaman dan keahlian peneliti.

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.

9. Seluruh karyawan dan staf Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, atas bantuan yang telah diberikan sepanjang proses penyusunan administrasi skripsi ini.
10. Pihak manajemen perusahaan PT Pulau Sambu yang telah memberikan izin serta fasilitas sehingga penelitian ini dapat terlaksana dengan baik.
11. Perwakilan divisi Sumber Daya Manusia (HRD) PT Pulau Sambu (Kuala Enok) terutama Ibu Ajeng Suharto, Ibu Rahma, dan Ibu Widi Nurul atas waktu, informasi, bimbingan dan dukungannya yang sangat berharga dalam kelancaran pengumpulan data.
12. Seluruh karyawan PT Pulau Sambu (Kuala Enok) yang telah bersedia menjadi responden. Partisipasi dan kejujuran mereka dalam memberikan informasi adalah kunci utama keberhasilan penelitian ini.
13. Kedua orang tua Ibunda Nurhayati dan Ayahanda Abdullah, yang dengan sepenuh hati memberikan kasih sayang, doa tanpa henti, dukungan moral maupun materi. Tanpa ridha dan restu kalian, langkah ini tak akan sampai sejauh ini. Kalian adalah cahaya, pelindung, sekaligus alasan terkuat bagi penulis untuk terus berjuang dan menyelesaikan pendidikan ini.
14. Adik tersayang, Muhammad Rafasyah Abdullah, Muhammad Rifky Badillah, dan Nur Khalizah Ubaidillah. Terima kasih atas kehangatan, semangat, dan tawa yang selalu menyemangati di tengah perjalanan. Kalian menjadi pengingat bahwa ada rumah yang menanti dan cinta yang selalu tulus menyertai.

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.

15. Nadia Syuhaira, S.Sos., *roommate*, teman, sahabat, sekaligus keluarga yang telah setia kebersamaan penulis dalam proses tumbuh dan berkembang, baik secara sosial maupun akademik, sejak awal perkuliahan hingga tahap akhir ini
16. Keluarga besar H. Dg. Manandring, atas doa, kasih sayang, dan dukungan yang tak pernah putus.
17. Seluruh rekan Asisten Laboratorium Psikodiagnostik, khususnya Kak Sarah Febrina Harmaini, Kak Febrina Hani, Bang Muhammad Irsan Tanjung, Bang Ibnu, Kak Ika Noviana, Raiqah Salsabila, Oktavia Ika Sari, Fajrun Marjana, Ayu Sumbari, dan Miftahul Jannah. Terima kasih atas kesempatan berdiskusi, berbagi ilmu, serta bimbingannya yang sangat berarti. Penulis juga secara khusus menyampaikan terima kasih kepada Raiqah Salsabila dan Oktavia Ika Sari yang kerap menjadi tempat bertanya dan sumber pencerahan saat penulis diliputi kebingungan.
18. Reviola Tri Claudia, Julia Adriana, Bebbi Amanda, Utsatil Husnah, dan Rahma Suryani, sahabat seperjuangan selama masa kuliah yang telah berbagi keluh kesah, suka duka, canda tawa, serta saling mendukung dalam berbagai keadaan.
19. ALINEY, teman sejak masa sekolah: Asmiranda, Nur Ainun, Nadia Syuhaira, Karisma, dan Yanti Febriani, yang senantiasa memberikan semangat dan kehadiran dalam setiap fase kehidupan penulis.



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.

20. The Circle Star Cetar Nadia Syuhaira, Nurul Aini, Siti Tarigan, Tania Nur Abdinnisa, dan Siti Aisyah, atas kebersamaan, kehangatan, dan dukungan dalam keseharian yang sangat membantu peneliti melewati masa-masa penuh tantangan.
21. Seluruh teman-teman Kelas C angkatan 2021, atas kebersamaan dan kolaborasi selama masa perkuliahan.
22. Teman-teman PPL 2024 dan keluarga besar Humanika Psychology Center, atas pengalaman dan kerja sama yang memperkaya wawasan dan keterampilan penulis.
23. Rekan-rekan KKN Kabupaten Indragiri Hilir, Kelurahan Sungai Beringin tahun 2024, yang telah menjadi bagian penting dalam pengalaman belajar bermasyarakat penulis.
24. Keluarga besar HMJ Psikologi, baik dalam kabinet Nawasena Amarta maupun Widya Dharmika, yang telah menjadi wadah penulis untuk belajar berorganisasi, mengembangkan potensi, dan tumbuh menjadi pribadi yang lebih percaya diri dan tangguh.
25. Penulis juga menyampaikan terima kasih yang tulus kepada seluruh pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu, namun telah menjadi bagian penting dalam setiap langkah perjalanan penulis hingga terselesaikannya studi ini. Semoga segala kebaikan dan dukungan yang telah diberikan mendapat balasan yang berlipat dari Allah *Subhanahu Wa Ta'ala*. *Jazakumullahu khairan katsiran*.



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.

26. Dan yang tak kalah penting, terima kasih yang sedalam-dalamnya kuucapkan untuk diriku sendiri. Terima kasih telah bertahan, telah tumbuh, dan telah menyelesaikan satu season kehidupan ini. Untuk semangat yang tak pernah padam, ketekunan yang terus dirawat, serta keberanian melawan rasa takut, keraguan, dan ketidakpercayaan pada diri sendiri. Terima kasih telah memilih untuk tetap melangkah. Perjalanan ini bukan akhir, tapi bukti bahwa dirimu mampu.

Pekanbaru, 27 Juni 2025

Peneliti,

Nur Alifah Sadillah

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.

DAFTAR ISI

LEMBAR PENGESAHAN	iii
MOTTO	vi
LEMBAR PERSEMBAHAN	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	xv
DAFTAR TABEL	xviii
DAFTAR GAMBAR.....	xix
DAFTAR LAMPIRAN	xx
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah.....	8
C. Tujuan Penelitian	9
D. Keaslian Penelitian	9
E. Manfaat Penelitian	12
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	13
A. Organizational Citizenship Behavior (OCB).....	13
1. Pengertian Organizational Citizenship Behavior (OCB).....	13
2. Dimensi Organizational Citizenship Behavior (OCB).....	14
3. Faktor yang Memengaruhi Organizational Citizenship Behavior.....	16
B. Hardiness	20
1. Pengertian Hardiness	20
2. Aspek Hardiness	21
C. Self-efficacy.....	23
1. Pengertian Self-efficacy	23
2. Aspek Self-Efficacy.....	24
D. Kerangka Berpikir	26
E. Hipotesis.....	29
BAB III METODE PENELITIAN	30
A. Desain Penelitian	30
B. Identifikasi Variabel Penelitian	30
C. Definisi Operasional.....	31



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarang 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. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Organizational Citizenship Behavior (OCB).....	31
2. Hardiness	31
3. Self-efficacy.....	31
D. Partisipan Penelitian	32
1. Populasi Penelitian	32
2. Sampel.....	32
3. Teknik Pengambilan Sampling	33
E. Metode Pengumpulan Data	33
1. Organizational Citizenship Behavior.....	34
2. Hardiness	35
3. Self-efficacy.....	36
F. Uji Coba Alat Ukur.....	37
G. Validitas dan Reliabilitas	38
1. Validitas.....	38
2. Uji daya beda item.....	39
3. Reliabilitas.....	44
H. Analisis Data.....	45
I. Lokasi Dan Jadwal Penelitian.....	47
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	48
A. Pelaksanaan Penelitian	48
B. Hasil Penelitian.....	49
1. Deskripsi Subjek Penelitian.....	49
2. Deskripsi Data Penelitian	51
3. Uji Asumsi.....	55
4. Uji Hipotesis	59
C. Analisis Perbedaan	67
D. Pembahasan	70
BAB V PENUTUP	78
A. Kesimpulan.....	78
B. Saran	79



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 PUSTAKA.....	80
LAMPIRAN.....	92
BIOGRAFI PENELITI	224



DAFTAR TABEL

Tabel 3. 1 Blueprint OCB Scale	35
Tabel 3. 2 Blueprint OHQ	36
Tabel 3. 3 Blueprint W-SE scale	37
Tabel 3. 4 Blueprint Uji Daya Beda Skala OCB	40
Tabel 3. 5 Blueprint Skala OCB (untuk penelitian)	41
Tabel 3. 6 Blueprint Uji Daya Beda Skala Hardiness	42
Tabel 3. 7 Blueprint Skala Hardiness (untuk penelitian)	42
Tabel 3. 8 Blueprint Uji Daya Beda Skala Self-efficacy.....	43
Tabel 3. 9 Blueprint Skala Self-efficacy (untuk penelitian).....	44
Tabel 3. 10 Hasil Uji Reliabilitas Skala Penelitian	45
Tabel 3. 11 Realisasi Penelitian	47
Tabel 4. 1 Deskripsi frekuensi responden penelitian (N=236).....	50
Tabel 4. 2 Norma Kategorisasi.....	52
Tabel 4. 3 Hipotetik dan Empirik variabel OCB.....	52
Tabel 4. 4 Deskripsi Kategorisasi OCB	53
Tabel 4. 5 Hipotetik dan Empirik variabel Hardiness	54
Tabel 4. 6 Deskripsi Kategorisasi Hardiness.....	54
Tabel 4. 7 Hipotetik dan Empirik variabel Self-efficacy	55
Tabel 4. 8 Deskripsi Kategorisasi Self-efficacy	55
Tabel 4. 9 Uji Normalitas	56
Tabel 4. 10 Uji Linearitas.....	57
Tabel 4. 11 Uji Multikolinearitas	58
Tabel 4. 12 Uji Heteroskedastisitas	59
Tabel 4. 13 Hasil Uji Korelasi Pearson	60
Tabel 4. 14 Hasil Uji F (Simultan).....	61
Tabel 4. 15 Hasil Uji t (Parsial).....	62
Tabel 4. 16 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	63
Tabel 4. 17 Sumbangan Efektif Hardiness dan Self-efficacy.....	67
Tabel 4. 18 Uji Kruskal Wallis terhadap OCB.....	68
Tabel 4. 19 Uji Independent Sample T-test terhadap OCB.....	70

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.

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berpikir	29
------------------------------------	----



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran A Lembar Validasi Alat Ukur	93
Lampiran B Skala Tryout	151
Lampiran C Tabulasi Data Try Out	158
Lampiran D Uji Validitas dan Reliabilitas Skala Tryout	162
Lampiran E Skala Riset	166
Lampiran F Tabulasi Data Riset	173
Lampiran G Data Demografi	191
Lampiran H Uji Validitas dan Reliabilitas Skala Riset	198
Lampiran I Deskripsi Subjek Penelitian	202
Lampiran J Deskripsi Data Penelitian	205
Lampiran K Hasil Uji Asumsi	208
Lampiran L Hasil Uji Hipotesis	211
Lampiran M Hasil Analisis Tambahan	214
Lampiran N Administrasi Penelitian	217

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.

Hubungan *Hardiness* dan *Self-efficacy* Dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Pada Karyawan PT Pulau Sambu (Kuala Enok)

Nur Alifah Sadillah

Fakultas Psikologi, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau

e-mail: nuralifasadillah@gmail.com

Abstrak

Pada lingkungan kerja yang dinamis, *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sangat penting untuk efektivitas organisasi. Perilaku ini, yang melampaui tugas formal, berkontribusi pada suasana kerja yang positif dan produktivitas yang lebih tinggi. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan antara *hardiness* dan *self-efficacy* dengan OCB. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan korelasional. Subjek penelitian berjumlah 236 karyawan di PT Pulau Sambu (Kuala Enok) yang dipilih melalui *purposive sampling*. Pengumpulan data menggunakan skala Likert yang telah teruji validitas dan reliabilitasnya, meliputi 24 aitem *organizational citizenship behavior scale*, 18 aitem *occupational hardiness questionnaire scale*, dan 30 aitem *work self-efficacy scale*. Hasil regresi linear berganda menunjukkan bahwa terdapat hubungan signifikan antara *hardiness* dan *self-efficacy* dengan OCB ($p < 0,001$) dengan kontribusi sebesar 27,8% terhadap OCB. Secara parsial, *hardiness* berkorelasi lebih tinggi ($\beta = 0,423$) dibandingkan *self-efficacy* ($\beta = 0,145$) dengan OCB. Penelitian ini menekankan pentingnya pengembangan *hardiness* dan *self-efficacy* untuk mengoptimalkan OCB sehingga dapat meningkatkan efektivitas organisasi.

Kata Kunci: *Organizational Citizenship Behavior, Hardiness, Self-efficacy*

The Relationship Between Hardiness and Self-efficacy with Organizational Citizenship Behavior Among Employees of PT Pulau Sambu (Kuala Enok)

Nur Alifah Sadillah

Faculty of Psychology, Islamic State University of Sultan Syarif Kasim Riau

e-mail: nuralifasadillah@gmail.com

Abstract

In a dynamic work environment, Organizational Citizenship Behavior (OCB) is very important for organizational effectiveness. This behavior, which goes beyond formal duties, contributes to a positive work atmosphere and higher productivity. This study aims to analyze the relationship between hardiness and self-efficacy with OCB. This study uses a quantitative method with a correlational approach. The research subjects consisted of 236 employees at PT Pulau Sambu (Kuala Enok) who were selected through purposive sampling. Data collection used a Likert scale that had been tested for validity and reliability, including 24 items on the organizational citizenship behavior scale, 18 items on the occupational hardiness questionnaire scale, and 30 items on the work self-efficacy scale. The results of multiple linear regression showed that there was a significant relationship between hardiness and self-efficacy with OCB ($p < 0.001$) with a contribution of 27.8% to OCB. Partially, hardiness was more highly correlated ($\beta = 0.423$) than self-efficacy ($\beta = 0.145$) with OCB. This study emphasizes the importance of developing hardiness and self-efficacy to optimize OCB so as to improve organizational effectiveness.

Keywords: *Organizational Citizenship Behavior, Hardiness, Self-efficacy*

Hak Cipta Diindungi 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.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perkembangan industri yang cepat membuat persaingan antar perusahaan semakin ketat dalam mencapai kesuksesan. Di sektor industri pengolahan kelapa, PT Pulau Sambu memiliki peranan penting dalam menghadapi persaingan yang ketat di pasar. Dalam konteks ini, perusahaan tidak hanya fokus pada aspek produksi, tetapi juga pada inovasi produk yang dapat memenuhi kebutuhan konsumen. Berdasarkan informasi yang diperoleh dari laman web PT Pulau Sambu (<https://sambugroup.com>), unit usaha Kuala Enok memanfaatkan kelapa sebagai bahan utama dalam proses pembuatan berbagai produk, antara lain minyak kelapa mentah, minyak goreng, dan pelet ekstraksi kopra. Produk ini diekspor ke berbagai negara di Asia, Eropa, Amerika Serikat, dan Australia menunjukkan skala operasi perusahaan yang luas.

Untuk menghadapi dinamika persaingan ini, pengembangan dan pelatihan sumber daya manusia (SDM) secara teratur menjadi krusial. Upaya ini tidak hanya meningkatkan pengetahuan dan kompetensi teknis, tetapi juga memprioritaskan aspek psikologis dan keselamatan kerja. Hal ini penting bagi karyawan untuk menjaga motivasi mereka (Untari & Muliadi, 2019). Dengan demikian, investasi pada SDM dapat menyempurnakan sikap dan mental karyawan, yang pada akhirnya meningkatkan efektivitas dan produktivitas kinerja perusahaan.

Hak Cipta Ditanggung 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. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Kesuksesan perusahaan tidak hanya bergantung pada hasil akhirnya, melainkan sangat bergantung pada kualitas SDM. Dalam situasi persaingan yang tinggi, karyawan dihadapkan pada banyak tugas dan tanggung jawab yang harus mereka penuhi. Menurut Nafi dan Indrawati (2017) setiap perusahaan berharap agar karyawan memiliki kesadaran untuk melaksanakan tugas dengan sukarela tanpa mengharapkan apapun dari perusahaan. Oleh karena itu, diperlukan upaya untuk mendorong perilaku kerja yang melampaui tugas formal, seperti *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), yang dapat mendukung efektivitas organisasi secara keseluruhan melalui kontribusi sukarela karyawan dalam menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan produktif.

Perilaku OCB merupakan perilaku yang muncul dari keinginan individu secara sukarela dan sadar, tanpa terpengaruh oleh imbalan dari perusahaan (Organ, dkk., 2006). Perilaku OCB ini dapat membantu perusahaan meningkatkan efisiensi operasional perusahaan dan memastikan proses kerja berjalan lancar. Selain itu, memiliki karyawan dengan kinerja yang baik juga memudahkan pimpinan dalam mengarahkan mereka mencapai tujuan organisasi serta mengoptimalkan sumber daya untuk mencapai keunggulan kompetitif (Suryani, dkk., 2020).

Organ (2006) mengidentifikasi lima dimensi perilaku OCB yaitu *altruism*, *courtesy*, *sportsmanship*, *conscientiousness*, dan *civic virtue*. Kelima dimensi ini dapat memberikan banyak manfaat bagi perusahaan. Manfaat tersebut mencakup peningkatan produktivitas karyawan, stabilitas perusahaan yang lebih baik, efisiensi dalam penggunaan sumber daya, dan peningkatan kapasitas perusahaan

untuk beradaptasi dengan perubahan lingkungan bisnis (Yaakobi & Weisberg, 2020)

Berdasarkan hasil wawancara peneliti di salah satu perusahaan manufaktur di wilayah Riau, ditemukan adanya berbagai tantangan yang mencerminkan rendahnya perilaku OCB pada sebagian karyawan (Wawancara pribadi, 23 Desember 2024). Adanya karyawan senior terlihat kurang sigap dalam memberikan bantuan kepada rekan kerja yang baru, seperti menunda bantuan saat diminta bantuan dengan alasan sibuk. Sementara sebagian lainnya cenderung hanya menyelesaikan tugas yang tercantum dalam deskripsi pekerjaan tanpa menunjukkan upaya atau inisiatif tambahan. Selain itu, adanya respons berupa penolakan halus dengan pertanyaan yang berulang terhadap kebijakan baru perusahaan menunjukkan kecenderungan sikap yang kurang menerima perubahan secara positif. Hambatan dalam membangun hubungan kerja yang baik, terutama antara karyawan lama dan karyawan baru, serta rendahnya partisipasi dalam menyampaikan ide atau saran perbaikan untuk perusahaan, juga menjadi gambaran bahwa kontribusi sukarela dalam organisasi masih belum optimal.

Kondisi ini memperlihatkan bahwa perilaku OCB di lingkungan kerja belum berkembang dengan baik. Selain itu, penting untuk menelusuri faktor-faktor apa saja yang menyebabkan rendahnya perilaku OCB. Dengan demikian, peneliti menduga bahwa faktor yang mungkin turut berkontribusi terhadap kondisi ini adalah rendahnya *hardiness* dan *self-efficacy* pada diri karyawan. Karyawan dengan tingkat *hardiness* yang rendah menunjukkan sikap pasif dan tidak berdaya saat menghadapi tekanan. Mereka cenderung melihat perubahan dan tantangan sebagai

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.

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

anacaman, bukannya sebagai peluang untuk berkembang. Karyawan seperti ini merasa tidak memiliki kendali atas situasi kerja, mudah menyalahkan faktor eksternal ketika terjadi kegagalan, dan memiliki keterlibatan yang minim terhadap pekerjaan dan perusahaan (Kuzikova & Илѣпбак, 2019). Sementara itu, karyawan dengan *self-efficacy* yang rendah umumnya merasa tidak percaya diri terhadap kemampuan dirinya sendiri, sehingga enggan untuk menunjukkan inisiatif atau mengambil tanggung jawab di luar tugas pokoknya (Prasetyo, dkk., 2020).

Secara teoritis, *self-efficacy* berperan dalam mendorong seseorang untuk lebih percaya diri, aktif, dan bersedia memberikan kontribusi secara sukarela bagi kemajuan organisasi (Prasetyo, dkk., 2020). Di sisi lain, *hardiness* membentuk ketangguhan pribadi yang memungkinkan individu tetap bertahan, berkomitmen, dan optimis dalam menghadapi berbagai tekanan di lingkungan kerja (Kuzikova & Илѣпбак, 2019). Oleh karena itu, rendahnya kedua variabel ini di lingkungan perusahaan dapat menjadi faktor penyebab tidak optimalnya perilaku OCB. Maka dari itu, penguatan aspek daya juang dan keyakinan diri menjadi penting untuk mendorong kontribusi positif karyawan secara sukarela demi kemajuan bersama.

Rendahnya perilaku OCB dapat menimbulkan berbagai dampak negatif, seperti berkurangnya partisipasi sukarela, lemahnya solidaritas antar karyawan, dan meningkatnya konflik interpersonal (Putra & Djudiyah, 2019). Kondisi ini juga sejalan dengan temuan Na-Nan, dkk (2021) yang menunjukkan bahwa karyawan dengan OCB yang rendah cenderung hanya berfokus pada tugas inti mereka dan minim inisiatif untuk berkontribusi lebih. Perilaku ini ditandai dengan kurangnya empati, keengganan untuk membantu rekan kerja, dan ketidakpedulian terhadap

Hak Cipta Diindungi 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.

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

tujuan atau kemajuan perusahaan, yang pada akhirnya menghambat keefektifitasan karyawan dan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Kepribadian menjadi salah satu faktor internal yang berkaitan dengan perilaku OCB, sebagaimana ditunjukkan dalam penelitian Putri dan Wajdi (2024). Sifatnya yang melekat kuat dan relatif sulit diubah pada setiap individu memberikan pengaruh yang stabil dan bertahan lama terhadap perilaku (Purba & Seniati dalam Tasriastuti, 2022). Uniknya kepribadian pada setiap individu juga menciptakan variasi dalam cara berpikir, merasa, dan bertindak, yang pada gilirannya berkaitan terhadap perbedaan tingkat OCB yang ditunjukkan oleh karyawan (Rakhmawati, 2022). Ciri penting kepribadian yang membentuk perilaku OCB diantaranya adalah *hardiness* dan *self-efficacy* (Masinambow, dkk., 2023; Organ, 2006)

Kepribadian baik yang perlu dimiliki oleh karyawan adalah kepribadian *hardiness* (Justin, dkk., 2023; Althaf, 2024). *Hardiness* adalah pola sikap dan keterampilan yang membekali seseorang untuk mengubah stres menjadi kesempatan untuk berkembang (Maddi, 2007). Menurut Maddi (2007), *hardiness* mencakup tiga aspek: komitmen, kontrol, dan tantangan. Ketiga aspek ini membantu individu meningkatkan ketahanan mental mereka, sehingga mereka bisa lebih adaptif terhadap tekanan, mudah menyesuaikan diri dengan lingkungan, dan aktif dalam pekerjaan.

Tingkat *hardiness* juga memiliki hubungan dengan seberapa besar karyawan menunjukkan OCB. Karyawan dengan *hardiness* tinggi cenderung lebih sering menunjukkan OCB seperti kepatuhan, loyalitas, dan partisipasi aktif. Ini karena mereka punya ketahanan psikologis yang mendorong mereka untuk terlibat

Hak Cipta Diindungi 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 Diindungi Undang-Undang

1. Diarang 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. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

melampaui tugas formal (Turnipseed, 2003). Sebaliknya, *hardiness* yang rendah membuat seseorang lebih mudah stres dan kurang termotivasi untuk berkontribusi secara sukarela. Hasil penelitian Song dan Yang (2021) menemukan bahwa perawat dengan *hardiness* tinggi lebih baik dalam mengelola stres pandemi dan tetap menunjukkan OCB, sementara perawat dengan *hardiness* rendah kesulitan menunjukkan perilaku positif terhadap organisasi. Ini menunjukkan bahwa *hardiness* adalah dasar penting bagi individu untuk tetap aktif, terlibat, dan berkontribusi positif kepada organisasi.

Organ (2006), memaparkan *self-efficacy* menjadi salah satu ciri kepribadian yang dapat meningkatkan OCB. Lunenburg (2011) menyatakan bahwa *self-efficacy* merupakan keyakinan individu dalam kemampuan untuk menangani dan menyelesaikan masalah yang muncul dalam berbagai situasi, serta kemampuan mereka untuk menyelesaikan suatu isu atau masalah tertentu dan mengatasi hambatan hingga mencapai tujuan. Bandura (1997) telah membagi beberapa aspek utama *self-efficacy* yakni *magnitude*, *generality*, dan *strength*. Dengan *self-efficacy* yang kuat, individu mampu untuk secara efektif menangani dan menyelesaikan permasalahan yang timbul dalam berbagai situasi serta dapat menentukan langkah-langkah apa yang harus diambil untuk menyelesaikan suatu isu atau masalah tertentu dan memungkinkan mereka mengatasi hambatan serta mencapai tujuan yang diharapkan.

Tingkat *self-efficacy* memiliki dampak yang signifikan dalam menentukan kinerja karyawan. *Self-efficacy* membantu karyawan menghadapi tantangan dan mengatasi masalah dengan efektif, serta mendorong pengambilan keputusan yang

tepat dan pengelolaan tugas yang baik, bahkan dalam situasi sulit (Yagil, dkk., 2023). Selain itu, Prasetyo, dkk., 2022 menjelaskan bahwa karyawan dengan *self-efficacy* yang positif cenderung lebih kooperatif dan termotivasi untuk berkontribusi melampaui tugas formal, sedangkan mereka yang memiliki *self-efficacy* rendah akan sulit beradaptasi dan enggan berkolaborasi. Dengan demikian, menumbuhkan keyakinan diri karyawan merupakan kunci untuk meningkatkan inisiatif dan kerja sama dalam tim, yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja dan produktivitas perusahaan secara keseluruhan.

Maka dari itu, keberadaan *hardiness* dan *self-efficacy* dalam individu berpotensi berperan penting dalam membentuk perilaku OCB. Individu yang memiliki tingkat *hardiness* dan *self-efficacy* yang tinggi akan cenderung menunjukkan perilaku OCB yang baik dalam konteks kinerja karyawan. Sebaliknya, jika tingkat *hardiness* dan *self-efficacy* individu rendah, hal ini akan berdampak pada perilaku OCB dan berpotensi menurunkan kualitas kinerja karyawan di perusahaan.

Dukungan terhadap pandangan ini terlihat dari beberapa penelitian terdahulu. Pratama (2019) yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara kepribadian *hardiness* dan perilaku OCB pada karyawan. Semakin tinggi tingkat *hardiness* yang dimiliki karyawan, semakin besar kecenderungan mereka untuk menunjukkan perilaku sukarela yang mendukung organisasi. Temuan ini menguatkan bahwa *hardiness* berperan penting dalam membentuk perilaku positif di tempat kerja. Sementara itu, Kurniadi (2024) menemukan bahwa *self-efficacy* memiliki pengaruh signifikan yang akan mendorong perilaku OCB yang lebih baik dan dapat

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.

meningkatkan kinerja organisasi. Begitu juga Ullah, dkk (2021) memaparkan bahwa *self-efficacy* yang tinggi di antara guru dapat meningkatkan motivasi prososial dan OCB dalam konteks akademik di Pakistan.

Berdasarkan fenomena dan penelitian yang telah dijelaskan diatas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian untuk melihat korelasi antara *hardiness* dan *self-efficacy* dengan perilaku OCB, khususnya pada karyawan yang bekerja di PT Pulau Sambu (Kuala Enok). Studi ini dirancang dengan judul "Hubungan *Hardiness* dan *Self-efficacy* dengan Perilaku OCB pada Karyawan PT Pulau Sambu (Kuala Enok)". Penelitian ini memiliki keunikan karena belum ada yang secara bersamaan meneliti ketiga variabel ini: *hardiness*, *self-efficacy*, dan OCB. Kebanyakan penelitian sebelumnya lebih fokus pada salah satu dari dua variabel independen dalam hubungannya dengan variabel dependen yang digunakan dalam penelitian ini. Selain itu, subjek penelitian ini belum pernah diteliti secara langsung sesuai dengan judul yang telah dirumuskan. Hal ini menjadikan penelitian ini sangat original dan berpotensi memberikan kontribusi baru dalam bidang ilmu yang diteliti.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan latar belakang yang telah disampaikan, masalah penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut.

1. Apakah terdapat hubungan *hardiness* dan *Organizational Citizenship Behavior* pada karyawan di PT Pulau Sambu (Kuala Enok)?
2. Apakah terdapat hubungan *self-efficacy* dan *Organizational Citizenship Behavior* pada karyawan di PT Pulau Sambu (Kuala Enok)?

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. Apakah terdapat hubungan *hardiness* dan *self-efficacy* dengan *Organizational Citizenship Behavior* pada karyawan di PT Pulau Sambu (Kuala Enok)?”

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Mengetahui hubungan antara *hardiness* dengan *Organizational Citizenship Behavior* pada karyawan di PT Pulau Sambu (Kuala Enok).
2. Mengetahui hubungan *self-efficacy* dan *Organizational Citizenship Behavior* pada karyawan di PT Pulau Sambu (Kuala Enok)
3. Mengetahui apakah terdapat hubungan antara *hardiness* dan *self-efficacy* dengan *Organizational Citizenship Behavior* pada karyawan di PT Pulau Sambu (Kuala Enok)

D. Keaslian Penelitian

Keaslian penelitian ini dilihat dari penelitian sebelumnya yang memiliki kesamaan dan perbedaan berdasarkan karakteristik, tema, teknik analisis, maupun jumlah subjek yang digunakan.

Hubungan antara *hardiness* dan OCB telah menjadi fokus penelitian yang berkembang dalam bidang psikologi organisasi. *Hardiness*, yang mencakup ketahanan, komitmen, dan rasa kendali, terbukti mempunyai hubungan terhadap hasil di tempat kerja, termasuk perilaku *ekstra-role* seperti OCB. Penelitian-penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa individu dengan tingkat *hardiness* yang tinggi lebih cenderung untuk terlibat dalam perilaku yang menguntungkan organisasi, bahkan di luar tugas formal mereka. Hal ini semakin relevan dalam

memahami bagaimana sifat psikologis individu dapat mempengaruhi perilaku yang mendukung efektivitas organisasi.

Penelitian Song dan Yang (2021) yang mengkaji hubungan antara stres, *hardiness*, dan OCB terhadap niat berkeperawatan pada perawat di rumah sakit penyakit menular memberikan wawasan penting mengenai peran *hardiness* dan OCB dalam menghadapi situasi sulit. Studi ini menyoroti bahwa *hardiness* yang tinggi tidak hanya membantu mengurangi stres, tetapi juga secara positif berhubungan dengan OCB dan niat berkeperawatan, dengan fokus pada konteks pandemi dan subjek perawat yang spesifik. Selain itu, penelitian Turnipseed (2003) juga menemukan hubungan positif antara kepribadian *hardy* dan OCB pada karyawan di organisasi produksi skala menengah. Kepribadian *hardiness* berhubungan dengan perilaku *ekstra-role* seperti loyalitas, kepatuhan, partisipasi sosial, dan kontribusi fungsional. Penelitian lain oleh Mirza dan Rezky (2016) yang melibatkan 100 guru SMA di Kota Banda Aceh juga menunjukkan adanya hubungan positif yang signifikan antara *hardiness* dan OCB. Temuan ini memperkuat bukti bahwa *hardiness* dapat mendorong perilaku yang lebih proaktif dan bermanfaat bagi organisasi.

Selain *hardiness*, *self-efficacy* juga merupakan faktor penting yang saling berhubungan dengan perilaku kewarganegaraan organisasi (OCB). *Self-efficacy*, yang didefinisikan sebagai keyakinan individu terhadap kemampuan mereka untuk berhasil dalam situasi tertentu, terbukti memiliki pengaruh positif terhadap OCB. Penelitian Salsabila (2024) menunjukkan bahwa individu yang memiliki *self-efficacy* yang tinggi lebih cenderung terlibat dalam perilaku yang menguntungkan

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.

organisasi. Temuan ini juga didukung oleh penelitian Pratiwi dan Nawangsari (2021), yang melaporkan efek positif signifikan dari efikasi diri terhadap OCB.

Penelitian Ulla, dkk (2021) lebih lanjut menggali hubungan antara efikasi diri dan OCB di kalangan guru di Pakistan, dengan mempertimbangkan peran mediasi dari motivasi prososial dan peran moderasi dari *incivility*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa peningkatan *self-efficacy* dapat meningkatkan perilaku OCB, terutama ketika motivasi prososial tinggi dan tingkat *incivility* rendah. Meskipun penelitian ini dilakukan di lingkungan akademik Lahore, Pakistan, dengan variabel prososial dan *incivility* sebagai faktor moderasi dan mediasi, kesamaan penelitian ini dengan penelitian lainnya adalah tujuannya untuk mengkaji hubungan antara *self-efficacy* dan OCB.

Berdasarkan temuan-temuan di atas, baik *hardiness* maupun *self-efficacy* berkontribusi positif terhadap perilaku OCB. Oleh karena itu, organisasi perlu mempertimbangkan penerapan strategi untuk meningkatkan *hardiness* dan *self-efficacy* karyawan, seperti melalui pelatihan yang sesuai, menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, serta mengapresiasi perilaku proaktif. Dengan demikian, organisasi dapat membangun tenaga kerja yang lebih terlibat dan berkontribusi positif terhadap budaya organisasi melalui OCB, yang pada akhirnya meningkatkan efektivitas keseluruhan organisasi.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Diarang 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.

E. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat baik dari aspek teoritis maupun praktis.

1. Manfaat Teoritis

Diharapkan bahwa temuan dari penelitian ini akan memberikan kontribusi signifikan terhadap pengembangan ilmu pengetahuan di bidang psikologi, terutama psikologi industri yang berkaitan dengan *hardiness*, *self-efficacy*, dan OCB pada karyawan perusahaan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan dan pemahaman baru yang memperkuat dasar teoritis dalam bidang-bidang tersebut.

2. Manfaat Praktis

- a. Penelitian ini memiliki manfaat praktis bagi instansi atau perusahaan dengan memberikan pemahaman yang lebih baik tentang bagaimana *hardiness* dan *self-efficacy* karyawan memiliki korelasi terhadap OCB. Dengan pemahaman ini, instansi atau perusahaan dapat mengembangkan strategi pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efektif, seperti program pelatihan yang mendorong pengembangan ketahanan (*hardiness*) dan keyakinan diri (*self-efficacy*) karyawan untuk meningkatkan partisipasi mereka dalam perilaku OCB.
- b. Bagi peneliti selanjutnya, hasil penelitian ini dapat menjadi landasan untuk eksplorasi lebih lanjut dalam konteks yang berbeda atau dengan variabel tambahan guna memperdalam pemahaman tentang hubungan antar faktor yang berhubungan dengan OCB di tempat kerja.

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

TINJAUAN PUSTAKA

A. *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

1. *Pengertian Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

Menurut Organ., dkk (2006), OCB adalah perilaku sukarela dan sadar muncul dari keinginan individu yang menguntungkan organisasi, sebagai bentuk kontribusi positif di luar tugas pokok dengan menunjukkan sikap proaktif yang meningkatkan kinerja organisasi tanpa terpengaruh oleh imbalan dari perusahaan. Barnard (1968), juga memaparkan bahwa OCB sebagai perilaku individu yang secara sukarela melebihi persyaratan minimum pekerjaan mereka dan berkontribusi pada efektivitas organisasi. OCB melibatkan tindakan sukarela yang tidak secara langsung terkait dengan sistem penghargaan formal, tetapi memberikan manfaat bagi perusahaan (Thomas, G., & Albishri, 2024).

Konsep dasar OCB sebelumnya telah diperkenalkan oleh Katz (1964), yang memperkenalkan ide perilaku di luar peran (*extra-role behavior*) sebagai tindakan spontan dan inovatif yang krusial bagi efektivitas organisasi. Kemudian, Smith, dkk (1983) secara jelas mengenalkan istilah OCB itu sendiri, mendefinisikannya sebagai tindakan sukarela yang penting meskipun tidak secara formal diberi penghargaan. Pemahaman ini diperkaya oleh Podsakoff, dkk (1990), yang mengidentifikasi lima dimensi utama OCB: *altruism*, *conscientiousness*, *sportsmanship*, *courtesy*, dan *civic virtue* yang semuanya berperan dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan adaptif.

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.

Berdasarkan beberapa penjelasan diatas terdapat kesamaan, sehingga dapat dirangkum bahwa OCB merupakan suatu perilaku sukarela yang secara sadar dilakukan individu di luar dari tugas pokok dan menjadi kontribusi positif untuk meningkatkan keberhasilan pada perusahaan.

2. Dimensi Organizational Citizenship Behavior (OCB)

Organ (2006) merumuskan OCB menjadi berbagai dimensi dari berbagai dimensi perilaku yang ditunjukkan oleh karyawan di tempat kerja. Beberapa dimensi umum OCB meliputi:

- a. *Altruism*, melibatkan menolong dan mendampingi rekan kerja yang mempunyai masalah atau masalah terkait pekerjaan tanpa mengharapkan imbalan apa pun. Seorang karyawan dengan *altruism* tinggi cenderung suka membantu rekan yang kesulitan meskipun itu bukan tanggung jawabnya. Sebaliknya, karyawan dengan *altruism* rendah lebih fokus pada tugasnya sendiri dan kurang peduli dengan masalah rekan kerja
- b. *Conscientiousness*, melibatkan karyawan untuk melampaui persyaratan pekerjaan mereka dengan rajin, bertanggung jawab, dan teliti dalam bekerja. Karyawan yang sangat *conscientiousness* akan bekerja dengan penuh dedikasi, mematuhi aturan dan prosedur, sehingga tugasnya selesai dengan baik dan tepat waktu. Sementara karyawan yang kurang *conscientiousness* sering mengabaikan aturan dan kurang bertanggung jawab dalam pekerjaannya.

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. *Sportsmanship*, berarti menjaga sikap positif, bekerja sama dengan orang lain, dan menjadi pemain tim yang baik bahkan dalam situasi yang menantang atau kompetitif. Karyawan dengan *sportsmanship* tinggi bisa bekerja sama dengan rekan kerja dan tetap bersikap positif meski dalam situasi sulit. Mereka menerima keputusan organisasi dengan baik meskipun tidak selalu sesuai dengan keinginan pribadi. Sebaliknya, karyawan dengan *sportsmanship* rendah sering mengeluh, sulit menerima kritik, dan kurang mau bekerja sama dengan rekan kerja yang berbeda pendapat.
- d. *Courtesy*, mengacu pada upaya untuk mencegah terjadinya masalah dengan orang lain dengan memberikan peringatan atau informasi sebelumnya tentang suatu kejadian yang mungkin mempengaruhi mereka. Karyawan dengan nilai *courtesy* tinggi selalu menjaga hubungan baik dengan rekan kerja, menghindari perilaku yang menyakiti perasaan orang lain, dan selalu sopan dalam berkomunikasi. Sebaliknya, karyawan dengan *courtesy* rendah sering terlibat konflik, kurang memperhatikan perasaan orang lain, dan menggunakan bahasa yang kasar.
- e. *Civic Virtue*, melibatkan partisipasi aktif dalam urusan organisasi, menunjukkan rasa tanggung jawab terhadap kesejahteraan organisasi, dan mendapat informasi tentang operasionalnya. Karyawan dengan *civic virtue* tinggi biasanya aktif dalam kegiatan organisasi di luar tugas utamanya, bersikap loyal, dan berusaha meningkatkan citra organisasi. Sebaliknya,

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.

karyawan dengan *civic virtue* rendah tidak tertarik terlibat dalam kegiatan organisasi dan tidak peduli dengan reputasi perusahaan.

Dimensi-dimensi ini mencerminkan sifat sukarela dan bebas dari perilaku yang berkontribusi terhadap fungsi dan efektivitas organisasi secara keseluruhan di luar dari tugas pokok karyawan.

3. Faktor yang Memengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Organ (2006) memaparkan OCB dikategorikan menjadi dua faktor berikut.

a. Faktor Internal

- 1) Kepuasan Kerja: Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung menunjukkan perilaku positif di luar tugas formal. Kepuasan kerja ini sendiri dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti gaji dan tunjangan (Tabatabei, dkk., 2015), peluang promosi (Swaminathan & Jawahar, 2013), lingkungan kerja (Wahyuni & Dirbawanto, 2022), dan kualitas hubungan dengan atasan maupun rekan kerja (Dewantara, 2024). Penelitian Aziz dan Kusmaryani (2024) mendukung temuan ini, di mana kepuasan kerja terbukti secara signifikan meningkatkan perilaku OCB, terutama pada aspek loyalitas, tanggung jawab, dan inisiatif. Begitu pula sebaliknya, karyawan yang tidak puas cenderung bersikap pasif dan kurang berpartisipasi dalam mendukung tujuan organisasi (Wahyuni & Supartha, 2019).
- 2) Komitmen Organisasi: Karyawan yang memiliki komitmen tinggi terhadap organisasi mereka cenderung lebih menunjukkan OCB

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.

(Soleha & Musoli, 2024). Karyawan dengan tingkat komitmen tinggi cenderung menunjukkan perilaku OCB yang lebih baik, seperti membantu rekan kerja, mematuhi kebijakan, dan aktif berkontribusi demi kemajuan organisasi. Sebaliknya, karyawan dengan komitmen rendah cenderung fokus hanya pada tugas pokok dan meminimalkan kontribusi sukarela (Alifia & Ulya, 2023).

- 3) Moral Karyawan: Moral karyawan mencerminkan sikap dan keyakinan positif terhadap organisasi, yang mendorong semangat untuk bekerja keras dan berkontribusi lebih (Tiwari, 2014). Karyawan dengan moral tinggi cenderung menunjukkan perilaku OCB, seperti membantu rekan dan menjaga komitmen kerja. Griep, dkk (2021) juga menemukan bahwa identitas moral yang tinggi, terutama dalam lingkungan kerja yang etis, meningkatkan konsistensi OCB dan kesejahteraan karyawan. Sebaliknya, moral yang rendah dapat menurunkan semangat berkontribusi dan bahkan memicu perilaku kontra-produktif melalui efek moral *licensing*.
- 4) Motivasi Kerja: Karyawan dengan motivasi kerja tinggi cenderung menunjukkan OCB yang sangat baik, terlihat dari semangat, keterlibatan, dan kerja tim (Malanao, dkk., 2015). Motivasi tinggi ini juga meningkatkan loyalitas karyawan, membuat mereka lebih termotivasi untuk bertindak demi kepentingan organisasi (Widnyasari & Surya, 2023). Sebaliknya, motivasi rendah menyebabkan karyawan

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.

pasif, hanya fokus pada tugas inti, dan kurang berinisiatif dalam memberikan kontribusi ekstra (Prabandari & Riani, 2023).

- 5) Kepribadian: Penelitian menunjukkan bahwa beberapa ciri kepribadian seperti *agreeableness* (kebaikan hati), *conscientiousness* (ketelitian), *neuroticism* (kecemasan), *self-efficacy* (keyakinan akan kemampuan diri), dan *hardiness* (ketangguhan menghadapi tekanan) berperan penting dalam membentuk perilaku OCB (Masinambow, dkk., 2023; Organ, 2006). Individu dengan kepribadian positif misalnya tinggi dalam *conscientiousness* dan *agreeableness* cenderung lebih kooperatif, disiplin, dan peduli terhadap lingkungan kerja, sehingga lebih sering menunjukkan perilaku OCB seperti membantu rekan kerja, loyal terhadap organisasi, dan aktif dalam kegiatan sukarela (Chiaburu, dkk., 2022). Sebaliknya, karyawan dengan ciri kepribadian kurang baik, seperti rendahnya kontrol diri, sifat individualistik, atau neurotisme tinggi, cenderung menunjukkan OCB yang rendah dan kurang berkontribusi di luar tugas formalnya (Cázares & Gómez, 2017).

b. Faktor Eksternal

- 1) Kepemimpinan: Gaya kepemimpinan yang efektif sangat meningkatkan OCB dengan menciptakan lingkungan kerja yang suportif, menghargai kontribusi, dan mendorong pengambilan keputusan partisipatif (Asgari, dkk., 2020). Misalnya, kepemimpinan transformasional dapat menginspirasi karyawan, sehingga

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.

meningkatkan kepuasan kerja dan OCB (Mardanillah, dkk., 2024). Sebaliknya, kepemimpinan yang buruk, seperti pengawasan yang kasar (*abusive supervision*), justru menurunkan OCB. Karyawan yang diperlakukan tidak adil atau tidak suportif cenderung enggan melakukan perilaku ekstra peran (Liu, dkk., 2024).

- 2) Budaya Organisasi: Budaya organisasi yang kuat menumbuhkan nilai-nilai bersama dan rasa memiliki, sehingga meningkatkan OCB (Ningsih & Tyas, 2024). Budaya positif, berlandaskan prinsip psikologi positif, juga mendorong kolaborasi dan keterlibatan karyawan, yang memperkuat OCB (Radu, 2023). Sebaliknya, budaya yang lemah atau tidak adil menurunkan keterikatan emosional karyawan dan meminimalkan motivasi untuk perilaku ekstra peran.
- 3) Hubungan dengan Rekan Kerja: Hubungan interpersonal yang baik menciptakan lingkungan kolaboratif yang mendorong OCB (Ravina, 2023). Ikatan sosial yang kuat meningkatkan kinerja kelompok dan mengurangi perilaku negatif (Ravina, 2023). Organisasi yang memprioritaskan inklusivitas menunjukkan moral dan kerja sama yang lebih tinggi, mendukung OCB (Westover, 2024). Sebaliknya, konflik dan kurangnya kepercayaan mengurangi OCB, membuat karyawan fokus pada tugas pokok saja.
- 4) Dukungan Sosial: Dukungan sosial dari rekan kerja dan atasan membantu karyawan mengatasi stres, yang meningkatkan OCB (Westover, 2024). Lingkungan yang suportif memungkinkan

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.

karyawan berkembang dan berkontribusi positif (Westover, 2024). Kepercayaan dan kepuasan kerja yang tinggi juga meningkatkan OCB (Aziz et al., 2024). Sebaliknya, kurangnya dukungan sosial menyebabkan stres dan *burnout*, menurunkan inisiatif dan loyalitas OCB.

Faktor-faktor ini saling berinteraksi dan dapat berbeda-beda dalam setiap konteks organisasi. Memahami faktor-faktor ini dapat membantu organisasi dalam mendorong dan mempertahankan perilaku OCB yang positif di antara karyawan mereka.

B. Hardiness

1. Pengertian Hardiness

Maddi (2004) menjelaskan bahwa *hardiness* merupakan sebuah konsep dalam psikologi kepribadian yang mengacu pada kemampuan dan sikap-sikap yang mendorong seseorang untuk merespon dan mengatasi situasi stres, tantangan, dan situasi yang menuntut secara mental dan fisik dengan upaya mengatasi dan interaksi sosial yang cenderung menghasilkan ketahanan, dengan cara mengubah potensi bencana menjadi kesempatan. Orang yang memiliki *hardiness* cenderung memiliki kehidupan yang lebih memuaskan, tangguh, dan penuh makna. *Hardiness* juga telah terbukti memiliki efek perlindungan terhadap gejala penyakit yang disebabkan oleh stres.

Kobasa (1979) memaparkan bahwa *hardiness* merupakan kepribadian yang dimiliki individu sebagai bentuk pertahanan terhadap stres, kecemasan, dan depresi. Adanya komitmen yang kuat terhadap diri sendiri menjadikan individu mempunyai keyakinan terhadap dirinya dalam keterlibatan dirinya

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.

terhadap lingkungan. Sejalan dengan Pratama (2022) yang memaparkan *hardiness* merupakan suatu karakteristik kepribadian yang memiliki ketangguhan mampu mengatasi peristiwa-peristiwa yang tidak menyenangkan dan menimbulkan stres. Ketangguhan ini ditandai oleh tingkat kontrol, komitmen, dan kesiapan menghadapi tantangan. Individu yang memiliki kepribadian *hardiness* akan merasa bahwa dirinya kuat dibanding masalah yang dihadapinya. Sehingga mendorong dirinya untuk tetap bertahan, bangkit, dan terus untuk melangkah serta belajar berdasarkan keadaan yang dialaminya. Demikian hal tersebut menjadikan dirinya sebagai individu yang lebih baik untuk kedepannya (Hayati & Wibawanti, 2022).

Dari beberapa pengertian menurut para ahli sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa *hardiness* merupakan salah satu karakteristik kepribadian yang ditandai dengan pertahanan diri sebagai sumber kekuatan bagi individu dalam menghadapi peristiwa yang sulit.

2. Aspek *Hardiness*

Aspek *hardiness* menurut Maddi (2004) terdapat tiga sikap utama yang saling berhubungan dan mendukung individu dalam menghadapi perubahan dan tantangan dengan cara yang produktif dan mengembangkan:

a. Komitmen

Sikap ini melibatkan perasaan terlibat dan terikat dalam hubungan aktivitas dan peristiwa. Individu yang memiliki komitmen tinggi cenderung merasa lebih terkait dan memiliki kepentingan dalam hasil dari

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.

situasi yang dihadapi. Sebaliknya, karyawan dengan komitmen rendah akan lebih mudah menyerah saat menemui kesulitan.

b. Kontrol

Keyakinan bahwa seseorang dapat mempengaruhi hasil-hasil situasi kejadian yang dihadapi. Individu dengan kontrol yang tinggi percaya bahwa mereka dapat mengelola dan mempengaruhi lingkungan mereka, sehingga tidak merasa menjadi korban kejadian di luar kendali mereka. Sebaliknya, orang dengan kontrol rendah akan merasa tidak berdaya dan cenderung menyalahkan keadaan.

c. Tantangan

Sikap yang melihat perubahan dan situasi stres sebagai kesempatan untuk pertumbuhan dan pengembangan pribadi. Individu yang memiliki sikap tantangan cenderung tidak menghindari atau takut terhadap perubahan, tetapi memandangnya sebagai tantangan yang menarik untuk diatasi. Sedangkan orang dengan nilai tantangan rendah akan cenderung menghindari perubahan dan merasa terancam oleh hal-hal baru.

Ketiga sikap ini bersama-sama membentuk dasar dari *hardiness*, yang memungkinkan individu untuk mengubah situasi yang menantang menjadi pengalaman pembelajaran dan pertumbuhan. *Hardiness* juga dikaitkan dengan kesehatan mental dan fisik yang lebih baik, kinerja yang lebih efektif, dan kemampuan untuk bertahan dan berkembang di bawah tekanan.

C. *Self-efficacy*

1. Pengertian *Self-efficacy*

Menurut Bandura (1986), *self-efficacy* merupakan keyakinan individu mengenai kemampuannya untuk mengatur dan melakukan tindakan dalam situasi tertentu guna mencapai hasil yang diinginkan. *Self-efficacy* bukan hanya tentang kemampuan, tetapi juga tentang kepercayaan diri dalam menggunakan kemampuan tersebut. Wood (1989) juga menjelaskan bahwa *self-efficacy* adalah keyakinan individu pada kemampuan mereka miliki untuk mencapai hasil tertentu dalam situasi tertentu. Sejalan dengan pernyataan Perera, dkk (2018) yang mengidentifikasi *self-efficacy* sebagai keyakinan individu terhadap kemampuan mereka dalam menyelesaikan tugas dengan baik. Individu dengan *self-efficacy* yang tinggi cenderung lebih mampu menyelesaikan tugas mereka dengan efektif. Dalam konteks yang selanjutnya Barbaranelli, dkk (2018) menjelaskan *self-efficacy* merupakan keyakinan seseorang dalam kemampuannya untuk mencapai tujuan tertentu dan mengatasi hambatan yang dihadapi dalam konteks kerja.

Self-efficacy dapat berkembang melalui pengalaman-pengalaman hidup individu bagaimana cara melewati kesulitan di masa lampau sehingga dari kejadian tersebut dapat menjadikan individu yakin atas apa yang akan dihadapinya. Oleh karena itulah *self-efficacy* disimpulkan dengan keyakinan individu terhadap kemampuannya untuk melakukan sesuatu guna mencapai tujuan yang diinginkan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarang 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. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2. Aspek Self-Efficacy

Menurut Barbaranelli, dkk (2018) terdapat beberapa aspek utama dari *self-efficacy* (Barbaranelli, dkk., 2018) meliputi:

a. *Task Self-efficacy*

Aspek ini mengacu pada keyakinan diri seseorang dalam kemampuannya untuk melakukan tugas-tugas yang berhubungan dengan pekerjaan tertentu. Hal ini secara positif terkait dengan perilaku dalam peran dan secara negatif dengan perilaku kontraproduktif (Barbaranelli, dkk., 2018). *Self-efficacy* terhadap tugas sangat penting untuk performa kerja, terutama dalam tugas-tugas dengan kompleksitas rendah (Judge., dkk, 2007). Barbaranelli, dkk (2018) mengkategorikan aspek ini mengacu pada dimensi *magnitude* (Bandura, 1986), di mana individu menilai kemampuan mereka untuk menyelesaikan berbagai tugas di tempat kerja. Misalnya, seorang karyawan mungkin merasa yakin untuk menyelesaikan tugas yang kompleks, tetapi mungkin merasa kurang yakin untuk menangani tugas yang lebih menantang.

b. *Negative Emotional Self-efficacy*

Aspek ini melibatkan kemampuan untuk mengelola dan mengatur emosi negatif dalam situasi yang penuh tekanan. Hal ini berhubungan negatif dengan emosi negatif dan gejala yang berhubungan dengan kesehatan, yang mengindikasikan pentingnya menjaga kesejahteraan emosional di tempat kerja (Barbaranelli., dkk, 2018). *Negative Emotional Self-efficacy* yang tinggi dapat mengurangi ketegangan emosional dan kelelahan emosional (Loeb, dkk., 2016). Barbaranelli., dkk (2018) merumuskan *task self-efficacy*

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarang 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. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

dan *negative emotional self-efficacy* pada dimensi *strength* yang merujuk pada seberapa kuat keyakinan individu terhadap kemampuan mereka untuk berhasil dalam tugas tertentu (Bandura, 1986).

c. *Assertive Self-efficacy*

Aspek ini mencerminkan keyakinan diri dalam mempertahankan sudut pandang dan membela diri dalam interaksi sosial. Menariknya, meskipun *assertive self-efficacy* diharapkan bermanfaat, namun telah ditemukan secara positif terkait dengan perilaku kerja yang kontraproduktif, yang menunjukkan hubungan yang kompleks yang mungkin bergantung pada konteks dan perbedaan individu (Barbaranelli, dkk., 2018).

d. *Empathic Self-efficacy*

Aspek ini berkaitan dengan kemampuan untuk memahami dan merespons keadaan dan kebutuhan orang lain. *Empathic self-efficacy* berhubungan positif dengan perilaku peran ekstra, yang menunjukkan perannya dalam membina lingkungan kerja yang suportif dan kolaboratif (Barbaranelli., dkk, 2018). Hal ini berkontribusi pada kondisi tim kerja yang lebih baik dan dapat menjadi aset berharga dalam program pengembangan tim dan pengembangan staf (Loeb, dkk., 2016). Barbaranelli., dkk, (2018) merujuk *negative emotional self-efficacy*, *empathic self-efficacy*, dan *assertive self-efficacy* pada dimensi *generality* (Bandura, 1986) yang mengacu pada sejauh mana keyakinan *self-efficacy* dapat diterapkan di berbagai konteks atau situasi.

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.

Aspek-aspek *self-efficacy* memiliki hubungan yang saling terkait dalam membentuk persepsi individu secara keseluruhan mengenai kemampuan dan motivasinya untuk terlibat dalam berbagai tugas atau aktivitas. Secara luas *self-efficacy* (Bandura, 1997) memberikan wawasan yang lebih dalam tentang bagaimana keyakinan individu beroperasi dalam konteks kerja dan bagaimana mereka dapat mempengaruhi perilaku dan hasil kerja.

D. Kerangka Berpikir

Tingginya permintaan pasar yang disertai ketatnya persaingan industri saat ini membuat perusahaan semakin membutuhkan sumber daya manusia (SDM) yang tangguh, mampu bertahan dari berbagai macam situasi permasalahan serta bersedia dengan sukarela membantu dalam meningkatkan kinerja perusahaan. Perilaku ini dikenal sebagai *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Perilaku OCB menjadi penting dalam memberikan manfaat bagi perusahaan. Berdasarkan pemaparan Organ (2006) OCB berupa perilaku yang berasal dari individu secara sadar dan sukarela dilakukan yang dapat memberikan kontribusi positif serta menguntungkan bagi organisasi atau perusahaan, hal ini menjadi landasan dalam mengukur variabel OCB. Ramos dan Elitan (2023) juga memaparkan bahwa OCB yang kuat pada karyawan membantu meningkatkan produktivitas perusahaan dengan meningkatkan efisiensi kerja, mengurangi absensi, dan meningkatkan semangat kerja karyawan. Selain itu, karyawan yang menunjukkan tingkat OCB yang tinggi cenderung merasa lebih puas dengan pekerjaannya dan lebih loyal kepada organisasi, sehingga mereka lebih kecil

kemungkinannya untuk mengundurkan diri dan hal ini akan mengurangi *turnover* bagi perusahaan (Chen., dkk., 1998).

Secara umum, OCB dipengaruhi oleh karakteristik individu seperti kepribadian, nilai-nilai pribadi, dan motivasi, yang membentuk kemauan dan kemampuan seseorang untuk berperilaku ekstra peran (Organ, 2006; Purba & Seniati, 2004). Dua ciri kepribadian yang dianggap krusial dalam membentuk OCB adalah *hardiness* dan *self-efficacy*.

Hardiness menjadi bentuk kepribadian positif yang krusial bagi karyawan karena berfungsi sebagai mekanisme pertahanan diri dan memberikan kekuatan untuk menghadapi situasi sulit (Justin, dkk., 2023; Althaf, 2024). Dengan demikian, tingkat *hardiness* secara signifikan berhubungan perilaku OCB karyawan. Sebagai mekanisme pertahanan diri yang positif, *hardiness* membantu karyawan menghadapi situasi sulit dengan ketangguhan. Individu dengan tingkat *hardiness* tinggi cenderung melihat tantangan sebagai peluang, bukan ancaman, dan memiliki daya tahan psikologis untuk berkontribusi melampaui tugas formal (Turnipseed, 2003). Sebaliknya, mereka yang memiliki *hardiness* rendah lebih rentan terhadap stres dan kurang termotivasi untuk berkontribusi secara sukarela.

Sejalan dengan penelitian Song dan Yang (2021) yang menunjukkan bahwa perawat dengan *hardiness* tinggi mampu mengelola stres akibat pandemi dengan baik dan tetap menampilkan OCB, berbeda dengan mereka yang memiliki *hardiness* rendah. Ini memperkuat gagasan bahwa *hardiness* adalah salah satu ciri kepribadian yang memungkinkan individu untuk tetap aktif dan terlibat, menjadikannya fondasi penting bagi peningkatan OCB di lingkungan kerja.

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

- Dari hasil pemaparan diatas, tingginya *hardiness* dan *self-efficacy* pada karyawan dapat meningkatkan perilaku OCB. Hal ini didukung dengan hasil penelitian Turnipseed (2003), Khairunnisa, dkk (2023), dan Amir, dkk (2023). Karakteristik individu seperti kepribadian, nilai-nilai pribadi, dan motivasi individu

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.

juga saling berhubungan dengan kemauan dan kemampuan seseorang untuk menunjukkan OCB.

Hubungan *Hardiness* dan *Self-efficacy* terhadap OCB dapat dilihat dari kerangka konseptual di bawah ini.



Gambar 2. 1
Kerangka Berpikir

E. Hipotesis

Berdasarkan pemaparan sebelumnya, hipotesis yang akan diuji dalam penelitian ini sebagai berikut.

- H₁ : Adanya hubungan antara *Hardiness* dan *Self-efficacy* terhadap OCB pada Karyawan PT Pulau Sambu (Kuala Enok)
- H₂ : Adanya hubungan antara *Hardiness* dan OCB pada Karyawan PT Pulau Sambu (Kuala Enok)
- H₃ : Adanya hubungan antara *Self-efficacy* dan OCB pada Karyawan PT Pulau Sambu (Kuala Enok)

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

A. Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Sugiyono (2017) menjelaskan bahwa metode kuantitatif berakar pada filsafat positivisme, dengan ciri khasnya yang konkret, objektif, terukur, rasional, dan sistematis. Metode ini disebut ilmiah karena mengikuti prinsip-prinsip ilmiah, juga dikenal sebagai metode *discovery* karena mendukung penemuan dan pengembangan ilmu pengetahuan dan teknologi baru. Metode kuantitatif dikenal karena menggunakan data berupa angka-angka yang dianalisis dengan statistik. Pendekatan penelitian korelasional digunakan untuk mengevaluasi sejauh mana perubahan dalam satu variabel mempengaruhi perubahan variabel lainnya, yang diukur melalui koefisien korelasi (Hartono, 2019).

Tujuan utama dari penelitian ini adalah menguji hubungan antara variabel dependen dan variabel independen. Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi hubungan antara *hardiness* dan *self-efficacy* dengan perilaku OCB pada karyawan melalui pengujian hipotesis..

B. Identifikasi Variabel Penelitian

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari dua variabel independen (X) dan satu variabel dependen (Y), adapun variabel yang digunakan 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.

Variabel Independen (X) : *Hardiness* (X₁)

Self-efficacy (X₂)

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

C. Definisi Operasional

1. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Organizational Citizenship Behavior (OCB) adalah perilaku sukarela yang secara sadar dilakukan oleh karyawan PT Pulau Sambu (Kuala Enok) di luar tugas pokoknya dan tidak secara langsung mendapat imbalan, namun berkontribusi positif terhadap keberhasilan perusahaan. Karyawan dengan OCB tinggi cenderung suka membantu rekan kerja, mematuhi aturan, menjaga hubungan baik, tetap bersikap positif dalam situasi sulit, dan aktif berpartisipasi dalam kegiatan organisasi

2. *Hardiness*

Hardiness merupakan karakteristik kepribadian yang dimiliki karyawan PT Pulau Sambu (Kuala Enok) ditandai dengan kemampuan untuk tetap bertahan dan berfungsi secara optimal dalam menghadapi situasi sulit. Karakteristik ini terlihat dari daya tahan mereka terhadap tekanan, komitmen tinggi pada pekerjaan, dan kemampuan beradaptasi dengan perubahan.

3. *Self-efficacy*

Self-efficacy merupakan bentuk keyakinan karyawan PT Pulau Sambu (Kuala Enok) terhadap dirinya dalam melakukan sesuatu untuk mencapai tujuan yang diinginkan sehingga dapat memberikan keefektivitasan terhadap perusahaan PT Pulau Sambu (Kuala Enok).

D. Partisipan Penelitian

1. Populasi Penelitian

Menurut Sugiyono (2017), populasi merujuk kepada kelompok luas objek atau subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik yang sama, yang ditentukan oleh peneliti untuk diteliti dan dari mana kesimpulan dapat diambil. Liberty dan Roflin (2021) juga mengartikan populasi sebagai keseluruhan objek penelitian. Populasi yang diambil dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Pulau Sambu (Kuala Enok). Jumlah populasi diperoleh berdasarkan data jumlah karyawan pada Februari 2025 sebanyak 751 orang karyawan di PT Pulau Sambu (Kuala Enok).

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2017), sampel merupakan bagian dari populasi yang digunakan sebagai sumber data dalam penelitian. Meskipun sampel hanya merupakan bagian kecil dari populasi, sampel diharapkan dapat mewakili karakteristik yang ada dalam populasi secara keseluruhan. Dengan kata lain, sampel adalah sekelompok individu yang dipilih untuk mewakili karakteristik populasi. Peneliti memilih sampel dengan tujuan untuk mendapatkan informasi tentang populasi.

Penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini didasarkan pada rumus Krejcie dan Morgan (1970). Perhitungan yang dilakukan dengan bantuan kalkulator daring (Azka Tech, t.t.) menunjukkan bahwa untuk *population size* 751 orang, *margin of error* 6%, dan *confidence level* 95%, jumlah sampel minimum yang diperlukan adalah 198 responden. Namun, penelitian ini

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.

menggunakan 236 responden agar hasilnya tetap representatif dan memiliki tingkat akurasi yang baik dalam menarik kesimpulan.

3. Teknik Pengambilan Sampling

Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *purposive sampling*.

Sugiyono (2019) mengemukakan bahwa *purposive sampling* merupakan metode pengambilan sampel yang didasarkan pada pertimbangan tertentu. Teknik ini termasuk dalam *non-probability sampling*, dimana sampel diambil berdasarkan siapa saja yang secara kebetulan ditemui dan bersedia berpartisipasi dalam penelitian (Sugiyono, 2019). Peneliti telah menetapkan kriteria untuk sampel penelitian, yaitu karyawan yang minimal sudah bekerja selama satu tahun di perusahaan PT Pulau Sambu (Kuala Enok). Kriteria ini ditetapkan karena masa kerja satu tahun dianggap cukup untuk memahami sistem kerja dan budaya organisasi, sehingga perilaku organisasi seperti OCB lebih stabil dan dapat diamati secara konsisten (Sidiq, dkk., 2019).

E. Metode Pengumpulan Data

Penelitian ini memanfaatkan instrumen skala untuk mengukur variabel penelitian. Sugiyono (2016) menjelaskan bahwa skala pengukuran merupakan sistem yang mendefinisikan panjang pendeknya interval dalam alat ukur. Alat ukur dengan skala ini menghasilkan data yang dapat dikuantifikasi dan dianalisis secara statistik.

Penelitian ini menggunakan skala likert untuk mengukur sikap dan persepsi responden terhadap objek penelitian. Seperti yang dijelaskan Sugiyono (2016), skala likert terdiri dari serangkaian pernyataan yang dirancang untuk mengetahui

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Diarang 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. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

pandangan responden terhadap suatu topik. Dalam penelitian ini, skala likert memiliki empat pilihan jawaban, dengan nilai yang berbeda untuk pernyataan yang mendukung (*favorable*) dan tidak mendukung (*unfavorable*) objek penelitian.

1. *Organizational Citizenship Behavior*

Skala *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yang digunakan dalam penelitian ini merupakan adaptasi dari teori OCB yang dikembangkan oleh Organ (2006). Proses adaptasi ini dilakukan oleh Sufya (2022) untuk menyusun instrumen berbahasa Indonesia yang sesuai dengan konteks budaya dan bahasa lokal, sehingga dapat mengukur tingkat perilaku OCB pada responden secara akurat.

Setelah diadaptasi, instrumen ini diuji kelayakannya. Skala ini menggunakan 24 aitem, skala dari Organ (2006) mengukur aspek *altruism*, *conscientiousness*, *sportsmanship*, *courtesy* dan *civic virtue* menggunakan skala Likert dengan rentang skor 1-4. Untuk aitem yang mendukung (*favorable*), penilaiannya adalah Sangat Setuju (4), Setuju (3), Tidak Setuju (2), dan Sangat Tidak Setuju (1). Sebaliknya, pada aitem yang tidak mendukung (*unfavorable*), skoringnya berbalik. Untuk memastikan item-item pertanyaan valid dan reliabel, penelitian ini akan melakukan uji validitas dan reliabilitas. Uji validitas bertujuan untuk memastikan bahwa setiap aitem benar-benar mengukur dimensi OCB yang dimaksud, sedangkan uji reliabilitas untuk memastikan konsistensi dan kestabilan hasil instrumen. Dengan demikian, data yang diperoleh dari penelitian ini dapat dipertanggungjawabkan kebenarannya secara ilmiah.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

Tabel 3. 1 Blueprint OCB Scale

Aspek	Indikator	Sebaran Item		Jumlah
		Favo	Unfavo	
Altruism	1. Menjadi <i>volunteer</i>			
	2. Menyelesaikan masalah rekan kerja terkait dengan pekerjaannya	1,9,22,4,5		5
Conscientiousness	1. Tersusun/rapi	2,7,8,21,10		5
	2. <i>Dutifulness</i> /tuntas sesuai dengan persyaratan			
Sportsmanship	1. Toleransi		11,12,13,3,15	5
	2. Rela berkorban			
Courtesy	1. Menghargai orang lain	6,17,18,16,20		5
	2. Memperhatikan orang lain			
Civic virtue	1. Mengikuti perubahan dalam organisasi	19,24,23,14		4
	2. Inisiatif			
Total				24

2. Hardiness

Skala *hardiness* yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Occupational Hardiness Questionnaire* (OHQ) yang dikembangkan oleh Krzysztof Grala dan Lukasz Baka (2022). Instrumen ini kemudian diadaptasi ke dalam bahasa Indonesia dan dimodifikasi dengan menambahkan tiga item *unfavorable* pada setiap dimensinya. Penambahan ini bertujuan untuk mengurangi bias respons dan memastikan validitas instrumen. Skala ini mengacu pada teori *hardiness* Kobasa (1997) dan menggunakan skala Likert 4 poin dengan rentang skor 1 (Sangat Tidak Sesuai) hingga 4 (Sangat Sesuai).

Setelah diadaptasi dan dimodifikasi, instrumen ini akan diuji kelayakannya. Uji validitas dilakukan untuk memastikan setiap item pertanyaan benar-benar mengukur konsep *hardiness* yang dimaksud. Sementara itu, uji reliabilitas

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

dilakukan untuk menjamin konsistensi dan kestabilan instrumen. Melalui kedua uji ini, data yang diperoleh dari penelitian dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah.

Tabel 3. 2 Blueprint OHQ

Dimensi	Indikator	Aitem		Total
		Favo	Un favo	
Komitmen	1. Mempunyai arah tujuan hidup			
	2. Melihat pekerjaan dan hubungan bagian bermakna dalam hidup.	1,4,7,10,14	16	6
Kontrol	1. Tidak mudah merasa lemah saat menghadapi tantangan.			
	2. Bersikap proaktif dalam menyelesaikan masalah.	3,6,9,12,15	17	6
Tantangan	1. Melihat kegagalan sebagai pengalaman belajar.			
	2. Berani mengambil resiko dan beradaptasi pada hal baru.	2,5,8,11,13	18	6
Total				18

3. Self-efficacy

Skala *self-efficacy* yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Work Self-Efficacy Scale* (W-SE), yang dikembangkan oleh Barbaranelli, dkk (2018) berdasarkan teori *self-efficacy* dari Bandura (1986). Instrumen ini diadaptasi ke dalam bahasa Indonesia dan dimodifikasi dengan menambahkan empat item *unfavorable* pada setiap aspek. Modifikasi ini bertujuan untuk meminimalisir bias respons dan memastikan keseimbangan dalam pengukuran. Skala ini menggunakan Likert 4 poin, di mana pernyataan *favorable* diberi skor 1 (Sangat Tidak Sesuai) hingga 4 (Sangat Sesuai), dan sebaliknya untuk pernyataan *unfavorable*.

Setelah diadaptasi dan dimodifikasi, skala ini diuji kelayakannya melalui uji validitas dan reliabilitas. Uji validitas dilakukan untuk memastikan setiap item

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.

pertanyaan benar-benar mengukur konsep *self-efficacy* yang dimaksud. Sementara itu, uji reliabilitas bertujuan untuk menjamin konsistensi dan stabilitas instrumen, sehingga data yang diperoleh dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah.

Tabel 3. 3 Blueprint W-SE scale

Dimensi	Indikator	Aitem		Total
		Favo	Unfavo	
Tugas <i>Self-efficacy</i>	1. Menyelesaikan tugas tepat waktu	18,23,20,		
	2. Bekerja optimal dibawah tekanan	9,16,13,5,25	27	9
<i>Self-efficacy Emosional Negatif</i>	1. Mampu mengendalikan diri			
	2. Mengelola emosi dan profesional saat menghadapi ketidakstabilan di tempat kerja	1,11,4,19,17,6,22	28	7
<i>Self Efikasi Empatik</i>	1. Kemampuan memahami emosi orang lain.			
	2. Kemampuan untuk bertindak berdasarkan kebutuhan orang lain.	2,8,14,26,21	29	6
<i>Self-efficacy Asertif</i>	1. Kemampuan membela pendapat pribadi.	3,15,10,2		
	2. Kemampuan menyampaikan ide meski ada perbedaan pendapat.	4,7,12	30	7
Total				30

F. Uji Coba Alat Ukur

Sebelum digunakan dalam penelitian, skala yang digunakan terlebih dahulu diuji coba (*try out*) guna memastikan bahwa alat ukur tersebut valid dan reliabel dalam mengukur variabel yang dimaksudkan. Skala yang diuji coba mencakup skala OCB, *hardiness*, dan *self-efficacy*. Proses uji coba dilakukan secara langsung (*offline*) dengan membagikan skala tersebut pada karyawan PT Pulau Sambu (Kuala Enok) pada hari Kamis, 13 Maret 2025. Sampel uji coba terdiri dari 30 karyawan, jumlah ini dianggap cukup representatif untuk menguji validitas dan

reliabilitas instrumen sebelum digunakan pada sampel penelitian yang lebih besar. (Sugiyono, 2019), yang menyatakan bahwa jumlah tersebut sudah mencukupi untuk memperoleh gambaran awal reliabilitas dan validitas aitem sebelum digunakan dalam pengambilan data utama. Sampel berasal dari departemen PHD, HRD, BMD-GMD, dan ESM. Setelah data terkumpul, peneliti melakukan analisis statistik menggunakan SPSS 27 *for Windows* untuk menguji reliabilitas, daya beda item dan validitas item.

Setelah pelaksanaan uji coba (*try out*) awal, peneliti merevisi beberapa item berdasarkan hasil analisis validitas dan masukan dari responden, dengan tujuan untuk memperjelas redaksi dan meningkatkan pemahaman tanpa mengubah tujuan dari item tersebut. Revisi yang dilakukan sebagian besar bersifat redaksional dan tetap mempertahankan substansi konstruk teoritis. Oleh karena itu, item-item yang telah direvisi kemudian digunakan kembali dalam penyebaran kuesioner untuk penelitian utama. Peneliti juga melakukan uji validitas ulang terhadap seluruh item guna memastikan kualitas alat ukur sebelum dianalisis lebih lanjut. Sementara itu, uji daya beda tidak dilakukan ulang karena perubahan yang dilakukan tidak mengubah makna substantif dari item (Azwar, 2012).

G. Validitas dan Reliabilitas

1. Validitas

Validitas mengacu pada tingkat ketepatan atau kesesuaian antara data yang diperoleh dengan data yang sebenarnya terjadi di lapangan, seperti yang dijelaskan Sugiyono (2017). Alat ukur yang valid dapat menghasilkan hasil yang sesuai dan akurat, serta mampu menjalankan fungsi ukurnya dengan tepat,

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.

sehingga mencerminkan realitas yang ingin diukur. Agar setiap butir aitem pada instrumen dapat berfungsi dengan tepat, peneliti menggunakan uji validitas isi.

Uji validitas isi adalah suatu proses untuk menilai sejauh mana isi instrumen penelitian relevan dan sesuai dengan konsep atau variabel yang ingin diukur (Azwar, 2015). Dengan kata lain, uji validitas isi memastikan bahwa butir-butir pertanyaan dalam instrumen benar-benar mengukur apa yang dimaksudkan untuk diukur. Validitas isi diperoleh melalui penilaian dari ahli untuk memastikan bahwa item dalam instrumen benar-benar mencerminkan aspek-aspek dari konstruk yang diukur. Penilaian dilakukan oleh dosen pembimbing, dosen penguji, dan HRD PT Pulau Sambu (Kuala Enok).

Proses penilaian instrumen mencakup pertimbangan aspek keterbacaan dan kejelasan redaksional setiap item, seberapa baik item-item tersebut mewakili dimensi konstruk yang diteliti, serta kesesuaian konteks item dengan kondisi riil di lingkungan kerja calon responden. Tindak lanjut dari validasi ini adalah revisi dan penyempurnaan sejumlah item sebelum dilakukan pengumpulan data awal.

2. Uji daya beda item

Uji daya beda dilakukan untuk mengetahui kemampuan masing-masing item dalam membedakan individu yang memiliki tingkat konstruk tinggi dan rendah. Menurut Azwar (2012), item yang baik adalah item yang memiliki daya beda tinggi, artinya dapat memberikan kontribusi yang jelas dalam membedakan kelompok responden berdasarkan karakteristik yang diukur. Dalam penelitian ini, daya beda dianalisis melalui nilai korelasi item-total, dengan kriteria minimal $r \geq 0,25$. Item yang memiliki nilai korelasi di bawah

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.

angka tersebut dinyatakan memiliki daya beda yang rendah dan perlu direvisi atau dihapus. Uji daya beda item dilakukan dalam dua tahap, yaitu pada tahap *try out* awal dan tahap penyebaran data utama. Pada tahap *try out*, skala diuji cobakan kepada 30 responden dengan tujuan untuk mengidentifikasi item-item yang memiliki kemampuan diskriminatif terhadap subjek.

Pada skala OCB diperoleh hasil bahwa sembilan item memiliki nilai korelasi di bawah 0,25, yaitu item nomor 2, 3, 7, 10, 11, 13, 14, 15, dan 18. Oleh karena itu, kesembilan item tersebut dinyatakan tidak valid dan perlu dilakukan revisi redaksional guna meningkatkan kejelasan dan daya bedanya. Setelah melalui proses revisi, skala disebar kembali pada sampel penelitian utama, dan dilakukan uji daya beda ulang. Hasil analisis menunjukkan bahwa sembilan item kembali tidak memenuhi kriteria validitas karena memiliki nilai *Corrected Item-Total Correlation* $< 0,25$, yaitu item nomor 1, 2, 4, 5, 11, 14, 15, 23, dan 24. Item-item tersebut akhirnya digugurkan dari skala dan tidak diikut sertakan dalam uji statistik berikutnya. Berikut adalah gambaran sebaran item gugur pada skala OCB.

Tabel 3. 4 Blueprint Uji Daya Beda Skala OCB

Aspek	Sebaran Item Valid		Sebaran Item Gugur		Jumlah
	Favo	Unfavo	Favo	Unfavo	
<i>Altruism</i>	9,22		1,4,5		5
<i>Conscientiousness</i>	8,21		2		5
<i>Sportsmanship</i>		3,12,13		11,15	5
<i>Courtesy</i>	6,17,16,20,18				5
<i>Civic virtue</i>	19		14,23, 24		4
Total					24

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.

Berdasarkan tabel diatas, hanya item-item yang lolos uji daya beda yang digunakan dalam skala akhir. Hasil ini menjadi dasar dalam menyusun *blueprint* skala OCB yang memuat item-item valid dan sesuai untuk menggambarkan setiap dimensi yang diukur. *Blueprint* skala penelitian OCB disajikan pada tabel berikut:

Tabel 3. 5 *Blueprint* Skala OCB (untuk penelitian)

Aspek	Sebaran Item		Jumlah
	Favo	Unfavo	
<i>Altruism</i>	5,15		2
<i>Conscientiousness</i>	3,4,6,14		4
<i>Sportsmanship</i>		1,7,8	3
<i>Courtesy</i>	2,9,10,11,13		5
<i>Civic virtue</i>	12		1
Total			15

Uji daya beda item pada skala *hardiness* dilakukan untuk mengetahui sejauh mana setiap item mampu membedakan individu yang memiliki tingkat *hardiness* tinggi dan rendah. Berdasarkan hasil analisis *Corrected Item-Total Correlation* terhadap 18 item pada tahap *try out*, ditemukan bahwa 13 item memiliki nilai korelasi $\geq 0,25$ dan dinyatakan valid, sedangkan 5 item lainnya yaitu item nomor 6, 13, 15, 16, dan 18 memiliki nilai korelasi di bawah 0,25 dan dinyatakan tidak valid. Item-item yang tidak valid akan direvisi secara redaksional. Setelah dilakukan revisi redaksional berdasarkan hasil *try out*, skala *hardiness* disebarkan kembali dalam penelitian utama. Berdasarkan hasil pengujian, diketahui terdapat 6 item dari 18 item yang tidak valid karena memiliki nilai korelasi di bawah 0,25. Sementara itu, nilai korelasi item yang valid berada pada rentang 0,241 sampai 0,508. Sebaran item gugur dapat dilihat pada tabel *blueprint* uji daya beda item skala *hardiness* di bawah ini.

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.

Tabel 3. 6 Blueprint Uji Daya Beda Skala *Hardiness*

Dimensi	Aitem Valid		Aitem Gugur		Total
	Favo	Unfavo	Favo	Unfavo	
Komitmen	1,4,7,10,14			16	6
Kontrol	3,9,12,15		6	17	6
Tantangan	5,8,11		2,8	18	6
Total					18

Berdasarkan hasil uji daya beda item, peneliti melakukan penyesuaian terhadap item-item yang tidak memenuhi kriteria validitas. Hasil akhir ini kemudian digunakan sebagai acuan dalam menyusun *blueprint* skala *hardiness*, yang berisi kumpulan item valid berdasarkan masing-masing dimensi yang diukur. Susunan *blueprint* skala *hardiness* ditampilkan pada tabel berikut:

Tabel 3. 7 Blueprint Skala *Hardiness* (untuk penelitian)

Dimensi	Aitem Valid		Total
	Favo	Unfavo	
Komitmen	1,3,5,7,11		5
Kontrol	2,6,9,12		4
Tantangan	4,8,10		3
Total			12

Hasil uji coba alat ukur (*try out*) skala *self-efficacy* diuji melalui uji daya beda item, dengan kriteria batas koefisien korelasi minimal sebesar 0,25. Berdasarkan hasil analisis, sebanyak 1 dari total 30 item dinyatakan tidak valid karena memiliki koefisien korelasi di bawah ambang batas ($< 0,25$). Sementara itu, item-item yang valid menunjukkan rentang koefisien korelasi antara 0,259 hingga 0,748. Dari hasil analisis daya beda item, langkah selanjutnya yang dilakukan peneliti adalah memperbaiki item-item yang tidak valid. Upaya perbaikan ini meliputi penyempurnaan redaksi kalimat item.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Diarang 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. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Selanjutnya setelah dilakukan revisi pada item skala kembali disebar dalam penelitian utama dan dilanjutkan dengan pengujian daya beda item kembali melalui analisis korelasi item-total. Hasil uji menunjukkan bahwa dari total 30 item, terdapat 5 item yang tidak valid karena memiliki nilai *Corrected Item-Total Correlation* di bawah batas minimum 0,25. Sementara itu, item-item yang valid menunjukkan nilai korelasi berkisar antara 0,286 hingga 0,493, yang menunjukkan bahwa item-item tersebut mampu membedakan antara individu dengan tingkat *self-efficacy* tinggi dan rendah secara memadai. *Blueprint* skala *self-efficacy* berdasarkan hasil uji daya beda ditampilkan pada tabel berikut.

Tabel 3. 8 *Blueprint* Uji Daya Beda Skala *Self-efficacy*

Dimensi	Item Valid		Item Gugur		Total
	Favo	Unfavo	Favo	Unfavo	
Tugas <i>Self-efficacy</i>	18,20,23,9,16,13,5,25	27			9
<i>Self-efficacy</i> Emosional Negatif	1,11,4,17,22,6		19	28	7
<i>SelfEfikasi</i> Empatik	2,8,14,26,21			29	6
<i>Self-efficacy</i> Asertif	3,12,10,24,7		15	30	7
Total					30

Dari hasil tabel diatas, hasil ini menjadi dasar dalam menyusun *blueprint* skala *self-efficacy* yang memuat item-item valid dan sesuai untuk menggambarkan setiap dimensi yang diukur. *Blueprint* skala penelitian OCB disajikan pada tabel 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.

Tabel 3. 9 Blueprint Skala Self-efficacy (untuk penelitian)

Dimensi	Aitem		Total
	Favo	Unfavo	
Tugas Self-efficacy	5,9,13,15,17,18,21,23	25	9
Self-efficacy Emosional Negatif	1,4,6,11,16,20		6
Self Efikasi Empatik	2,8,14,19,24		5
Self-efficacy Asertif	3,10,7,12,22		5
Total			25

3. Reliabilitas

Reliabilitas merujuk pada konsistensi hasil pengukuran suatu alat ukur apabila digunakan berulang kali pada kondisi yang relatif sama. Menurut Azwar (2012), reliabilitas adalah sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya untuk menghasilkan data yang bebas dari kesalahan pengukuran secara konsisten. Alat ukur yang reliabel tidak akan memberikan hasil yang jauh berbeda apabila digunakan berulang kali dalam kondisi yang sama, dan merupakan syarat penting untuk memperoleh data yang valid. Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan rumus *Cronbach's Alpha* melalui bantuan aplikasi SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) 27.0 for Windows, yang hasilnya akan disajikan dalam tabel 3.10. Dalam konteks interpretasi koefisien reliabilitas, Azwar (2012) menekankan bahwa nilai yang berkisar antara 0-1 menunjukkan konsistensi pengukuran yang lebih baik. Sementara itu, Taber (2018) menjelaskan bahwa batasan nilai reliabilitas bersifat kontekstual, meskipun panduan umum sering digunakan, seperti nilai di atas 0,90 dianggap sangat baik, 0,80-0,89 baik, 0,70-0,79 dapat diterima, 0,60-0,69 dipertanyakan, dan di bawah 0,60 dianggap buruk.

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.

Tabel 3. 10 Hasil Uji Reliabilitas Skala Penelitian

Skala Penelitian	Cronbach's alpha	Jumlah Item
<i>OCB Scale</i>	0,731	24
<i>Occupational Hardiness Questionnaire (OHQ) Scale</i>	0,752	18
<i>Work Self-efficacy (W-SE) Scale</i>	0,829	30

Berdasarkan hasil analisis reliabilitas yang diperoleh pada tabel 3.17 dari tiga skala yang berbeda, dapat disimpulkan bahwa semua skala menunjukkan tingkat reliabilitas yang memadai. Reliabilitas diukur menggunakan cronbach's alpha, yang merupakan indikator konsistensi internal dari instrumen pengukuran.

Skala OCB dan OHQ masing-masing memiliki nilai alpha sebesar 0,731 dan 0,752, yang termasuk dalam kategori cukup. Hal ini menunjukkan bahwa kedua instrumen tersebut memiliki reliabilitas yang memadai dan layak digunakan dalam penelitian. Oleh karena itu, Skala OCB dapat dianggap sebagai instrumen yang dapat diandalkan untuk mengukur perilaku kesejahteraan organisasi dan OHQ *Scale* dapat digunakan dengan penelitian yang berkaitan dengan ketahanan kerja.

Skala *Work Self-efficacy* (W-SE) memiliki nilai alpha sebesar 0,829, yang termasuk dalam kategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa skala ini memiliki tingkat konsistensi internal yang tinggi, sehingga sangat andal dalam mengukur efikasi diri dalam konteks kerja.

H. Analisis Data

Analisis data dilakukan setelah seluruh data dari responden terkumpul. Teknik analisis utama yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda (Azwar, 2013) yang bertujuan untuk menguji hipotesis dengan dua cara, yaitu untuk mengetahui kontribusi simultan dan sejauh mana *hardiness* dan *self*-

efficacy dapat memprediksi OCB, serta untuk mengukur besarnya sumbangan efektif atau kontribusi relatif dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Selain itu, Korelasi Pearson digunakan untuk mengukur kekuatan dan arah hubungan linear antarvariabel (Schober, Boer, & Schwarte, 2018; Sathasivam, 2022).

Selanjutnya, analisis tambahan dilakukan berdasarkan data demografi responden. Pengelompokan responden didasarkan pada jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, lama masa kerja, dan departemen/divisi tempat bekerja. Khusus untuk variabel departemen/divisi, pengelompokan dijelaskan berdasarkan fungsi kerja.

1. Produksi & Operasional (COM, CPD, CWR, RMD, PIC)
2. Teknis & Penunjang Operasional (ELC, HED, MWS, USD/UTL, CST, PWP, WMD, WTD)
3. Mutu & Sistem Pengawasan (QAD, QSD)
4. Administrasi & Teknologi (ACC, CFD, ITD), dan
5. Keamanan, Kesehatan, & Kesejahteraan (HSE, HOS, *Security, Clinic*).

Data demografi ini juga digunakan dalam analisis perbedaan (uji t-test dan Kruskal-Wallis) untuk mengetahui apakah terdapat perbedaan tingkat OCB berdasarkan kelompok demografis tertentu. Analisis ini bertujuan untuk memperoleh gambaran yang lebih spesifik mengenai perbedaan OCB berdasarkan karakteristik fungsi kerja masing-masing kelompok. Seluruh analisis kuantitatif dilakukan menggunakan SPSS versi 27.0 for Windows.

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.

I. Lokasi Dan Jadwal Penelitian

Penelitian ini ditujukan pada para karyawan yang bekerja di PT Pulau Sambu (Kuala Enok) yang di sebar ke seluruh departemen. Untuk pelaksanaan yang dilakukan terdapat informasi jelas pada tabel 3.11

Tabel 3. 11 Realisasi Penelitian

No	Tahapan Penelitian	Durasi	Kegiatan
1.	Penyusunan Proposal	Februari-Juni 2024	- Penyusunan proposal penelitian - Presentasi kepada Dosen Pembimbing
2.	Pengajuan Proposal ke Manajemen	15 Oktober 2024	- Persetujuan dari pihak manajemen
3.	Proses review proposal	30 Oktober-Desember 2024	- Revisi proposal dari pihak HRD
4.	Penyusunan Instrumen Penelitian	14 Januari 2025	- Merancang instrumen penelitian - Validasi instrumen oleh ahli
5.	Uji Coba Instrumen	13 Maret 2025	- Melakukan uji coba instrumen pada sampel kecil - Revisi instrumen berdasarkan hasil uji coba
6.	Pengumpulan Data	19-26 Maret 2025	- Melakukan pengambilan data sesuai metode yang dirancang - Pemutaran ulang data yang dikumpulkan dengan lengkap
7.	Analisis Data	April 2025	- Pengolahan data menggunakan teknik analisis yang sesuai - Menafsirkan hasil analisis data
8.	Penyusunan Laporan Penelitian	Mei 2025	- Menulis laporan penelitian - Melakukan revisi laporan berdasarkan masukan dari pembimbing
9.	Penyampaian Hasil Penelitian	Juni 2025	- Menyusun materi presentasi hasil penelitian - Presentasi hasil kepada pihak manajemen

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.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut:

1. *Hardiness* berkorelasi secara signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat *hardiness* pada karyawan, maka semakin tinggi pula kecenderungan mereka untuk menunjukkan perilaku OCB seperti membantu rekan kerja, loyal terhadap perusahaan, dan bersedia bersedia dalam menyelesaikan tugas-tugas di luar kewajiban formal.
2. *Self-efficacy* juga berkorelasi secara signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Artinya, karyawan yang memiliki keyakinan tinggi terhadap kemampuan dirinya (*self efficacy*) cenderung lebih aktif, bertanggung jawab, dan terlibat dalam berbagai perilaku positif yang mendukung efektivitas organisasi.
3. *Hardiness* dan *self efficacy* secara bersama-sama berkorelasi signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Artinya bahwa kombinasi antara ketahanan pribadi dan keyakinan diri memiliki kontribusi penting dalam membentuk perilaku kewargaan organisasi.

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

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan tersebut, maka penulis memberikan saran sebagai berikut:

1. Untuk organisasi/perusahaan

Diharapkan agar pihak perusahaan memberikan perhatian lebih terhadap penguatan karakter karyawan (Harzer, 2020; Freidlin & Littman-Ovadia, 2020), khususnya dalam aspek *hardiness* dan *self-efficacy*, misalnya melalui pelatihan ketahanan mental, pelatihan psikologis, atau program pengembangan diri. Hal ini dapat meningkatkan perilaku positif karyawan yang berdampak pada produktivitas dan iklim kerja yang sehat (Randall, 2023; Bajaj, 2023).

2. Untuk karyawan

Karyawan diharapkan dapat terus mengembangkan daya tahan pribadi dan keyakinan terhadap kemampuan diri melalui refleksi diri (Hughes., dkk., 2019), pengelolaan stres yang adaptif (Donovan, 2013), serta keterlibatan aktif dalam kegiatan organisasi (Westover, 2024).

3. Untuk peneliti selanjutnya

Penelitian ini masih memiliki batasan, seperti jumlah subjek yang terbatas dan cakupan variabel yang belum luas. Oleh karena itu, disarankan agar penelitian selanjutnya dapat memperluas populasi dan menambahkan variabel lain seperti kepuasan kerja, keterlibatan kerja, atau kepemimpinan transformasional untuk memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi OCB.

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 PUSTAKA

- Alifia, S. S., & Ulya, L. L. (2023). The Relationship of Organizational Commitment with Organizational Citizenship. *Journal of Social and Industrial Psychology*, 12(2), 62-69.
<https://doi.org/10.15294/sip.v12i2.77979>
- Althaf, T. F. (2024). *Pengaruh Organizational Citizenship Behavior, Servant Leadership, Hardiness, Dan Burnout Syndrome Terhadap Kinerja Karyawan Bank Riau Kepri Syariah (Brk Syariah) Di Kota Pekanbaru* (Doctoral Dissertation, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau).
- Amir, LA., Daud, A., & Hendrian, H. (2023). Dampak Mediasi Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Antecedent Career Journey, *Self-efficacy* Dan Quality Of Work Life Pada Instansi Direktorat Jenderal Pajak. *Jurnal Ilmiah Refleksi : Ekonomi, Akuntansi, Manajemen dan Bisnis*, 6(4), 943-954.
<https://doi.org/10.37481/sjr.v6i4.755>
- Anggraini, D., Pratiwi, M., Juniarty, A., Anjani, M. F., & Nugroho, P. (2023). Sense of Coherence dan Career Adaptability pada Karyawan di Awal Karir. *Guidena*, 13(4), 815. <https://doi.org/10.24127/gdn.v13i4.8884>
- Asgari, A., Mezghinejad, S., & Taherpour, F. (2020). The Role of Leadership Styles in Organizational Citizenship Behavior through the Mediation of Perceived organizational Support and Job satisfaction. *Innovar-Revista De Ciencias Administrativas Y Sociales*, 30(75), 87–98.
<https://doi.org/10.15446/INNOVAR.V30N75.83259>
- Astuti, P., Yuliaseti Diah Sari, E., & Widiyana, H. (2019). Organizational citizenship behaviour (ocb) pada paramedis. 7(1), 31–41. <https://doi.org/10.14421/JPSI.V7I1.1627>
- Azka Tech. (tt.). *Kalkulator Krejcie Morgan*. Azka Tech. Diperoleh dari https://azkatech.com/kalkulator_krejcie_morgan
- Azwar, S. (2017). *Metode Penelitian Psikologi* (2 Ed.). Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Azwar, S., 2015. *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta. Pustaka Pelajar.
- Barbaranelli, C., Fida, R., Paciello, M., & Tramontano, C. (2018). ‘Possunt, quia posse videntur’: They can because they think they can. Development and validation of the Work *Self-efficacy* scale: Evidence from two studies. *Journal of Vocational Behavior*, 106, 249–269.
<https://doi.org/10.1016/j.jvb.2018.01.006>
- Bajaj., dkk. (2023). Mental Health Support Programs in the Workplace and Their Effect on Employee Well-Being and Productivity. *Journal of Propulsion Technology*, 4(44), 3081-3091.

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.
- Bandura, A. (1977). *Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. Psychological Review*, 84(2), 191-215.
<https://doi.org/10.1037/0033-295X.84.2.191>
- Bandura, A. (1986). *Social foundations of thought and action: A social cognitive theory*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Bandura, A. (1997). *Efikasi diri: Pelaksanaan pengendalian*. New York, NY: WH Freeman and Company.
- Barnard, C. I. (1968). *The functions of the executive*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Bartone, PT (2007). Test-Retest Reliability Of The Dispositional Resilience Scale-15, A Brief Hardiness Scale. *Psychological Reports* , 101 (3), 943-944.
<https://doi.org/10.2466/pr0.101.3.943-944>
- Bartone, P. T., & Bowles, S. V. (2020). Coping with recruiter stress: Hardiness, performance and well-being in US Army recruiters. *Military psychology : the official journal of the Division of Military Psychology, American Psychological Association*, 32(5), 390–397. <https://doi.org/10.1080/08995605.2020.1780061>
- Basim, H. N., Sözen, C., & Hazir, K. (2009). Çalışanların Öğrenen Örgüt Algisinin Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarına Etkisi The Effect of Employees' Learning Organization Perceptions on Organizational Citizenship Behaviors.
<http://dergisosyalbil.selcuk.edu.tr/susbed/article/download/271/254>
- Beauregard, TA (2012). Perfeksionisme, efikasi diri dan OCB: peran gender sebagai moderator. *Personnel Review*, 41 (5), 590–608.
<https://doi.org/10.1108/00483481211249120>
- Benco, O. C. (2024). Gender Bias at Workplace: A Study of the Unspoken Bias Towards Female Leaders Competencies in A Male Dominated Work Environment. *Global Journal of Human Resource Management*.
<https://doi.org/10.37745/gjhrm.2013/vol12n2139>
- Bogler, R., & Somech, A. (2023). *Organizational Citizenship Behavior (OCB) above and beyond: Teachers' OCB during COVID-19. Teaching and Teacher Education*, 130, 104183.
<https://doi.org/10.1016/j.tate.2023.104183>

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarang 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. Diarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- Chen, X.-P., Hui, C., & Sego, DJ (1998). Peran perilaku kewarganegaraan organisasi dalam pergantian karyawan: Konseptualisasi dan uji pendahuluan hipotesis utama. *Jurnal Psikologi Terapan*, 83(6), 92. <https://doi.org/10.103/0021-9010.83.6.92>
- Chiaburu, D. S., Stoverink, A. C., & Oh, I.-S. (2021). Happy to help, happy to change? A meta-analysis of major predictors of affiliative and change-oriented organizational citizenship behaviors. *Journal of Vocational Behavior*, 132, 103664. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2021.103664>
- Cropley., dkk. (2020). A multi-study exploration of factors that optimize hardiness in sport coaches and the role of reflective practice in facilitating hardy attitudes. *Frontiers in Psychology*, 11 (1823), 1-18 <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.01823>
- Dania, R. F. R. . (2021). The Effect of Organizational Culture And Work Satisfasction Toward OCB Trough Mediation of Organizational Commitment. *Jurnal Pendidikan Ekonomi, Perkantoran, Dan Akuntansi*, 2(3), 241–251. Retrieved from <https://journal.unj.ac.id/unj/index.php/jpepa/article/view/30251>
- Data, M. U., & Rifai, D. F. (2024). Analisis Perilaku Karyawan Berdasarkan Gender pada Dimensi Organizational Citizenship Behavior di Perusahaan Daerah Air Minum. *Manajemen, Bisnis & Akuntansi: Jurnal Ilmiah Manajemen, Bisnis & Akuntansi*, 22(3), 511–523. <https://doi.org/10.33557/mbia.v22i3.2529>
- Deng, M. E., Nicol, A. A. M., & Ralph, C. S. (2023). Masculine Conformity and Social Dominance's Relation With Organizational Culture Change. *Armed Forces & Society*. <https://doi.org/10.1177/0095327x231178522>
- Dewantara, N. D. (2024). Job Satisfaction and Organizational Citizenship Behavior (OCB): The Moderating Role of Social Identity. *KnE Social Sciences*. <https://doi.org/10.18502/kss.v9i5.15178>
- Donovan, G. F. (2013). Personal resilience: a gateway to organizational health and progress. *Frontiers of Health Services Management*, 30(2), 36–42. <https://doi.org/10.1097/01974520-201310000-00006>
- Ersen, M., ÇINAR, Ç., & Söylemez, K. C. (2023). Demographic Dynamics in Organizational Stress and Coping Stress Perceptions: A Comprehensive Analysis. *Fiscaeconomia*, 8(1), 189–221. <https://doi.org/10.25295/fsecon.1345386>
- Field, A. P. (2018). *Discovering statistics using IBM SPSS statistics* (5th ed.). SAGE Publications.

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

- Grala, K., & Baka, L. (2022). Polish adaptation of the Occupational *Hardiness* Questionnaire (OHQ). *Annals of Psychology*, 25(4), 327-347. <https://doi.org/10.18290/rpsych2022.0018>
- Griep, Y., Germeys, L., & Kraak, J. M. (2021). Unpacking the relationship between organizational citizenship behavior and counterproductive work behavior: Moral licensing and temporal focus. *Group & Organization Management*, 46(5), 819-856. <https://doi.org/10.1177/1059601121995366>
- Hartono. (2019). *Metodologi Penelitian*. Pekanbaru : Zanafra
- Hayati, R. A., & Wibawanti, I. (2022). Pengaruh Kepribadian *Hardiness* Dan Strategi Coping Terhadap Burnout Pada Pekerja Di Masa Pandemi COVID-19. *Psikologi Kreatif Inovatif*, 2(3), 37-50. <https://doi.org/10.37817/psikologikreatifinovatif.v2i3.2505>
- Hughes, R., Kinder, A., & Cooper, C. L. (2019). Personal and Professional Development (pp. 255–259). Palgrave Macmillan, Cham. https://doi.org/10.1007/978-3-319-92552-3_43
- Judge, T. A., Jackson, C. L., Shaw, J. C., Scott, B. A., & Rich, B. L. (2007). *Self-efficacy* and work-related performance: The integral role of individual differences. *Journal of Applied Psychology*, 92(1), 107–127. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.92.1.107>
- Justin, M., Haroon, Z., & Khan, M. A. (2023). *Hardiness*, coping strategies and professional quality of life among practicing clinical psychologists. *Academic Journal of Social Sciences (AJSS)*, 7(1), 124-136. <https://doi.org/10.54692/ajss.2023.711904>
- Kanafra-Chmielewska, D. (2016). Does a “Better” Employee Have Gender?: Women and Men Differences in OCBs and CWBs. *International Journal of Contemporary Management*, 15, 59–83. <https://doi.org/10.4467/24498939IJCM.16.010.5551>
- Kartini, T., Yuningsih, E., & Nisa, N. (2024). Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Karyawan Berbasis Efikasi Diri Dan Budaya Organisasi Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Manajemen : Usaha Kecil dan Menengah (UKM)*, 17 (3), 1287-1300. <https://doi.org/10.35508/jom.v17i3.17403>
- Katz, D. (1964). The motivational basis of organizational behavior. *Behavioral Science*, 9(2), 131–146. <https://doi.org/10.1002/bs.3830090206>
- Khairunnisa, F., Yusanto, I., & Tri Utomo, Y. (2023). Meningkatkan kinerja karyawan dengan self efficacy, organizational citizenship behavior (OCB), dan job satisfaction dalam perspektif Islam. *Jurnal Manajemen Bisnis Syariah*, 1(2), 71-80. <https://jurnalhamfara.ac.id/index.php/jb/index>

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.

- Kobasa, S.C. (1979). Stressful Life Events, Personality and Health: A prospective Study. *Journal of Personality and Social Psychology*, 37, 1-11
- Kurniadi, D. (2024). Influence Of Human Capital, Emotional Intelligence And Self-efficacy To Employee Performance Moderated By Organizational Citizenship Behavior (Ocb) In Politeknik Pelayaran Malahayati Aceh. *Educational Administration: Theory and Practice*, 30(5), 352-369. <https://doi.org/10.53555/kuey.v30i5.2477>
- Liu, B., Ma, Y., Wang, H., Li, F., & Liu, G. (2024). Abusive supervision and organizational citizenship behavior: A meta-analysis based on the perspective of multiple theories. *Current Psychology*, 43(6), 5341-5354.
- Loeb, C., Stempel, C., & Isaksson, K. (2016). Social and emotional self-efficacy at work. *Scandinavian Journal of Psychology*, 57(2), 152-161. <https://doi.org/10.1111/sjop.12274>
- Lunenburg, F. C. (2011). Organizational culture-performance relationships: Views of excellence and theory Z. *National Forum of Educational Administration and Supervision Journal*, 29(4), 1-10.
- Maddi, S. R. (2013). Hardiness as the existential courage to grow through searching for meaning. In The experience of meaning in life: Classical perspectives, emerging themes, and controversies (pp. 227-239). Dordrecht: Springer Netherlands.
- Maddi, S. R., Khosaba, D. M., Harvey, R. H., Fazel, M., & Resurreccion, N. (2010). The Personality Construct of Hardiness, V: Relationships With the Construction of Existential Meaning in Life. *Journal of Humanistic Psychology*, 51(3), 369-388. <https://doi.org/10.1177/0022167810388941>
- Maddi, S.R. (2004). *Hardiness: An operationalization of existential courage*. *Journal of Humanistic Psychology*, 44(3), 279-298. <https://doi.org/10.1177/0022167804266101>
- Maddi, S.R., Khosaba, D.M., Persico, M., Lu, J., Harvey, R., Bleecker, F. (2002). The personality construct of hardiness. *Journal of Research in Personality*, 36, 72-85. <https://doi.org/10.1006/jrpe.2001.2337>
- Maddi, Salvatore R. (2007). Relevance Of Hardiness Assessment And Training To The Military Content. *Military Psychology*, 19(1), 61-70. <https://doi.org/10.1080/08995600701323301>
- Maddi, SR, Kahn, S., & Maddi, KL (1998). Efektivitas pelatihan ketahanan. *Consulting Psychology Journal: Practice and Research*, 50(2), 78-86. <https://doi.org/10.1037/1061-4087.50.2.78>
- Malanao, E. R. P., Inocian, E. P., Amores, G. E. A., & Bacarissas, J. P. (2015). Work motivation and organizational citizenship behavior of employees. 9(1), 125-134. <https://doi.org/10.5281/ZENODO.2346139>

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.

- Mansour, R. A. E. G., & Elmorsey, R. M. (2016). Occupational Stress: Measuring its Impact on Employee Performance and Turnover. *European Journal of Business and Management*, 8(21), 12–21. <https://www.iiste.org/Journals/index.php/EJBM/article/download/31667/32539>
- Manurung, V., Komalasari, Y., Santoso, R. T. P. B., & Junaedi, I. W. R. (2024). The Impact of Organizational Culture, Leadership, Self Efficacy on Employee Performance With Organizational Citizenship Behavior (OCB) As an Intervening Variable (Study on the Maha Bhoga Marga Foundation). *Journal of Tourism Economics and Policy*, 4(2), 197-213. <https://doi.org/10.38142/jtep.v4i2.1064>
- Mardanillah, J. F. R., Marwan, M., & Jannang, A. R. (2024). Transformational Leadership Boosts Job Satisfaction and OCB Among BPS Employees. *Indonesian Journal of Innovation Studies*, 25(4). <https://doi.org/10.21070/ijins.v25i4.1310>
- Masinambow, E., Tiwa, TM, & Kaumbur, GE (2023). Pengaruh Kepribadian *Hardiness* Terhadap Counterproductive Work Behavior (Cwb) Pada Anggota Polres Minahasa Selatan. *PSIKOPEDIA*. 4(2), 97-104. <https://doi.org/10.53682/pj.v4i2.7305>
- Melendez, E. C. (2022). Good Soldiers and Good Generals: Organizational Citizenship Behaviors in Startups. *Proceedings - Academy of Management*, 2022(1). <https://doi.org/10.5465/ambpp.2022.42>
- Mirza, & Rezky, N. (2016). Hubungan Antara *Hardiness* Dengan Organizational Citizenship Behavior Pada Guru Di Kota Banda Aceh. *Psikoislamedia*, 1(1). <http://dx.doi.org/10.22373/psikoislamedia.v1i1.1484>.
- Nafi, C., & Indrawati, E. S. (2017). *Hubungan antara kepuasan kerja dengan Organizational Citizenship Behavior pada karyawan CV. ELFA'S Kudus* (Doctoral dissertation, UNDIP).
- Na-Nan, K., Kanthong, S., & Joungtrakul, J. (2021). An empirical study on the model of *self-efficacy* and *Organizational Citizenship Behavior* transmitted through employee engagement, organizational commitment and job satisfaction in the thai automobile parts manufacturing industry. *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*, 7(3), 170. <https://doi.org/10.3390/joitmc7030170>
- Nanang, A. S., Soetjipto, B. E., & Supriyanto, A. S. (2021). Predicting factors of *Organizational Citizenship Behavior* in Indonesian nurses. *Heliyon*, 7(12). <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2021.e08652>

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.

- Ningsih, S., Winadi, A. A., & Prasetyoning, T. (2024). Exploring the Role of Organizational Culture in Developing Organizational Citizenship Behavior (OCB) through the Implementation of Learning Organization and Information Technology in SMEs. *Jurnal Minfo Polgan*, 13(1), 460–468. <https://doi.org/10.33395/jmp.v13i1.13687>
- Nugraha, Moch. I., Harini, S., & Yuningsih, E. (2024). Improving organizational citizenship behaviour through transformational leadership style and organisational climate through job satisfaction. *Jurnal Visionida*, 10 (2), 147–154. <https://doi.org/10.30997/jvs.v10i2.16540>
- Organ, D. W. (1988). *Organizational Citizenship Behavior: The Good Soldier Syndrome*. Lexington, MA: Lexington Books.
- Organ, Podsakoff & Mackenzie. (2006). *Organizational Citizenship Behavior*. USA: Sage Publications.
- Organ, D. W., Podsakoff, P. M., & MacKenzie, S. B. (2006). *Organizational Citizenship Behavior: Its Nature, Antecedents, and Consequences*. SAGE Publications.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Moorman, R. H., & Fetter, R. (1990). Transformational leader behaviors and their effects on followers' trust in leader, satisfaction, and organizational citizenship behaviors. *Leadership Quarterly*, 1(2), 107–142. [https://doi.org/10.1016/1048-9843\(90\)90009-7](https://doi.org/10.1016/1048-9843(90)90009-7)
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Paine, J. B., & Bachrach, D. G. (2000). Organizational Citizenship Behaviors: A Critical Review of the Theoretical and Empirical Literature and Suggestions for Future Research. *Journal of Management*, 26(3), 513–563. <https://doi.org/10.1177/014920630002600307>
- Prabandari, A., & Riani, A. L. (2023). The effect of transformational leadership and work motivation on Organizational Citizenship Behavior: Does work engagement matter? *Sebelas Maret Business Review*, 2(2). <https://doi.org/10.20961/smb.v2i2.16792>
- Prasetyo, Y., Sofiah, D., & Farhanindya, H. H. (2022). *Self-efficacy dan Organizational Citizenship Behavior*. *INNER: Journal of Psychological Research*, 2(1), 108–115. <https://aksiologi.org/index.php/inner/article/view/488>
- Pratiwi, L. A., & Nawangsari, L. C. (2021). Organizational Citizenship Behavior while mediating *Self-efficacy*, Servant Leadership and Organization Culture on Employee Performance. *European Journal of Business and Management Research*, 6(1), 225–231. <https://doi.org/10.24018/ejbmr.2021.6.1.713>
- Purba, D. E., & Seniati, A. N. L. (2004). Pengaruh kepribadian dan komitmen organisasi terhadap organizational citizenship behavior. *Makara Human Behavior Studies in Asia*, 8(3), 105–111. <https://doi.org/10.7454/mssh.v8i3.98>

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarang 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. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- Putra, B. S. (2020). The factors influencing organizational citizenship behavior. In *5th ASEAN Conference on Psychology, Counselling, and Humanities (ACPCH 2019)* (pp. 77-80). Atlantis Press. <https://doi.org/10.2991/ASSEHR.K.200120.017>
- Putra, MKM, & Djudiyah, D. (2019). Perbedaan tingkat *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) ditinjau dari tahap perkembangan karir karyawan PT Tirta Investama (AQUA) Pandaan. *Pengetahuan*, 7 (1), 50-61. <https://doi.org/10.22219/cognicia.v7i1.8762>
- Putri, A. S., & Wajdi, M. F. (2024). Pengaruh Kepribadian, Lingkungan Organisasi, dan Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Anggota Komisariat Ikatan Mahasiswa Muhammadiyah (IMM) Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Surakarta Tahun 2019-2022. *Jurnal Mirai Management*, 9(1), 430-440. <https://doi.org/10.37531/mirai.v9i1.6479>
- Radu, C. (2023). Fostering a Positive Workplace Culture: Impacts on Performance and Agility. IntechOpen. <https://doi.org/10.5772/intechopen.1003259>
- Rakhmawati, E. (2022). Dinamika Kepribadian dalam Perspektif Sigmund Freud dan Psikologi Islami. *La-Tahzan: Jurnal Pendidikan Islam*, 14(1), 60-77. <https://doi.org/10.62490/latahzan.v14i1.322>
- Ramos, A., Koesmono, T., Ellitan, L., & Otok, B. W. (2023). The Influence of Strategic Leadership, Organizational Learning, And Organizational Culture on Organizational Performance Through Organizational Citizenship Behavior in Timor-Leste National Police Using Structural Equation Modeling. *Economics and Business Quarterly Reviews*, 6(1), 187-196. <https://doi.org/10.31014/aior.1992.06.01.497>
- Randall, C. A. (2023). Mental Health in the Workplace: Strategies for Promoting Employee Well-Being. *Global International Journal of Innovative Research*, 1(1), 23-30. <https://doi.org/10.59613/global.v1i1.4>
- Ravina. (2023). Unveiling the Impact and Dynamics of Organizational Citizenship Behavior in Educational Environments: A Comprehensive Narrative Review. *International Journal For Multidisciplinary Research*, 5(6). <https://doi.org/10.36948/ijfmr.2023.v05i06.10502>

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.

- Saadi, D. S. (2021). Pengaruh *self-efficacy* terhadap work performance dan *Organizational Citizenship Behavior* melalui jobcrafting. *Forumekonomi*, 23(2), 318–330.
- Salsabila, A. (2024). Pengaruh Self Efficacy, Organizational Justice, Dan Perceived Organizational Support Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan Perusahaan Uno. Co. *IKRAITH-EKONOMIKA*, 7(2), 122-133. <https://doi.org/10.37817/ikraith-ekonomika.v7i2.3341>
- Salvatore R. Maddi (1998). *Hardiness* in health and effectiveness. Encyclopedia of mental health, Academic Press.
- Sathasivam, S., Adebayo, S. A., Velavan, M., Kng, J., & Liang, W. (2022). Determine The Parameters For Photoelectric Effect Data Using Correlation And Simple Linear Regression. *Journal of Quality Measurement and Analysis JQMA*, 18(3), 61-70.
- Schober, P., Boer, C., & Schwarte, L. A. (2018). Correlation coefficients: appropriate use and interpretation. *Anesthesia & analgesia*, 126(5), 1763-1768.
- Sidin, A. I., Thamrin, Y., & Mahmudah, R. A. (2019). Pengaruh Lama Kerja terhadap Tingkat Organizational Citizenship Behavior (OCB) Perawat Suku Bugis di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Labuang Baji. 15(3), 220-277. <http://dx.doi.org/10.30597/mkmi.v15i3.6164>
- Smith, C. A., Organ, D. W., & Near, J. P. (1983). Organizational citizenship behavior: Its nature and antecedents. *Journal of Applied Psychology*, 68(4), 653–663. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.68.4.653>
- Soetjipto, HP, Putra, MDK, Widhiarso, W., & Khakim, Z. (2023). Penilaian sifat psikometri General *Self-efficacy* Scale-12 (GSES-12) versi bahasa Indonesia pada sampel siswa SMA di Indonesia. *Psikohumaniora: Jurnal Penelitian Psikologi*, 8(2), 259–274. <https://doi.org/10.21580/pjpp.v8i2.18024>
- Soleha, D. A., & Musoli, M. (2024). The Role of Organizational Commitment in Mediating the Influence of Self-Efficacy and Work-Life Balance on Organizational Citizenship Behavior. *International Journal of Economics and Business Issues*, 3(1), 22–33. <https://doi.org/10.59092/ijeibi.vol3.iss1.42>
- Song, M. S., & Yang, N. Y. (2021). Influence of Nurses' COVID-19 Related Stress, *Hardiness*, and *Organizational Citizenship Behavior* on Nursing Intention in Infectious Diseases Hospitals. *Journal of Home Nursing*, 28(2), 154-163. <https://doi.org/10.22705/jkashcn.2021.28.2.154>

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarang 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. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
- Sudamono, R. A., & Edris, M. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Person-Organization Fit (PO Fit) terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening pada Sekretariat Daerah Kabupaten Demak. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Digital*, 1(3), 265-276. <https://doi.org/10.55927/ministal.v1i3.1201>
- Suharto, A. (2024). "Gambaran Fenomena Lapangan". *Hasil Wawancara Pribadi Online*. 23 Desember 2024. Pekanbaru.
- Sufya, DH. (2022). Jenis Kepribadian Dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan Semen Padang. *Psikobuletin: Buletin Ilmiah Psikologi*, 3(3), 154-163. <http://dx.doi.org/10.24014/pib.v3i3.16948>
- Sugiyono, Sugiono. (2016). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan kombinasi*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suryani, N. K., Sugianingrat, I. A. P. W., & Laksemini, K. D. I. S. (2020). *Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi dan Penelitian*. Bali: Nilacakra.
- Tabatabaei, S. A. N., Takapoo, F., & leilaeyoun, A. (2015). The Effective of Job Satisfaction on Organizational Citizenship Behavior. *The International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 5(1), 155–165. <https://doi.org/10.6007/IJARBS/V5-I1/1416>
- Taber, K. S. (2018). The use and interpretation of Cronbach's alpha: Over 150 years of internal consistency reliability. *Research in Science Education*, 48(6), 1273-1296. <https://doi.org/10.1007/s11165-016-9602-2>
- Tang, G., & Omar, S. (2024). Positive psychology and employee adaptive performance: systematic literature review. *Frontiers in Psychology*, 15, 1-10. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2024.1417260>
- Tasriastuti, N. A. (2022). Pengaruh Faktor Kepribadian dan Komitmen Organisasional terhadap Perilaku Peran Ekstra atau OCB (Organizational Citizenship Behavior) di SMK Pelita Nusantara 1-2 Semarang. *Jurnal Ilmiah Fokus Ekonomi, Manajemen, Bisnis & Akuntansi (EMBA)*, 1(2), 196-201. <https://doi.org/10.34152/emba.v1i2.510>
- Thomas, G., & Albishri, B. (2024). Revisiting extra-role performance: A modern perspective on organizational citizenship behavior. *Journal of Organizational Psychology*, 29(1), 45–60.

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

- Thomas, G., & Albishri, N. A. (2024). Driving employee organizational citizenship behaviour through CSR: An empirical study in the context of luxury hotels. *Acta Psychologica*, 245, 104231. <https://doi.org/10.1016/j.actpsy.2024.104231>
- Tiwari, U. (2014). A Study On Employee Morale And Its Impact On Employee Efficiency At Jaypee Cement Plant Rewa (M.P.). *Abhinav International Monthly Refereed Journal of Research in Management & Technology*.
- Turnipseed, DL (2003). Kepribadian yang Kuat: Kaitan Potensial dengan Perilaku Kewarganegaraan Organisasi. *Laporan Psikologis*, 93(2), 529–543. <https://doi.org/10.2466/pr0.2003.93.2.529>
- Ullah, S., Raza, B., Ali, W., Amjad, S. A., & Jadoon, A. K. (2021). Linking *Self-efficacy* and *Organizational Citizenship Behavior*: A Moderated Mediation Model. *International Journal of Organizational Leadership*, 10(3), 233–247. <https://doi.org/10.33844/ijol.2021.60528>
- Ummah, KM (2022). Pengaruh persepsi dukungan organisasi dan efikasi diri terhadap perilaku kewargaan organisasi. *MIZANIA: Jurnal Ekonomi Dan Akuntansi*, 2 (1), 105-115. <https://doi.org/10.47776/mizania.v2i1.468>
- Untari, D., & Muliadi, W. (2019). Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kualitas Pendidikan Di TKQ Al Ukhuwwah Bandung. *Jurnal Inovasi Pendidikan Ekonomi (JIPE)*, 9(1), 39-46. <https://doi.org/10.24036/011043530>
- Vagni, M., Maiorano, T., Giostra, V., Pajardi, D., & Bartone, P. (2022). Emergency Stress, Hardiness, Coping Strategies and Burnout in Health Care and Emergency Response Workers During the COVID-19 Pandemic. *Frontiers in psychology*, 13, 918788, 1-13. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.918788>
- Wahyuni, W. S., & Dirbawanto, N. D. (2022). The effect of job satisfaction and organizational commitment on organizational citizenship behavior in employees. *Journal Of Humanities Social Sciences And Business (JHSSB)*, 2(1), 306–316. <https://doi.org/10.55047/jhssb.v2i1.487>
- Westover, J. (2024). Creating Connection: Building a Culture of Belonging in the Workplace. *Human Capital Leadership*, 15(3). <https://doi.org/10.70175/hclreview.2020.15.3.4>
- Westover, J. H. (2024). Building Confidence in the Workplace. *Human Capital Leadership Review*, 13(1). <https://doi.org/10.70175/hclreview.2020.13.1.9>
- Widhyasari, N. W. D., & Surya, I. B. K. (2023). Pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, 12(9), 974. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2023.v12.i09.p05>

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.

- Wilhelmina, P., Anita, E., & Alawiyah, R. (2023). Peran Kepemimpinan Dalam Memotivasi Dan Meningkatkan Kinerja Karyawan PT. Pulau Sambu Desa Kuala Enok Kecamatan Tanah Merah Kabupaten Indragiri Hilir. *Jurnal Penelitian Ilmu Ekonomi dan Keuangan Syariah*, 1(3), 201-215. <https://doi.org/10.59059/jupiekes.v1i3.347>
- Wood, R. W. (1989). Psychological factors influencing personal goal setting. *Advances in social cognition*, 1, 273-311.
- Yaakobi, E., & Weisberg, J. (2020). Organizational Citizenship Behavior Predicts Quality, Creativity, and Efficiency Performance: The Roles of Occupational and Collective Efficacies. *Frontiers in psychology*, 11, 758. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.00758>
- Yagil, D., Medler-Liraz, H., & Bichachi, R. (2023). Mindfulness and self-efficacy enhance employee performance by reducing stress. *Personality and Individual Differences*, 207, 112150. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2023.112150>.

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

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.

Lampiran A

Lembar Validasi Alat Ukur

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 VALIDASI ALAT UKUR

Organizational Citizenship Behavior

1. Definisi Operasional

Organizational Citizenship Behavior adalah perilaku sukarela yang secara sadar dilakukan individu diluar dari tugas pokok dan menjadi kontribusi positif untuk meningkatkan keberhasilan pada perusahaan.

- 2. Skala yang digunakan** : Skala OCB dari Sufya (2022) mengacu langsung pada aspek Organ (2006)

- a. ☐ Buat Sendiri
- b. ☐ Terjemahan
- c. ☐ Modifikasi
- d. ☒ Adaptasi

- 3. Jumlah Aitem** : Terdapat 24 item yang digunakan pada skala ini

- 4. Jenis Format/ Respon** : Likert

- 5. Penilaian Setiap Aitem** : 1 = Sangat Tidak Sesuai (STS)
 2 = Tidak Sesuai (TS)
 3 = Sesuai (S)
 4 = Sangat Sesuai (SS)

Saya mohon kepada Bapak/Ibu untuk memberikan penilaian dari setiap pernyataan didalam skala ini. Skala ini bertujuan untuk mengetahui aspek OCB (*organizational citizenship behavior*) yang meliputi: *altruism, conscientiousness, sportsmanship, courtesy, dan civic virtue*. Bapak/Ibu dimohon untuk menilai berdasarkan kesesuaian (item) dengan aspek yang diajukan. Penilaian dilakukan dengan memilih salah satu alternatif jawaban yang disediakan, yaitu: Relevan (R), Kurang Relevan (KR), dan Tidak Relevan (TR). Untuk jawaban yang dipilih, mohon Bapak/Ibu memberikan checklist (✓) pada kolom yang telah disediakan.

R : Relevan

KR : Kurang Relevan

TR : Tidak Relevan



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.

Contoh pengerjaan:

Pernyataan	R	KR	TR
Aktif mengikuti kegiatan yang ditaja perusahaan	✓		

Keterangan:

Jika Bapak/Ibu menilai pernyataan (item) tersebut relevan dengan aspek/indikator, maka Bapak/Ibu memberi ceklis (✓) pada R. Demikian seterusnya untuk Aitem Aitem yang tersedia.

Aspek	Indikator	No	Pernyataan/Item	Pilihan Jawaban		
				R	KR	TR
Altruism	1. Menjadi volunteer	1	Saya membantu rekan kerja yang tidak hadir di kantor. (F)	✓		
		9	Saya bersedia membantu rekan kerja yang memiliki masalah dalam pekerjaan. (F)	✓		
	2. Menyelesaikan masalah rekan kerja terkait dengan pekerjaannya	22	Saya siap bersedia membantu orang-orang disekitar saya. (F)	✓		
		4	Saya membantu rekan kerja yang memiliki beban kerja tinggi. (F)	✓		
		5	Saya membantu karyawan baru dalam berorientasi (penyesuaian diri) meskipun tidak diharuskan. (F)	✓		
Conscientiousness	1. Tersusun/rapi	2	Kehadiran Saya di tempat kerja lebih dari aturan norma yang ditetapkan oleh perusahaan. (F)	✓		
		7	Saya tidak mengambil istirahat tambahan. (F)	✓		

© 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.

2. <i>Dutifulness</i> /tuntas sesuai dengan persyaratan	8	Saya mematuhi peraturan dan regulasi perusahaan meskipun tidak ada orang yang memperhatikan. (F)	✓		
	21	Saya yakin dengan melakukan pekerjaan yang jujur akan mendapatkan gaji yang halal. (F)	✓		
	10	Saya salah satu karyawan paling teliti. (F)	✓		
1. <i>Tolcransi</i> 2. <i>Reta berkorban</i>	11	Saya menemukan kesalahan-kesalahan dengan apa yang dilakukan oleh perusahaan. (UF)	✓		
	12	Saya banyak menghabiskan waktu untuk mengeluhkan tentang hal-hal kecil/sepele. (UF)	✓		
	13	Saya terfokus pada apa yang dianggap salah, dibanding sisi positifnya. (UF)	✓		
	3	Saya membuat "masalah sepele tampak penting" (UF)	✓		
1. <i>Menghargai orang lain</i>	15	Saya adalah orang yang masih banyak melakukan kesalahan yang membutuhkan nasihat. (UF)	✓		
	6	Saya bertindak untuk mencoba mencegah timbulnya masalah dengan karyawan lain. (F)	✓		

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

Hak Cipta Ditindungi Undang-Undang

2. Memperhatikan orang lain	17	Saya mempertimbangkan dampak dari tindakan saya terhadap rekan kerja. (F)	✓		
	18	Saya sepenuhnya sadar bahwa perilaku saya bisa mempengaruhi pekerjaan karyawan lain. (F)	✓		
	20	Saya tidak menyalahgunakan hak orang lain. (F)	✓		
	16	Saya menghindari timbulnya masalah dengan rekan kerja. (F)	✓		
1. Mengikuti perubahan dalam organisasi 2. Inisiatif	19	Saya membaca dan mengikuti informasi tentang perusahaan, peringatan dan sebagainya. (F)	✓		
	24	Saya menghadiri pertemuan-pertemuan yang tidak wajib, tetapi dianggap penting. (F)	✓		
	23	Saya terus mengikuti perubahan dalam organisasi. (F)	✓		
	14	Saya melakukan hal-hal diluar pekerjaan, tetapi membantu citra perusahaan. (F)	✓		

Civic Virtue

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

UIN SUSKA RIAU

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.

Catatan**1. Isi (Kesesuaian dengan indikator)**

Cukup

2. Bahasa

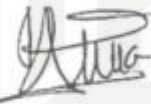
Sesuai

3. Jumlah item

Cukup

Pekanbaru,

Validator



Dina Haya Sufya, M.Si.
NIP. 199009192022032002

UIN SUSKA RIAU

LEMBAR VALIDASI ALAT UKUR

Hardiness

1. Definisi Operasional

Hardiness merupakan salah satu karakteristik kepribadian yang ditandai dengan pertahanan diri sebagai sumber kekuatan bagi individu dalam menghadapi peristiwa yang sulit.

2. Skala yang digunakan : Skala *Occupational Hardiness Questionnaire* (OHQ) dari Krzysztof Grala dan Łukasz Baka (2022).

- a. ☐ Buat Sendiri
- b. ☐ Terjemahan
- c. ☒ Modifikasi
- d. ☐ Adaptasi

3. Jumlah Aitem : Terdapat 18 item yang digunakan pada skala ini

4. Jenis Format Respon : Likert

5. Penilaian Setiap Aitem : 1 = Sangat Tidak Sesuai (STS) 2 = Tidak Sesuai (TS) 3 = Sesuai (S) 4 = Sangat Sesuai (SS)

Saya mohon kepada Bapak/Ibu untuk memberikan penilaian dari setiap pernyataan didalam skala ini. Skala ini bertujuan untuk mengetahui aspek *Hardiness* yang meliputi: komitmen, kontrol, dan tantangan. Bapak/Ibu dimohon untuk menilai berdasarkan kesesuaian (item) dengan aspek yang diajukan. Penilaian dilakukan dengan memilih salah satu alternatif jawaban yang disediakan, yaitu: Relevan (R), Kurang Relevan (KR), dan Tidak Relevan (TR). Untuk jawaban yang dipilih, mohon Bapak/Ibu memberikan checklist (✓) pada kolom yang telah disediakan.

- R : Relevan
- KR : Kurang Relevan
- TR : Tidak Relevan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

Contoh pengerjaan:

Pernyataan	R	KR	TR
Aktif mengikuti kegiatan yang ditaja perusahaan	√		

Keterangan:

Jika Bapak/Ibu menilai pernyataan (item) tersebut relevan dengan aspek/indikator, maka Bapak/Ibu memberi ceklis (√) pada R. Demikian seterusnya untuk aitem-item yang tersedia.

Aspek	Indikator	Pernyataan/Item Asli	No	Pernyataan/Item Terjemahan	Pilihan Jawaban		
					R	KR	TR
Komitmen	1. Mempunyai arah tujuan hidup	I involve myself seriously in what I do, because it is the best way to reach my own goals	1	Saya berkomitmen dengan sungguh-sungguh pada apa yang saya lakukan, karena itulah cara terbaik untuk mencapai tujuan saya. (F)	√		
	2. Melihat pekerjaan dan hubungan bagian bermakna dalam hidup.	/Poważnie angażuję się w to, co robię, ponieważ jest to najlepszy sposób na osiągnięcie moich celów.					
	3. Terlibat aktif dalam tugas sehari-hari.	I consider that the work that I do is of value for society and I do not mind putting all my efforts / Uważam, że praca, którą wykonuję, ma wartość dla społeczeństwa i chcę poświęcić jej wszystkie moje wysiłki.	4	Saya menganggap bahwa pekerjaan yang saya lakukan mempunyai nilai bagi masyarakat dan saya tidak keberatan mengerahkan seluruh upaya saya. (F)	√		



© 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.

		I worry and I identify myself with my work / Zalezy mi na mojej pracy i identyfikuje się z nią.	7	Saya khawatir dan saya mengidentifikasi diri saya dengan pekerjaan saya. (F)	✓		
		My daily work satisfies me and makes me totally dedicated to it / Moja codzienna praca mnie satysfakcjonuje i sprawia, że całkowicie jej się poświęcam.	10	Pekerjaan saya sehari-hari memuaskan saya dan membuat saya berdedikasi penuh pada pekerjaan itu. (F)	✓		
		My own excitement is what makes me go ahead with the completion of my activity / Moje zamierzenia i plany sprawiają, że kontynuuję realizację mojej aktywności.	14	Kegembiraan saya sendirilah yang membuat saya terus melanjutkan aktivitas saya. (F)	✓		
			16	Saya kurang merasa bersungguh-sungguh pada apa yang saya lakukan, karena saya ragu apakah itu akan membantu mencapai tujuan saya. (UF)	✓		
Kontrol	1. Tidak mudah merasa lemah saat	I do everything I can to make sure I control the results of my work / Robię wszystko, co w	3	Saya melakukan segala yang saya bisa untuk memastikan saya	✓		

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.

2. Bersikap proaktif dalam menyelesaikan masalah.	menghadapi tantangan.	mojej mocy, aby być pewnym, że kontroluję wyniki mojej pracy.		mengendalikan hasil pekerjaan saya. (F)	✓		
		Things are only obtained from personal effort / Pewne rzeczy osiąga się wyłącznie dzięki osobistemu wysiłkowi.	6	Segala sesuatu hanya didapat dari usaha pribadi. (F)	✓		
		The control of situations is the only thing that ensures success / Kontrola sytuacji jest jedyną rzeczą, która gwarantuje sukces.	9	Pengendalian situasi adalah satu-satunya hal yang menjamin kesuksesan (F)	✓		
		Things go well when you prepare them thoroughly / Wszystko wychodzi dobrze, gdy dokładnie to przygotujesz.	12	Segalanya akan berjalan baik jika Anda mempersiapkannya dengan matang. (F)	✓		
		When one works seriously and thoroughly the results are controlled / Kiedy pracuje się sumiennie i dokładnie, kontroluje się wyniki swojej pracy.	15	Bila seseorang bekerja dengan sungguh-sungguh dan teliti maka hasilnya dapat dikendalikan. (F)	✓		
			17	Saya merasa belum dapat mengendalikan hasil pekerjaan saya,			

© 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.

Tantangan						
				meskipun saya telah berusaha. (UF)	✓	
	1. Melihat kegagalan sebagai pengalaman belajar.	Even when it supposes greater effort, I choose jobs that suppose a new experience for me / Nawet jeśli wymaga to większego wysiłku, wybieram tę pracę, która jest dla mnie nowym doświadczeniem.	2	Meskipun pekerjaan tersebut memerlukan usaha yang lebih besar, saya memilih pekerjaan yang memerlukan pengalaman baru bagi saya. (F)	✓	
	2. Berani mengambil risiko dan beradaptasi pada hal baru.	In my job I feel attracted to innovations and developments in the proceedings / W pracy pociągają mnie przede wszystkim innowacje i nowości, które się w niej pojawiają.	5	Dalam pekerjaan saya, saya merasa tertarik dengan inovasi dan perkembangan dalam proses kerja. (F)	✓	
		In my job I feel attracted to tasks and situations involving a personal challenge / W mojej pracy pociągają mnie te zadania i sytuacje, które wiążą się z osobistym wyzwaniem.	8	Dalam pekerjaan saya, saya merasa tertarik pada tugas dan situasi yang melibatkan tantangan pribadi. (F)	✓	
		To the extend I can, I try to have new experiences in my daily work / W	11	Sebisa mungkin, saya berusaha mendapatkan		

© 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.

zakresie, w jakim mogę, próbuję zdobywać nowe doświadczenia w mojej codziennej pracy.		pengalaman baru dalam pekerjaan saya. (F)	✓		
When possible I look for new and different situations in my work environment / W miarę możliwości szukam nowych i różnorodnych sytuacji w moim środowisku pracy.	13	Jika memungkinkan, saya mencari situasi baru dan berbeda di lingkungan kerja saya. (F)	✓		
	18	Saya cenderung menghindari pekerjaan yang memerlukan usaha lebih besar, meskipun itu menawarkan pengalaman baru bagi saya. (UF)	✓		

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.

Catatan**1. Isi (Kesesuaian dengan indikator)**

Cukup

2. Bahasa

Sesuai

3. Jumlah item

Cukup

Pekanbaru,

Validator



Dina Haya Sufya, M.Si.
NIP. 199009192022032002

UIN SUSKA RIAU

LEMBAR VALIDASI ALAT UKUR

Self Efficacy

Definisi Oprasional

Self efficacy merupakan bentuk kepercayaan individu terhadap dirinya untuk melakukan sesuatu untuk mencapai tujuan yang diinginkan sehingga dapat memberikan keefektifitasan terhadap perusahaan.

Skala yang digunakan : Skala *Work Self efficacy* (W-SE) dan Barbaranelli., dkk (2018)

- a. ☐ Buat Sendiri
- b. ☐ Terjemahan
- c. ☒ Modifikasi
- d. ☐ Adaptasi

3. Jumlah Aitem : Terdapat 30 item yang digunakan pada skala ini

4. Jenis Format Respon : Likert

5. Penilaian Setiap Aitem : 1 = Sangat Tidak Sesuai (STS)
2 = Tidak Sesuai (TS)
3 = Sesuai (S)
4 = Sangat Sesuai (SS)

Saya mohon kepada Bapak/Ibu untuk memberikan penilaian dari setiap pernyataan didalam skala ini. Skala ini bertujuan untuk mengetahui aspek *self efficacy* yang meliputi: *magnitude*, *generality*, dan *strengt*. Bapak/Ibu dimohon untuk menilai berdasarkan kesesuaian (item) dengan aspek yang diajukan. Penilaian dilakukan dengan memilih salah satu alternatif jawaban yang disediakan, yaitu: Relevan (R), Kurang Relevan (KR), dan Tidak Relevan (TR). Untuk jawaban yang dipilih, mohon Bapak/Ibu memberikan checklist (✓) pada kolom yang telah disediakan.

R : Relevan
KR : Kurang Relevan
TR : Tidak Relevan

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.

Contoh pengerjaan:

Pernyataan	R	KR	TR
Aktif mengikuti kegiatan yang ditaja perusahaan	√		

Keterangan:

Jika Bapak/Ibu menilai pernyataan (item) tersebut relevan dengan aspek/indikator, maka Bapak/Ibu memberi ceklis (√) pada R. Demikian seterusnya untuk aitem-item yang tersedia.

Dimensi	Indikator	Pernyataan/Item Asli	No	Pernyataan/Item	Pilihan Jawaban		
					R	KR	TR
Tugas Self Efficacy	1. Menyelesaikan tugas tepat waktu 2. Bekerja optimal dibawah tekanan	Always comply with your work agenda and deadlines	18	Selalu menaati jadwal dan batas waktu pekerjaan saya (F)	√		
		Complete your work at the highest level of accuracy	23	Menyelesaikan pekerjaan saya dengan tingkat ketelitian yang tinggi (F)	√		
		Organise your work even when unexpected events and urgencies occur	20	Mengatur pekerjaan saya bahkan ketika kejadian tak terduga dan keadaan darurat terjadi (F)	√		
		Get all the information needed to do your work	9	Mendapatkan semua informasi yang dibutuhkan untuk melakukan pekerjaan saya (F)	√		
		Seck additional information when you are unsure about	16	Mencari informasi tambahan ketika saya tidak yakin dengan			



© 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.

		what you already know		apa yang sudah saya ketahui (F)	✓		
		Maintain your attention at work	13	Menjaga fokus saat bekerja (F)	✓		
		Work hard on your activities until you reach the expected goals	5	Bekerja keras dalam aktivitas saya hingga mencapai tujuan yang diharapkan (F)	✓		
		Intensify your efforts in hard times at work	25	Meningkatkan usaha saya selama masa-masa sulit di tempat kerja (F)	✓		
			27	Saya sering gagal menyelesaikan tugas tepat waktu ketika menghadapi situasi yang tidak terduga. (UF)	✓		
Self Efficacy Emotional Negative	1. Mampu mengendalikan diri	Overcome frustration if my superiors and/or my colleagues do not appreciate you as you would like	1	Mengatasi rasa frustrasi jika atasan atau rekan kerja saya tidak menghargai saya seperti yang saya harapkan (F)	✓		
	2. Mengelola emosi dan profesional saat menghadapi ketidakstabilan di tempat kerja	Keep your cool in times of stress and tension at work	11	Tetap tenang di saat stres dan tegang di tempat kerja (F)	✓		
		Maintain control of yourself in every circumstances	4	Memertahankan kendali atas diri saya dalam setiap situasi (F)	✓		

© 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 mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

		Avoid to get angry when others are disrespectful to you	19	Menghindari marah ketika orang lain tidak menghormati saya (F)	✓		
		Not get disheartened following a heavy criticism at work	17	Tidak berkecil hati setelah mendapat kritik pedas di tempat kerja (F)	✓		
		Overcome frustration due to your failures at work	6	Mengatasi rasa frustrasi karena kegagalan saya di tempat kerja (F)	✓		
		Overcome the irritation for injustices you suffered at work	22	Mengatasi kejengkelan atas ketidakadilan yang saya alami di tempat kerja (F)	✓		
			28	Saya mudah kehilangan kendali saat menghadapi kritik dari rekan kerja atau atasan (UF)	✓		
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau	t. Kemampuan memahami emosi orang lain. 2. Kemampuan untuk bertindak berdasarkan kebutuhan orang lain.	Understand the mood of your colleagues	2	Mengerti perasaan rekan kerja saya (F)	✓		
		Understand when a colleague is irritated with you	8	Memahami ketika rekan kerja merasa jengkel dengan saya (F)	✓		
		Understand the needs of your colleagues, even if they do not mention them explicitly	14	memahami kebutuhan dari rekan kerja saya, meskipun mereka tidak menyebutkannya secara langsung (F)	✓		

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang menyalin atau sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mengemukakan 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.

		Put yourself in the shoes of a work colleague who is in trouble	26	Menempatkan diri saya pada posisi rekan kerja yang sedang mengalami masalah (F)	✓		
		Understand the mood of colleagues or superiors when I am deeply involved in an argument	21	Memahami suasana hati rekan kerja atau atasan ketika saya terlibat dalam sebuah argumen (F)	✓		
			29	Saya jarang memperhatikan bagaimana perasaan rekan kerja saya, bahkan ketika mereka menghadapi kesulitan (UF)	✓		
Self Efficacy Asertif	1. Kemampuan membela pendapat pribadi,	Express your opinion during work meetings	3	Saya mengutarakan pendapat selama rapat kerja (F)	✓		
	2. Kemampuan menyampaikan ide meski ada perbedaan pendapat,	Defend your opinions even when they are different from what others think	15	Mempertahankan pendapat saya meskipun berbeda dengan pendapat orang lain (F)	✓		
		Defend your rights when you are mistreated	10	Memبela hak-hak saya, ketika saya diperlakukan tidak adil (F)	✓		
		Successfully defend your rights when you get attacked unfairly	24	Berhasil mempertahankan hak-hak saya ketika saya diserang secara tidak adil (F)	✓		

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

	Convince others of your ideas	7	Meyakinkan orang lain tentang ide saya (F)	✓		
	Express your ideas even when your colleagues do not agree with you	12	Saya akan mengekspresikan ide saya meskipun rekan kerja saya tidak setuju dengan saya (F)	✓		
		30	Saya cenderung diam ketika pendapat saya berbeda dengan rekan kerja dalam rapat (UF)	✓		

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

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.

Catatan**1. Isi (Kesesuaian dengan indikator)**

..... *Cukup*

2. Bahasa

..... *Sesuai*

3. Jumlah item

..... *Cukup*

Pekanbaru,

Validator



Dina Haya Sufya, M.Si.
NIP. 199009192022032002

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 VALIDASI ALAT UKUR

Organizational Citizenship Behavior

1. Definisi Oprasional

Organizational Citizenship Behavior adalah perilaku sukarela yang secara sadar dilakukan individu diluar dari tugas pokok dan menjadi kontribusi positif untuk meningkatkan keberhasilan pada perusahaan.

2. Skala yang digunakan : Skala OCB dari Sufya (2022) mengacu langsung pada aspek Organ (2006)
 - a. ☐ Buat Sendiri
 - b. ☐ Terjemahan
 - c. ☐ Modifikasi
 - d. ☒ Adaptasi
3. Jumlah Aitem : Terdapat 24 aitem yang digunakan pada skala ini
4. Jenis Format Respon : Likert
5. Penilaian Setiap Aitem : 1 = Sangat Tidak Sesuai (STS)
2 = Tidak Sesuai (TS)
3 = Sesuai (S)
4 = Sangat Sesuai (SS)

Saya mohon kepada Bapak/Ibu untuk memberikan penilaian dari setiap pernyataan didalam skala ini. Skala ini bertujuan untuk mengetahui aspek OCB (organizational citizenship behavior) yang meliputi: *altruism*, *conscientiousness*, *sportsmanship*, *courtesy*, dan *civic virtue*. Bapak/Ibu dimohon untuk menilai berdasarkan kesesuaian (aitem) dengan aspek yang diajukan. Penilaian dilakukan dengan memilih salah satu alternatif jawaban yang disediakan, yaitu: Relevan (R), Kurang Relevan (KR), dan Tidak Relevan (TR). Untuk jawaban yang dipilih, mohon Bapak/Ibu memberikan checklist (√) pada kolom yang telah disediakan.

- | | |
|----|------------------|
| R | : Relevan |
| KR | : Kurang Relevan |
| TR | : Tidak Relevan |



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.

Contoh pengerjaan:

Pernyataan	R	KR	TR
Aktif mengikuti kegiatan yang ditaja perusahaan	√		

Keterangan:

Jika Bapak/Ibu menilai pernyataan (Aitem) tersebut relevan dengan aspek/indikator, maka Bapak/Ibu memberi ceklis (√) pada R. Demikian seterusnya untuk Aitem Aitem yang tersedia.

Aspek	Indikator	No	Pernyataan/Aitem	Pilihan Jawaban		
				R	KR	TR
Atruism	1. Menjadi volunteer	1	Saya membantu rekan kerja yang tidak hadir di kantor. (F)	√		
		9	Saya bersedia membantu rekan kerja yang memiliki masalah dalam pekerjaan. (F)	√		
	2. Menyelesaikan masalah rekan kerja terkait dengan pekerjaannya	22	Saya siap bersedia membantu orang-orang disekitar saya. (F)	√		
		4	Saya membantu rekan kerja yang memiliki beban kerja tinggi. (F)	√		
		5	Saya membantu karyawan baru dalam berorientasi (penyesuaian diri) meskipun tidak diharuskan. (F)	√		
Conscientiousness	1. Tersusun/rapi	2	Kehadiran Saya di tempat kerja lebih dari aturan norma yang ditetapkan oleh perusahaan. (F)	√		
		7	Saya tidak mengambil istirahat tambahan. (F)	√		

© 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 mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2. <i>Dutifulness/tuntas</i> sesuai dengan persyaratan	8	Saya mematuhi peraturan dan regulasi perusahaan meskipun tidak ada orang yang memperhatikan. (F)	✓		
	21	Saya yakin dengan melakukan pekerjaan yang jujur akan mendapatkan gaji yang halal. (F)	✓		
	10	Saya salah satu karyawan paling teliti. (F)	✓		
1. Toleransi 2. Rela berkorban	11	Saya menemukan kesalahan-kesalahan dengan apa yang dilakukan oleh perusahaan. (UF)	✓		
	12	Saya banyak menghabiskan waktu untuk mengeluhkan tentang hal-hal kecil/sepele. (UF)	✓		
	13	Saya terfokus pada apa yang dianggap salah, dibanding sisi positifnya. (UF)	✓		
	3	Saya membuat "masalah sepele tampak penting" (UF)	✓		
1. Menghargai orang lain	15	Saya adalah orang yang masih banyak melakukan kesalahan yang membutuhkan nasehat. (UF)	✓		
	6	Saya bertindak untuk mencoba mencegah timbulnya masalah dengan karyawan lain. (F)	✓		

Sportsmanship

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Courtesy



© Hak cipta milik UIN Suska Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarang 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. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Civic Virtue

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

2. Memperhatikan orang lain	17	Saya mempertimbangkan dampak dari tindakan saya terhadap rekan kerja. (F)	✓		
	18	Saya sepenuhnya sadar bahwa perilaku saya bisa mempengaruhi pekerjaan karyawan lain. (F)	✓		
	20	Saya tidak menyalahgunakan hak orang lain. (F)	✓		
	16	Saya menghindari timbulnya masalah dengan rekan kerja. (F)	✓		
1. Mengikuti perubahan dalam organisasi 2. Inisiatif	19	Saya membaca dan mengikuti informasi tentang perusahaan, peringatan dan sebagainya. (F)	✓		
	24	Saya menghadiri pertemuan-pertemuan yang tidak wajib, tetapi dianggap penting. (F)	✓		
	23	Saya terus mengikuti perubahan dalam organisasi. (F)	✓		
	14	Saya melakukan hal-hal diluar pekerjaan, tetapi membantu citra perusahaan. (F)	✓		

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.

Catatan

1. Isi (Kesesuaian dengan indikator)

Cesmai

2. Bahasa

Jd

3. Jumlah aitem

Cukup

Pekanbaru, 14 Januari 2015

Validator



Rita Susanti, S.Psi., M.A.

NIP. 198410112011012016

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 VALIDASI ALAT UKUR

Hardiness

1. Definisi Operasional

Hardiness merupakan salah satu karakteristik kepribadian yang ditandai dengan pertahanan diri sebagai sumber kekuatan bagi individu dalam menghadapi peristiwa yang sulit.

2. Skala yang digunakan : Skala *Occupational Hardiness Questionnaire* (OHQ) dari Krzysztof Grala dan Lukasz Baka (2022).

- a. ☐ Buat Sendiri
- b. ☐ Terjemahan
- c. ☒ Modifikasi
- d. ☐ Adaptasi

3. Jumlah Aitem : Terdapat 18 aitem yang digunakan pada skala ini

4. Jenis Format Respon : Likert

5. Penilaian Setiap Aitem : 1 = Sangat Tidak Sesuai (STS) 2 = Tidak Sesuai (TS) 3 = Sesuai (S) 4 = Sangat Sesuai (SS)

Saya mohon kepada Bapak/Ibu untuk memberikan penilaian dari setiap pernyataan didalam skala ini. Skala ini bertujuan untuk mengetahui aspek *Hardiness* yang meliputi: komitmen, kontrol, dan tantangan. Bapak/Ibu dimohon untuk menilai berdasarkan kesesuaian (aitem) dengan aspek yang diajukan. Penilaian dilakukan dengan memilih salah satu alternatif jawaban yang disediakan, yaitu: Relevan (R), Kurang Relevan (KR), dan Tidak Relevan (TR). Untuk jawaban yang dipilih, mohon Bapak/Ibu memberikan checklist (✓) pada kolom yang telah disediakan.

- | | |
|----|------------------|
| R | : Relevan |
| KR | : Kurang Relevan |
| TR | : Tidak Relevan |



Contoh pengerjaan:

Pernyataan	R	KR	TR
Aktif mengikuti kegiatan yang ditaja perusahaan	√		

Keterangan:

Jika Bapak/Ibu menilai pernyataan (item) tersebut relevan dengan aspek/indikator, maka Bapak/Ibu memberi ceklis (√) pada R. Demikian seterusnya untuk aitem-item yang tersedia.

Aspek	Indikator	Pernyataan/Item Asli	No	Pernyataan/Item Terjemahan	Pilihan Jawaban		
					R	KR	TR
Komitmen	1. Mempunyai arah tujuan hidup	I involve myself seriously in what I do, because it is the best way to reach my own goals	1	Saya berkomitmen dengan sungguh-sungguh pada apa yang saya lakukan, karena itulah cara terbaik untuk mencapai tujuan saya. (F)	√		
	2. Melihat pekerjaan dan hubungan bagian bermakna dalam hidup.	/Poważnie angażuję się w to, co robię, ponieważ jest to najlepszy sposób na osiągnięcie moich celów.					
	3. Terlibat aktif dalam tugas sehari-hari.	I consider that the work that I do is of value for society and I do not mind putting all my efforts / Uważam, że praca, którą wykonuję, ma wartość dla społeczeństwa i chcę poświęcić jej wszystkie moje wysiłki.	4	Saya menganggap bahwa pekerjaan yang saya lakukan mempunyai nilai bagi masyarakat dan saya tidak keberatan mengerahkan seluruh upaya saya. (F)	√		

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarang 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.

2. Diarang 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 satu 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.

		I worry and I identify myself with my work / Zależy mi na mojej pracy i identyfikuję się z nią.	7	Saya khawatir dan saya mengidentifikasi diri saya dengan pekerjaan saya. (F)	✓		
		My daily work satisfies me and makes me totally dedicated to it / Moja codzienna praca mnie satysfakcjonuje i sprawia, że całkowicie jej się poświęcam.	10	Pekerjaan saya sehari-hari memuaskan saya dan membuat saya berdedikasi penuh pada pekerjaan itu. (F)	✓		
		My own excitement is what makes me go ahead with the completion of my activity / Moje zamierzenia i plany sprawiają, że kontynuuję realizację mojej aktywności.	14	Kegembiraan saya sendirilah yang membuat saya terus melanjutkan aktivitas saya. (F)	✓		
			16	Saya kurang merasa bersungguh-sungguh pada apa yang saya lakukan, karena saya ragu apakah itu akan membantu mencapai tujuan saya. (UF)	✓		
Kontrol	1. Tidak mudah merasa lemah saat	I do everything I can to make sure I control the results of my work / Robię wszystko, co w	3	Saya melakukan segala yang saya bisa untuk memastikan saya	✓		



© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarang 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. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

menghadapi tantangan.	mojej mocy, aby być pewnym, że kontroluję wyniki mojej pracy.		mengendalikan hasil pekerjaan saya. (F)			
2. Bersikap proaktif dalam menyelesaikan masalah.	Things are only obtained from personal effort / Pewne rzeczy osiąga się wyłącznie dzięki osobistemu wysiłkowi.	6	Segala sesuatu hanya didapat dari usaha pribadi. (F)	✓		
	The control of situations is the only thing that ensures success / Kontrola sytuacji jest jedyną rzeczą, która gwarantuje sukces.	9	Pengendalian situasi adalah satu-satunya hal yang menjamin kesuksesan (F)	✓		
	Things go well when you prepare them thoroughly / Wszystko wychodzi dobrze, gdy dokładnie to przygotujesz.	12	Segalanya akan berjalan baik jika Anda mempersiapkannya dengan matang. (F)	✓		
	When one works seriously and thoroughly the results are controlled / Kiedy pracuje się sumiennie i dokładnie, kontroluje się wyniki swojej pracy.	15	Bila seseorang bekerja dengan sungguh-sungguh dan teliti maka hasilnya dapat dikendalikan. (F)	✓		
		17	Saya merasa belum dapat mengendalikan hasil pekerjaan saya,	✓		



© 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.

			meskipun saya telah berusaha. (UF)			
1. Melihat kegagalan sebagai pengalaman belajar.	Even when it supposes greater effort, I choose jobs that suppose a new experience for me / Nawet jeśli wymaga to większego wysiłku, wybieram tę pracę, która jest dla mnie nowym doświadczeniem.	2	Meskipun pekerjaan tersebut memerlukan usaha yang lebih besar, saya memilih pekerjaan yang memerlukan pengalaman baru bagi saya. (F)	✓		
2. Berani mengambil risiko dan beradaptasi pada hal baru.	In my job I feel attracted to innovations and developments in the proceedings / W pracy pociągają mnie przede wszystkim innowacje i nowości, które się w niej pojawiają.	5	Dalam pekerjaan saya, saya merasa tertarik dengan inovasi dan perkembangan dalam proses kerja. (F)	✓		
	In my job I feel attracted to tasks and situations involving a personal challenge / W mojej pracy pociągają mnie te zadania i sytuacje, które wiążą się z osobistym wyzwaniem.	8	Dalam pekerjaan saya, saya merasa tertarik pada tugas dan situasi yang melibatkan tantangan pribadi. (F)	✓		
	To the extend I can, I try to have new experiences in my daily work / W	11	Sebisa mungkin, saya berusaha mendapatkan	✓		



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.

zakresie, w jakim mogę, próbuję zdobywać nowe doświadczenia w mojej codziennej pracy.		pengalaman baru dalam pekerjaan saya. (F)			
When possible I look for new and different situations in my work environment / W miarę możliwości szukam nowych i różnorodnych sytuacji w moim środowisku pracy.	13	Jika memungkinkan, saya mencari situasi baru dan berbeda di lingkungan kerja saya. (F)	/		
	18	Saya cenderung menghindari pekerjaan yang memerlukan usaha lebih besar, meskipun itu menawarkan pengalaman baru bagi saya. (UF)	/		

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.

Catatan**4. Isi (Kesesuaian dengan indikator)**

Sesuai

5. Bahasa

Jelas

6. Jumlah aitem

Cukup

Pekanbaru, 14 Januari 2024

Validator



Rita Susanti, S.Psi., M.A.
NIP. 198410112011012016

UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarang 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. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

LEMBAR VALIDASI ALAT UKUR

Self Efficacy

1. Definisi Oprasional

Self efficacy merupakan bentuk kepercayaan individu terhadap dirinya untuk melakukan sesuatu untuk mencapai tujuan yang diinginkan sehingga dapat memberikan keefektivitasan terhadap perusahaan.

2. Skala yang digunakan : Skala *Work Self efficacy* (W-SE) dari Barbaranelli., dkk (2018)

- a. ☐ Buat Sendiri
- b. ☐ Terjemahan
- c. ☒ Modifikasi
- d. ☐ Adaptasi

3. Jumlah Aitem : Terdapat 30 aitem yang digunakan pada skala ini

4. Jenis Format Respon : Likert

6. Penilaian Setiap Aitem : 1 = Sangat Tidak Sesuai (STS)
 2 = Tidak Sesuai (TS)
 3 = Sesuai (S)
 4 = Sangat Sesuai (SS)

Saya mohon kepada Bapak/Ibu untuk memberikan penilaian dari setiap pernyataan didalam skala ini. Skala ini bertujuan untuk mengetahui aspek *self efficacy* yang meliputi: *magnitude*, *generality*, dan *strengt*. Bapak/Ibu dimohon untuk menilai berdasarkan kesesuaian (aitem) dengan aspek yang diajukan. Penilaian dilakukan dengan memilih salah satu alternatif jawaban yang disediakan, yaitu: Relevan (R), Kurang Relevan (KR), dan Tidak Relevan (TR). Untuk jawaban yang dipilih, mohon Bapak/Ibu memberikan checklist (✓) pada kolom yang telah disediakan.

- R : Relevan
 KR : Kurang Relevan
 TR : Tidak Relevan



Contoh pengerjaan:

Pernyataan	R	KR	TR
Aktif mengikuti kegiatan yang ditaja perusahaan	√		

Keterangan:

Jika Bapak/Ibu menilai pernyataan (item) tersebut relevan dengan aspek/indikator, maka Bapak/Ibu memberi ceklis (√) pada R. Demikian seterusnya untuk aitem-item yang tersedia.

Dimensi	Indikator	Pernyataan/Item Asli	No	Pernyataan/Item	Pilihan Jawaban		
					R	KR	TR
Tugas Self Efficacy	Menyelesaikan tugas tepat waktu Bekerja optimal dibawah tekanan	Always comply with your work agenda and deadlines	18	Selalu menaati jadwal dan batas waktu pekerjaan saya (F)	√		
		Complete your work at the highest level of accuracy	23	Menyelesaikan pekerjaan saya dengan tingkat ketelitian yang tinggi (F)	√		
		Organise your work even when unexpected events and urgencies occur	20	Mengatur pekerjaan saya bahkan ketika kejadian tak terduga dan keadaan darurat terjadi (F)	√		
		Get all the information needed to do your work	9	Mendapatkan semua informasi yang dibutuhkan untuk melakukan pekerjaan saya (F)	√		
		Seek additional information when you are unsure about	16	Mencari informasi tambahan ketika saya tidak yakin dengan	√		

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumbernya.
 2. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



© 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 mengumpukan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Self Efficacy Dimension Negatif	1. Mampu mengendalikan diri	what you already know		apa yang sudah saya ketahui (F)			
		Maintain your attention at work	13	Menjaga fokus saat bekerja (F)	✓		
		Work hard on your activities until you reach the expected goals	5	Bekerja keras dalam aktivitas saya hingga mencapai tujuan yang diharapkan (F)	✓		
		Intensify your efforts in hard times at work	25	Meningkatkan usaha saya selama masa-masa sulit di tempat kerja (F)	✓		
			27	Saya sering gagal menyelesaikan tugas tepat waktu ketika menghadapi situasi yang tidak terduga. (UF)	✓		
	2. Mampu mengelola emosi dan profesional saat menghadapi ketidak stabilan di tempat kerja	Overcome frustration if my superiors and/or my colleagues do not appreciate you as you would like	1	Mengatasi rasa frustrasi jika atasan atau rekan kerja saya tidak menghargai saya seperti yang saya harapkan (F)	✓		
		Keep your cool in times of stress and tension at work	11	Tetap tenang di saat stres dan tegang di tempat kerja (F)	✓		
		Maintain control of yourself in every circumstances	4	Mempertahankan kendali atas diri saya dalam setiap situasi (F)	✓		

© 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.
2. Dilarang mengutip hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
3. Dilarang mengutip dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.	b. Pengutipan tidak mengikat bagi penggunaannya yang wajar UIN Suska Riau.	Avoid to get angry when others are disrespectful to you	19	Menghindari marah ketika orang lain tidak menghormati saya (F)	✓		
			17	Not get disheartened following a heavy criticism at work	✓		
			6	Overcome frustration due to your failures at work	✓		
			22	Overcome the irritation for injustices you suffered at work	✓		
			28	Saya mudah kehilangan kendali saat menghadapi kritik dari rekan kerja atau atasan (UF)	✓		
c. Kemampuan memahami emosi orang lain.	d. Kemampuan untuk bertindak berdasarkan kebutuhan orang lain.	Understand the mood of your colleagues	2	Mengerti perasaan rekan kerja saya (F)	✓		
		Understand when a colleague is irritated with you	8	Memahami ketika rekan kerja merasa jengkel dengan saya (F)	✓		
		Understand the needs of your colleagues, even if they do not mention them explicitly	14	memahami kebutuhan dari rekan kerja saya, meskipun mereka tidak menyebutkannya secara langsung (F)	✓		



© Hak cipta milik UIN Suska Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mengutip 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. Diarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Self Efficacy Asertif

1. Kemampuan membela pendapat pribadi.
2. Kemampuan menyampaikan an ide meski ada perbedaan pendapat.

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Put yourself in the shoes of a work colleague who is in trouble	26	Menempatkan diri saya pada posisi rekan kerja yang sedang mengalami masalah (F)	/		
Understand the mood of colleagues or superiors when I am deeply involved in an argument	21	Memahami suasana hati rekan kerja atau atasan ketika saya terlibat dalam sebuah argumen (F)	/		
	29	Saya jarang memperhatikan bagaimana perasaan rekan kerja saya, bahkan ketika mereka menghadapi kesulitan (UF)	/		
Express your opinion during work meetings	3	Saya mengutarakan pendapat selama rapat kerja (F)	/		
Defend your opinions even when they are different from what others think	15	Mempertahankan pendapat saya meskipun berbeda dengan pendapat orang lain (F)	/		
Defend your rights when you are mistreated	10	Membela hak-hak saya, ketika saya diperlakukan tidak adil (F)	/		
Successfully defend your rights when you get attacked unfairly	24	Berhasil mempertahankan hak-hak saya ketika saya diserang secara tidak adil (F)	/		

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang	Convince others of your ideas	7	Meyakinkan orang lain tentang ide saya (F)	✓		
	Express your ideas even when your colleagues do not agree with you	12	Saya akan mengekspresikan ide saya meskipun rekan kerja saya tidak setuju dengan saya (F)	✓		
		30	Saya cenderung diam ketika pendapat saya berbeda dengan rekan kerja dalam rapat (UF)	✓		

1. Diarang 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. Diarang 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 mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Catatan**1. Isi (Kesesuaian dengan indikator)**

..... *Lebaran*

.....

2. Bahasa

..... *Jawa*

.....

3. Jumlah aitem

..... *empat*

.....

Pekanbaru, *14 Januari 2018*

Validator



Rita Susanti, S.Psi., M.A.
NIP. 198410112011012016

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 VALIDASI ALAT UKUR

Organizational Citizenship Behavior

1. Definisi Oprasional

Organizational Citizenship Behavior adalah perilaku sukarela yang secara sadar dilakukan individu diluar dari tugas pokok dan menjadi kontribusi positif untuk meningkatkan keberhasilan pada perusahaan.

2. Skala yang digunakan : Skala OCB dari Sufya (2022) mengacu langsung pada aspek Organ (2006)
 - a. ☐ Buat Sendiri
 - b. ☐ Terjemahan
 - c. ☐ Modifikasi
 - d. ☒ Adaptasi
3. Jumlah Aitem : Terdapat 24 aitem yang digunakan pada skala ini
4. Jenis Format Respon : Likert
5. Penilaian Setiap Aitem : 1 = Sangat Tidak Sesuai (STS)
2 = Tidak Sesuai (TS)
3 = Sesuai (S)
4 = Sangat Sesuai (SS)

Saya mohon kepada Bapak/Ibu untuk memberikan penilaian dari setiap pernyataan didalam skala ini. Skala ini bertujuan untuk mengetahui aspek OCB (*organizational citizenship behavior*) yang meliputi: *altruism, conscientiousness, sportsmanship, courtesy*, dan *civic virtue*. Bapak/Ibu dimohon untuk menilai berdasarkan kesesuaian (aitem) dengan aspek yang diajukan. Penilaian dilakukan dengan memilih salah satu alternatif jawaban yang disediakan, yaitu: Relevan (R), Kurang Relevan (KR), dan Tidak Relevan (TR). Untuk jawaban yang dipilih, mohon Bapak/Ibu memberikan checklist (√) pada kolom yang telah disediakan.

- R : Relevan
KR : Kurang Relevan
TR : Tidak Relevan



Contoh pengerjaan:

Pernyataan	R	KR	TR
Aktif mengikuti kegiatan yang ditaja perusahaan	√		

Keterangan:

Jika Bapak/Ibu menilai pernyataan (Aitem) tersebut relevan dengan aspek/indikator, maka Bapak/Ibu memberi ceklis (√) pada R. Demikian seterusnya untuk Aitem Aitem yang tersedia.

Aspek	Indikator	No	Pernyataan/Aitem	Pilihan Jawaban		
				R	KR	TR
Altruism	1. Menjadi volunteer 2. Menyelesaikan masalah rekan kerja terkait dengan pekerjaannya	1	Saya membantu rekan kerja yang tidak hadir di kantor. (F)	√		
		9	Saya bersedia membantu rekan kerja yang memiliki masalah dalam pekerjaan. (F)	√		
		22	Saya siap bersedia membantu orang-orang disekitar saya. (F)	√		
		4	Saya membantu rekan kerja yang memiliki beban kerja tinggi. (F)	√		
		5	Saya membantu karyawan baru dalam berorientasi (penyesuaian diri) meskipun tidak diharuskan. (F)	√		
Conscientiousness	1. Tersusun/rapi	2	Kehadiran Saya di tempat kerja lebih dari aturan norma yang ditetapkan oleh perusahaan. (F)	√		
		7	Saya tidak mengambil istirahat tambahan. (F)	√		

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Diarang 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 jawaban suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

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

2. <i>Dutifulness</i> /tuntas sesuai dengan persyaratan	8	Saya mematuhi peraturan dan regulasi perusahaan meskipun tidak ada orang yang memperhatikan. (F)	✓		
	21	Saya yakin dengan melakukan pekerjaan yang jujur akan mendapatkan gaji yang halal. (F)	✓		
	10	Saya salah satu karyawan paling teliti. (F)		✓	
1. Toleransi 2. Rela berkorban	11	Saya menemukan kesalahan-kesalahan dengan apa yang dilakukan oleh perusahaan. (UF)		✓	
	12	Saya banyak menghabiskan waktu untuk mengeluhkan tentang hal-hal kecil/sepele. (UF)	✓		
	13	Saya terfokus pada apa yang dianggap salah, dibanding sisi positifnya. (UF)		✓	
	3	Saya membuat “masalah sepele tampak penting” (UF)		✓	
1. Menghargai orang lain	15	Saya adalah orang yang masih banyak melakukan kesalahan yang membutuhkan nasehat. (UF)	✓		
	6	Saya bertindak untuk mencoba mencegah timbulnya masalah dengan karyawan lain. (F)	✓		

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dianggap 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.

Civic Virtue

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

2. Memperhatikan orang lain	17	Saya mempertimbangkan dampak dari tindakan saya terhadap rekan kerja. (F)	✓		
	18	Saya sepenuhnya sadar bahwa perilaku saya bisa mempengaruhi pekerjaan karyawan lain. (F)	✓		
	20	Saya tidak menyalahgunakan hak orang lain. (F)	✓		
	16	Saya menghindari timbulnya masalah dengan rekan kerja. (F)	✓		
1. Mengikuti perubahan dalam organisasi 2. Inisiatif	19	Saya membaca dan mengikuti informasi tentang perusahaan, peringatan dan sebagainya. (F)	✓		
	24	Saya menghadiri pertemuan-pertemuan yang tidak wajib, tetapi dianggap penting. (F)		✓	
	23	Saya terus mengikuti perubahan dalam organisasi. (F)	✓		
	14	Saya melakukan hal-hal diluar pekerjaan, tetapi membantu citra perusahaan. (F)	✓		

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.

Catatan

1. Isi (Kesesuaian dengan indikator)

- sebaiknya menggunakan kalimat yang lebih jelas agar tidak bermakna ganda

atau ambigu

2. Bahasa

Baik

3. Jumlah aitem

Baik

Tanah Merah, 11 Maret 2015

Validator



Agung Eka Pratama Sihurko, S.Pd.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- 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 VALIDASI ALAT UKUR

Hardiness

1. Definisi Operasional

Hardiness merupakan salah satu karakteristik kepribadian yang ditandai dengan pertahanan diri sebagai sumber kekuatan bagi individu dalam menghadapi peristiwa yang sulit.

2. Skala yang digunakan : Skala *Occupational Hardiness Questionnaire* (OHQ) dari Krzysztof Grala dan Lukasz Baka (2022).

- ☐ Buat Sendiri
- ☐ Terjemahan
- ☒ Modifikasi
- ☐ Adaptasi

3. Jumlah Aitem : Terdapat 18 aitem yang digunakan pada skala ini

4. Jenis Format Respon : Likert

5. Penilaian Setiap Aitem : 1 = Sangat Tidak Sesuai (STS)
2 = Tidak Sesuai (TS)
3 = Sesuai (S)
4 = Sangat Sesuai (SS)

Saya mohon kepada Bapak/Ibu untuk memberikan penilaian dari setiap pernyataan didalam skala ini. Skala ini bertujuan untuk mengetahui aspek *Hardiness* yang meliputi: komitmen, kontrol, dan tantangan. Bapak/Ibu dimohon untuk menilai berdasarkan kesesuaian (aitem) dengan aspek yang diajukan. Penilaian dilakukan dengan memilih salah satu alternatif jawaban yang disediakan, yaitu: Relevan (R), Kurang Relevan (KR), dan Tidak Relevan (TR). Untuk jawaban yang dipilih, mohon Bapak/Ibu memberikan checklist (✓) pada kolom yang telah disediakan.

R : Relevan

KR : Kurang Relevan

TR : Tidak Relevan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarang 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. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Contoh pengerjaan:

Pernyataan	R	KR	TR
Aktif mengikuti kegiatan yang ditaja perusahaan	√		

Keterangan:

Jika Bapak/Ibu menilai pernyataan (item) tersebut relevan dengan aspek/indikator, maka Bapak/Ibu memberi ceklis (√) pada R. Demikian seterusnya untuk aitem-item yang tersedia.

Aspek	Indikator	Pernyataan/Item Asli	No	Pernyataan/Item Terjemahan	Pilihan Jawaban		
					R	KR	TR
Komitmen	1. Mempunyai arah tujuan hidup	I involve myself seriously in what I do, because it is the best way to reach my own goals	1	Saya berkomitmen dengan sungguh-sungguh pada apa yang saya lakukan, karena itulah cara terbaik untuk mencapai tujuan saya. (F)	√		
	2. Melihat pekerjaan dan hubungan bagian bermakna dalam hidup.	/Poważnie angażuję się w to, co robię, ponieważ jest to najlepszy sposób na osiągnięcie moich celów.					
	3. Terlibat aktif dalam tugas sehari-hari.	I consider that the work that I do is of value for society and I do not mind putting all my efforts / Uważam, że praca, którą wykonuję, ma wartość dla społeczeństwa i chcę poświęcić jej wszystkie moje wysiłki.	4	Saya menganggap bahwa pekerjaan yang saya lakukan mempunyai nilai bagi masyarakat dan saya tidak keberatan mengerahkan seluruh upaya saya. (F)	√		

© 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:

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

		I worry and I identify myself with my work / Zależy mi na mojej pracy i identyfikuję się z nią.	7	Saya khawatir dan saya mengidentifikasi diri saya dengan pekerjaan saya. (F)	✓		
		My daily work satisfies me and makes me totally dedicated to it / Moja codzienna praca mnie satysfakcjonuje i sprawia, że całkowicie jej się poświęcam.	10	Pekerjaan saya sehari-hari memuaskan saya dan membuat saya berdedikasi penuh pada pekerjaan itu. (F)	✓		
		My own excitement is what makes me go ahead with the completion of my activity / Moje zamierzenia i plany sprawiają, że kontynuuję realizację mojej aktywności.	14	Kegembiraan saya sendirilah yang membuat saya terus melanjutkan aktivitas saya. (F)	✓		
			16	Saya kurang merasa bersungguh-sungguh pada apa yang saya lakukan, karena saya ragu apakah itu akan membantu mencapai tujuan saya. (UF)	✓		
Kontrol	1. Tidak mudah merasa lemah saat	I do everything I can to make sure I control the results of my work / Robię wszystko, co w	3	Saya melakukan segala yang saya bisa untuk memastikan saya	✓		

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dianggap 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.

menghadapi tantangan.	mojej mocy, aby być pewnym, że kontroluję wyniki mojej pracy.		mengendalikan hasil pekerjaan saya. (F)			
2. Bersikap proaktif dalam menyelesaikan masalah.	Things are only obtained from personal effort / Pewne rzeczy osiąga się wyłącznie dzięki osobistemu wysiłkowi.	6	Segala sesuatu hanya didapat dari usaha pribadi. (F)	✓		
	The control of situations is the only thing that ensures success / Kontrola sytuacji jest jedyną rzeczą, która gwarantuje sukces.	9	Pengendalian situasi adalah satu-satunya hal yang menjamin kesuksesan (F)	✓		
	Things go well when you prepare them thoroughly / Wszystko wychodzi dobrze, gdy dokładnie to przygotowujesz.	12	Segalanya akan berjalan baik jika Anda mempersiapkannya dengan matang. (F)	✓		
	When one works seriously and thoroughly the results are controlled / Kiedy pracuje się sumiennie i dokładnie, kontroluje się wyniki swojej pracy.	15	Bila seseorang bekerja dengan sungguh-sungguh dan teliti maka hasilnya dapat dikendalikan. (F)	✓		
		17	Saya merasa belum dapat mengendalikan hasil pekerjaan saya,	✓		



© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Tantangan

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

			meskipun saya telah berusaha. (UF)			
1. Melihat kegagalan sebagai pengalaman belajar.	Even when it supposes greater effort, I choose jobs that suppose a new experience for me / Nawet jeśli wymaga to większego wysiłku, wybieram tę pracę, która jest dla mnie nowym doświadczeniem.	2	Meskipun pekerjaan tersebut memerlukan usaha yang lebih besar, saya memilih pekerjaan yang memerlukan pengalaman baru bagi saya. (F)	✓		
2. Berani mengambil risiko dan beradaptasi pada hal baru.	In my job I feel attracted to innovations and developments in the proceedings / W pracy pociągają mnie przede wszystkim innowacje i nowości, które się w niej pojawiają.	5	Dalam pekerjaan saya, saya merasa tertarik dengan inovasi dan perkembangan dalam proses kerja. (F)	✓		
	In my job I feel attracted to tasks and situations involving a personal challenge / W mojej pracy pociągają mnie te zadania i sytuacje, które wiążą się z osobistym wyzwaniem.	8	Dalam pekerjaan saya, saya merasa tertarik pada tugas dan situasi yang melibatkan tantangan pribadi. (F)	✓		
	To the extend I can, I try to have new experiences in my daily work / W	11	Sebisa mungkin, saya berusaha mendapatkan			

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Diarang 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. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

zakresie, w jakim mogę, próbuję zdobywać nowe doświadczenia w mojej codziennej pracy.		pengalaman baru dalam pekerjaan saya. (F)	✓		
When possible I look for new and different situations in my work environment / W miarę możliwości szukam nowych i różnorodnych sytuacji w moim środowisku pracy.	13	Jika memungkinkan, saya mencari situasi baru dan berbeda di lingkungan kerja saya. (F)	✓		
	18	Saya cenderung menghindari pekerjaan yang memerlukan usaha lebih besar, meskipun itu menawarkan pengalaman baru bagi saya. (UF)	✓		

UIN SUSKA RIAU

© Catatan

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.

4. Isi (Kesesuaian dengan indikator)

- terdapat aitem yang kurang tajam dalam menguji indikator yang ada.

5. Bahasa

Baik

6. Jumlah aitem

Baik

Tanah Merah, 11 Maret 2025

Validator



Apeng eta Prathini Suharna, S.Psi



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

LEMBAR VALIDASI ALAT UKUR

Self Efficacy

Definisi Oprasional

Self efficacy merupakan bentuk kepercayaan individu terhadap dirinya untuk melakukan sesuatu untuk mencapai tujuan yang diinginkan sehingga dapat memberikan keefektivitasan terhadap perusahaan.

Skala yang digunakan : Skala *Work Self efficacy* (W-SE) dari Barbaranelli., dkk (2018)

- a. ☐ Buat Sendiri
- b. ☐ Terjemahan
- c. ☒ Modifikasi
- d. ☐ Adaptasi

- 3. Jumlah Aitem : Terdapat 30 aitem yang digunakan pada skala ini
- 4. Jenis Format Respon : Likert
- 6. Penilaian Setiap Aitem : 1 = Sangat Tidak Sesuai (STS)
2 = Tidak Sesuai (TS)
3 = Sesuai (S)
4 = Sangat Sesuai (SS)

Saya mohon kepada Bapak/Ibu untuk memberikan penilaian dari setiap pernyataan didalam skala ini. Skala ini bertujuan untuk mengetahui aspek *self efficacy* yang meliputi: *magnitude*, *generality*, dan *strengt*. Bapak/Ibu dimohon untuk menilai berdasarkan kesesuaian (aitem) dengan aspek yang diajukan. Penilaian dilakukan dengan memilih salah satu alternatif jawaban yang disediakan, yaitu: Relevan (R), Kurang Relevan (KR), dan Tidak Relevan (TR). Untuk jawaban yang dipilih, mohon Bapak/Ibu memberikan checklist (✓) pada kolom yang telah disediakan.

- R : Relevan
- KR : Kurang Relevan
- TR : Tidak Relevan

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

Contoh pengerjaan:

Pernyataan	R	KR	TR
Aktif mengikuti kegiatan yang ditaja perusahaan	√		

Keterangan:

Jika Bapak/Ibu menilai pernyataan (item) tersebut relevan dengan aspek/indikator, maka Bapak/Ibu memberi ceklis (√) pada R. Demikian seterusnya untuk aitem-item yang tersedia.

Dimensi	Indikator	Pernyataan/Item Asli	No	Pernyataan/Item	Pilihan Jawaban		
					R	KR	TR
Tugas Self Efficacy	1. Menyelesaikan tugas tepat waktu 2. Bekerja optimal dibawah tekanan	Always comply with your work agenda and deadlines	18	Selalu menaati jadwal dan batas waktu pekerjaan saya (F)	√		
		Complete your work at the highest level of accuracy	23	Menyelesaikan pekerjaan saya dengan tingkat ketelitian yang tinggi (F)	√		
		Organise your work even when unexpected events and urgencies occur	20	Mengatur pekerjaan saya bahkan ketika kejadian tak terduga dan keadaan darurat terjadi (F)	√		
		Get all the information needed to do your work	9	Mendapatkan semua informasi yang dibutuhkan untuk melakukan pekerjaan saya (F)	√		
		Seek additional information when you are unsure about	16	Mencari informasi tambahan ketika saya tidak yakin dengan			



© Hak cipta milik UIN Suska Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Di larang 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.

		what you already know		apa yang sudah saya ketahui (F)	✓		
		Maintain your attention at work	13	Menjaga fokus saat bekerja (F)	✓		
		Work hard on your activities until you reach the expected goals	5	Bekerja keras dalam aktivitas saya hingga mencapai tujuan yang diharapkan (F)	✓		
		Intensify your efforts in hard times at work	25	Meningkatkan usaha saya selama masa-masa sulit di tempat kerja (F)	✓		
			27	Saya sering gagal menyelesaikan tugas tepat waktu ketika menghadapi situasi yang tidak terduga. (UF)	✓		
Self Efficacy Emotional Negativity	1. Mampu mengendalikan diri 2. Mengelola emosi dan profesional saat menghadapi ketidak stabilan di tempat kerja	Overcome frustration if my superiors and/or my colleagues do not appreciate you as you would like	1	Mengatasi rasa frustrasi jika atasan atau rekan kerja saya tidak menghargai saya seperti yang saya harapkan (F)	✓		
		Keep your cool in times of stress and tension at work	11	Tetap tenang di saat stres dan tegang di tempat kerja (F)	✓		
		Maintain control of yourself in every circumstances	4	Mempertahankan kendali atas diri saya dalam setiap situasi (F)	✓		



© 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:

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

		Avoid to get angry when others are disrespectful to you	19	Menghindari marah ketika orang lain tidak menghormati saya (F)	✓		
		Not get disheartened following a heavy criticism at work	17	Tidak berkecil hati setelah mendapat kritik pedas di tempat kerja (F)	✓		
		Overcome frustration due to your failures at work	6	Mengatasi rasa frustrasi karena kegagalan saya di tempat kerja (F)	✓		
		Overcome the irritation for injustices you suffered at work	22	Mengatasi kejengkelan atas ketidakadilan yang saya alami di tempat kerja (F)	✓		
			28	Saya mudah kehilangan kendali saat menghadapi kritik dari rekan kerja atau atasan (UF)	✓		
Efikasi Diri Empatik	1. Kemampuan memahami emosi orang lain. 2. Kemampuan untuk bertindak berdasarkan kebutuhan orang lain.	Understand the mood of your colleagues	2	Mengerti perasaan rekan kerja saya (F)	✓		
		Understand when a colleague is irritated with you	8	Memahami ketika rekan kerja merasa jengkel dengan saya (F)	✓		
		Understand the needs of your colleagues, even if they do not mention them explicitly	14	memahami kebutuhan dari rekan kerja saya, meskipun mereka tidak menyebutkannya secara langsung (F)	✓		

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

Self Efficacy Asertif	1. Kemampuan membela pendapat pribadi.	Put yourself in the shoes of a work colleague who is in trouble	26	Menempatkan diri saya pada posisi rekan kerja yang sedang mengalami masalah (F)	✓		
		Understand the mood of colleagues or superiors when I am deeply involved in an argument	21	Memahami suasana hati rekan kerja atau atasan ketika saya terlibat dalam sebuah argumen (F)	✓		
			29	Saya jarang memperhatikan bagaimana perasaan rekan kerja saya, bahkan ketika mereka menghadapi kesulitan (UF)	✓		
	2. Kemampuan menyampaikan ide meski ada perbedaan pendapat.	Express your opinion during work meetings	3	Saya mengutarakan pendapat selama rapat kerja (F)	✓		
		Defend your opinions even when they are different from what others think	15	Mempertahankan pendapat saya meskipun berbeda dengan pendapat orang lain (F)	✓		
		Defend your rights when you are mistreated	10	Membela hak-hak saya, ketika saya diperlakukan tidak adil (F)	✓		
		Successfully defend your rights when you get attacked unfairly	24	Berhasil mempertahankan hak-hak saya ketika saya diserang secara tidak adil (F)	✓		

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

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

Convince others of your ideas	7	Meyakinkan orang lain tentang ide saya (F)	✓		
Express your ideas even when your colleagues do not agree with you	12	Saya akan mengekspresikan ide saya meskipun rekan kerja saya tidak setuju dengan saya (F)	✓		
	30	Saya cenderung diam ketika pendapat saya berbeda dengan rekan kerja dalam rapat (UF)	✓		



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.

Catatan

1. Isi (Kesesuaian dengan indikator)

Baik, Tetapi sebaiknya kurangi pengulangan istilah agar mampu dimengerti oleh responden dengan mudah.

2. Bahasa

Baik

3. Jumlah aitem

Baik

Tanah Merah, 11 Maret 2015

Validator


Ajeng Eka Pratiwi Salsabilla, S.Pi

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 B

Skala Tryout

UIN SUSKA RIAU



SKALA PENELITIAN

Pengantar

Selamat Pagi/Siang/Sore

Bapak/Ibu yang Saya hormati,

Perkenalkan Saya Nur Alifah Sadillah mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau (UIN SUSKA RIAU). Saat ini sedang melakukan penelitian skripsi tentang perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), *Hardiness* dan *Self-efficacy*. Maka dari itu Saya sangat mengharapkan kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi kuisioner ini secara lengkap dan cermat, jangan sampai ada pernyataan yang terlewat agar data dapat diolah. Seluruh identitas dan respon jawaban yang Bapak/Ibu berikan akan dijaga kerahasiaannya, sesuai dengan etika dalam sebuah penelitian.

Hormat Saya,

Peneliti

Data Responden

Bacalah setiap pertanyaan dengan cermat sebelum menjawab. Berikan tanda centang (✓) pada kotak yang sesuai dengan jawaban Bapak/Ibu. Jika terjadi kesalahan dalam memberikan tanda centang, harap coret jawaban yang salah dan berikan tanda centang pada jawaban yang benar.

Contoh pengisian :

1. Jenis Kelamin : ☒ Pria ☒ Wanita
2. Usia : ☒ 19-25 tahun ☐ 26-30 tahun ☐ 31-35 tahun

Identitas Responden

1. Usia :

☐ 19-25 tahun	☐ 26-30 tahun	☐ 31-35 tahun	☐ 36-40 tahun
☐ 41-45 tahun	☐ 46-50 tahun	☐ 51-56 tahun	☐ ≥57 tahun
2. Jenis Kelamin :

☐ Pria	☐ Wanita
-------------------------------	---------------------------------



3. Lama Bekerja :

- ☐ 1-2 tahun ☐ 2-5 tahun ☐ 6-10 tahun ☐ 11-15 tahun
☐ 16-20 tahun ☐ ≥21 tahun

4. Departemen Pekerjaan :

Petunjuk Pengisian

Pada lembaran berikutnya Bapak/Ibu akan menjumpai lembaran skala yang mana terdapat pernyataan (item) di dalamnya. Saya meminta kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan penilaian pada setiap pernyataan (item) di dalam skala ini dengan memberikan centang (✓) dalam salah satu kotak yang ada pada pilihan jawaban yang disediakan. Jika terjadi kesalahan dalam memberikan tanda centang, harap coret jawaban yang salah dan berikan tanda centang pada jawaban yang benar. Silahkan diisi berdasarkan kesesuaian pernyataan (item) dengan pilihan jawaban yang disediakan. Pernyataan tersebut merupakan gambaran keadaan dan perasaan Bapak/Ibu.

Pilihan jawaban yang tersedia:

STS = Sangat Tidak Sesuai

TS = Tidak Sesuai

S = Sesuai

SS = Sangat Sesuai

Contoh pengisian :

No.	Item/Pernyataan	STS	TS	S	SS
1	Saya membantu rekan kerja yang tidak hadir di kantor		✓	✓	
2	Kehadiran Saya di tempat kerja lebih dari aturan norma yang ditetapkan oleh perusahaan			✓	

Pernyataan yang ada mohon dijawab secara keseluruhan dan jujur dan jangan sampai ada yang terlewat. "Dalam mengisi skala ini tidak ada jawaban benar atau salah, karena setiap orang memiliki jawaban masing-masing. Pilihlah jawaban yang paling sesuai dengan keadaan atau perasaan Bapak/Ibu secara jujur dan tanpa mendiskusikan dengan orang lain".



KUESIONERI

No.	Item/Pernyataan	STS	TS	S	SS
1	Saya membantu rekan kerja yang tidak hadir di kantor				
2	Kehadiran saya di tempat kerja lebih dari aturan norma yang ditetapkan oleh perusahaan				
3	Saya membuat “masalah sepele tampak penting”				
4	Saya membantu rekan kerja yang memiliki beban kerja tinggi				
5	Saya membantu karyawan baru dalam berorientasi (penyesuaian diri) meskipun tidak diharuskan				
6	Saya bertindak untuk mencoba mencegah timbulnya masalah dengan karyawan lain				
7	Saya tidak mengambil istirahat tambahan				
8	Saya mematuhi peraturan dan regulasi perusahaan meskipun tidak ada orang yang memperhatikan				
9	Saya bersedia membantu rekan kerja yang memiliki masalah dalam pekerjaan				
10	Saya salah satu karyawan paling teliti				
11	Saya menemukan kesalahan-kesalahan dengan apa yang dilakukan oleh perusahaan				
12	Saya banyak menghabiskan waktu untuk mengeluhkan tentang hal-hal kecil/sepele				
13	Saya terfokus pada apa yang dianggap salah, dibanding sisi positifnya				
14	Saya melakukan hal-hal diluar pekerjaan, tetapi membantu citra perusahaan				
15	Saya adalah orang yang masih banyak melakukan kesalahan yang membutuhkan nasehat				
16	Saya menghindari timbulnya masalah dengan rekan kerja				
17	Saya mempertimbangkan dampak dari tindakan saya terhadap rekan kerja				
18	Saya sepenuhnya sadar bahwa perilaku saya bisa mempengaruhi pekerjaan karyawan lain				
19	Saya membaca dan mengikuti informasi tentang perusahaan, peringatan dan sebagainya				
20	Saya tidak menyalahgunakan hak orang lain				
21	Saya yakin dengan melakukan pekerjaan yang jujur akan mendapatkan gaji yang halal				



22.	Saya siap bersedia membantu orang-orang disekitar saya				
23.	Saya terus mengikuti perubahan dalam organisasi				
24.	Saya menghadiri pertemuan-pertemuan yang tidak wajib, tetapi dianggap penting				

KUESIONER II

No.	Item/Pernyataan	STS	TS	S	SS
1.	Saya berkomitmen dengan sungguh-sungguh pada apa yang saya lakukan, karena itulah cara terbaik untuk mencapai tujuan saya.				
2.	Meskipun pekerjaan tersebut memerlukan usaha yang lebih besar, saya memilih pekerjaan yang memerlukan pengalaman baru bagi saya.				
3.	Saya melakukan segala yang saya bisa untuk memastikan saya mengendalikan hasil pekerjaan saya.				
4.	Saya menganggap bahwa pekerjaan yang saya lakukan mempunyai nilai bagi masyarakat dan saya tidak keberatan mengerahkan seluruh upaya saya.				
5.	Dalam pekerjaan saya, saya merasa tertarik dengan inovasi dan perkembangan dalam proses kerja.				
6.	Segala sesuatu hanya saya dapat dari usaha pribadi.				
7.	Saya khawatir dan saya mengidentifikasi diri saya dengan pekerjaan saya.				
8.	Dalam pekerjaan saya, saya merasa tertarik pada tugas dan situasi yang melibatkan tantangan pribadi.				
9.	Pengendalian situasi adalah satu-satunya hal yang menjamin kesuksesan saya.				
10.	Pekerjaan saya sehari-hari memuaskan saya dan membuat saya berdedikasi penuh pada pekerjaan itu.				
11.	Sebisa mungkin, saya berusaha mendapatkan pengalaman baru dalam pekerjaan saya.				
12.	Segalanya akan berjalan baik jika saya mempersiapkannya dengan matang.				
13.	Jika memungkinkan, saya mencari situasi baru dan berbeda di lingkungan kerja saya.				
14.	Kegembiraan saya sendirilah yang membuat saya terus melanjutkan aktivitas saya.				
15.	Bila seseorang bekerja dengan sungguh-sungguh dan teliti maka hasilnya dapat dikendalikan.				



16.	Saya kurang merasa bersungguh-sungguh pada apa yang saya lakukan, karena saya ragu apakah itu akan membantu mencapai tujuan saya.				
17.	Saya merasa belum dapat mengendalikan hasil pekerjaan saya, meskipun saya telah berusaha.				
18.	Saya cenderung menghindari pekerjaan yang memerlukan usaha lebih besar, meskipun itu menawarkan pengalaman baru bagi saya.				

KUESIONER III

No.	Item/Pernyataan	STS	TS	S	SS
1	Saya mengatasi rasa frustrasi jika atasan atau rekan kerja saya tidak menghargai saya seperti yang saya harapkan.				
2	Saya mengerti perasaan rekan kerja saya.				
3	Saya mengutarakan pendapat selama rapat kerja.				
4	Saya mempertahankan kendali atas diri saya dalam setiap situasi.				
5	Saya bekerja keras dalam aktivitas saya hingga mencapai tujuan yang saya diharapkan.				
6	Saya mengatasi rasa frustrasi karena kegagalan saya di tempat kerja.				
7	Saya meyakinkan orang lain tentang ide saya.				
8	Saya memahami ketika rekan kerja merasa jengkel dengan saya.				
9	Saya mendapatkan semua informasi yang dibutuhkan untuk melakukan pekerjaan saya.				
10	Saya membela hak-hak saya, ketika saya diperlakukan tidak adil.				
11	Saya tetap tenang di saat stres dan tegang di tempat kerja.				
12	Saya akan mengekspresikan ide saya meskipun rekan kerja saya tidak setuju dengan saya.				
13	Saya menjaga fokus saat bekerja.				
14	Saya memahami kebutuhan dari rekan kerja saya, meskipun mereka tidak menyebutkannya secara langsung.				
15	Saya mempertahankan pendapat saya meskipun berbeda dengan pendapat orang lain.				
16	Saya mencari informasi tambahan ketika saya tidak yakin dengan apa yang sudah saya ketahui.				
17	Saya tidak berkecil hati setelah mendapat kritik pedas di tempat kerja.				

18	Saya selalu menaati jadwal dan batas waktu pekerjaan saya.				
19	Saya menghindari marah ketika orang lain tidak menghormati saya.				
20	Saya mengatur pekerjaan saya bahkan ketika kejadian tak terduga dan keadaan darurat terjadi.				
21	Saya memahami suasana hati rekan kerja atau atasan ketika saya terlibat dalam sebuah argumen.				
22	Saya mengatasi kejengkelan atas ketidakadilan yang saya alami di tempat kerja.				
23	Saya menyelesaikan pekerjaan saya dengan tingkat ketelitian yang tinggi.				
24	Saya berhasil mempertahankan hak-hak saya ketika saya diserang secara tidak adil.				
25	Saya meningkatkan usaha saya selama masa-masa sulit di tempat kerja.				
26	Saya menempatkan diri saya pada posisi rekan kerja yang sedang mengalami masalah.				
27	Saya sering gagal menyelesaikan tugas tepat waktu ketika menghadapi situasi yang tidak terduga.				
28	Saya mudah kehilangan kendali saat menghadapi kritik dari rekan kerja atau atasan.				
29	Saya jarang memperhatikan bagaimana perasaan rekan kerja saya, bahkan ketika mereka melihat kesulitan.				
30	Saya cenderung diam ketika pendapat saya berbeda dengan rekan kerja dalam rapat.				

Terimakasih atas partisipasi Bapak/Ibu telah meluangkan waktu dalam pengisian kuesioner ini.

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.

Lampiran C

Tabulasi Data Try Out

UIN SUSKA RIAU

DATA ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR

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

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan akademik yang tidak menimbulkan masalah.

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

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

RSPN	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Y13	Y14	Y15	Y16	Y17	Y18	Y19	Y20	Y21	Y22	Y23	Y24	Jmlh
1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	71
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	4	2	3	4	3	4	4	3	3	73
3	3	2	2	3	3	4	3	4	4	3	2	2	2	3	2	4	3	3	4	4	4	4	4	4	76
4	3	2	4	3	3	3	3	4	4	2	3	4	4	4	3	4	4	2	4	4	4	4	4	4	83
5	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	2	3	3	3	2	4	4	3	4	4	4	4	3	3	82
6	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	75
7	3	3	4	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	2	2	4	3	3	3	4	4	3	3	2	73
8	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	4	4	4	3	3	3	75
9	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	4	3	2	3	3	3	4	4	3	3	3	2	69
10	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	4	4	3	4	4	3	3	2	72
11	3	3	2	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	81
12	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	68
13	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	2	71
14	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	2	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	77
15	3	3	2	3	3	3	4	4	4	3	2	3	3	3	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
16	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	67
17	3	2	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	2	2	3	3	3	4	4	4	3	3	3	75
18	4	2	4	3	4	3	2	4	4	4	1	4	2	3	2	3	4	3	3	4	4	4	4	3	78
19	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	70
20	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	4	4	4	3	3	3	75
21	4	3	4	4	4	4	2	3	4	2	3	4	4	3	2	4	3	3	3	4	3	3	3	3	79
22	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	2	4	4	3	3	3	4	3	3	2	75
23	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	67
24	2	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	3	3	2	3	62
25	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	1	4	4	3	4	3	4	3	3	4	78
26	4	4	2	4	4	4	4	4	4	3	3	3	2	2	1	4	4	4	4	4	4	4	3	4	83
27	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	4	3	4	3	3	3	3	70
28	2	2	2	3	3	4	2	4	4	3	2	3	3	4	1	4	4	3	3	3	3	4	4	3	73
29	3	2	4	3	3	3	4	3	3	2	3	4	3	2	2	4	3	3	3	4	4	3	3	3	74
30	3	3	3	2	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	4	4	3	3	3	73

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

DATA HARDINESS

RSPN	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	X1.12	X1.13	X1.14	X1.15	X1.16	X1.17	X1.18	Jmlh
1	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	4	4	3	3	4	3	2	2	53
2	3	4	3	3	4	3	3	4	3	2	3	4	2	3	3	3	3	4	57
3	4	4	4	4	4	2	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	1	62
4	4	3	4	4	4	2	4	4	2	4	3	3	2	4	3	3	3	4	60
5	4	3	4	4	4	1	3	3	2	3	4	3	3	3	2	3	3	3	55
6	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	53
7	4	3	3	2	3	2	2	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	52
8	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	52
9	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	54
10	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	52
11	3	4	4	4	4	1	3	3	2	3	4	4	3	2	4	3	3	4	58
12	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	50
13	3	3	3	3	4	2	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	59
14	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	55
15	4	4	4	4	4	2	2	3	4	3	4	4	4	4	4	2	2	2	60
16	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	3	4	3	3	4	3	2	2	49
17	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	52
18	4	2	4	4	4	2	3	3	3	4	4	4	3	2	4	3	3	1	57
19	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	53
20	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	2	3	3	57
21	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	52
22	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	2	4	4	4	3	3	58
23	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	52
24	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	2	3	42
25	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	2	2	3	55
26	4	4	4	4	4	2	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	66
27	3	2	3	3	3	2	2	3	4	3	3	3	2	3	4	3	3	3	52
28	3	3	4	4	4	2	4	4	3	3	4	4	3	4	4	2	2	3	60
29	4	3	3	3	2	2	3	1	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	51
30	3	3	4	4	4	4	3	2	3	3	3	4	3	3	4	2	3	3	58

DATA SELF EFFICACY

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Diarang 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. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2.11	X2.12	X2.13	X2.14	X2.15	X2.16	X2.17	X2.18	X2.19	X2.20	X2.21	X2.22	X2.23	X2.24	X2.25	X2.26	X2.27	X2.28	X2.29	X2.30	Jumlah
1	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	103
2	2	2	3	2	4	3	2	3	3	2	3	2	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	84
3	2	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	107
4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	3	4	4	4	4	113
5	3	3	3	3	4	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	93
6	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	90
7	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	1	81
8	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	86
9	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	86
10	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	4	2	3	3	3	3	3	3	84
11	1	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	2	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	97
12	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	87
13	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	2	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	103
14	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	88
15	3	3	3	3	4	2	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	103
16	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	84
17	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	94
18	2	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	2	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	104
19	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	85
20	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	90
21	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	87
22	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	90
23	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	72
24	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	74
25	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	94
26	2	3	2	3	4	3	3	3	3	4	2	3	4	2	3	4	4	3	4	4	4	3	2	3	2	3	1	1	3	3	87
27	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	4	4	4	3	2	3	2	88
28	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	88
29	3	2	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	4	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	85
30	3	2	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	2	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	2	3	98



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 D

Uji Validitas dan Reliabilitas Skala Tryout

UIN SUSKA RIAU

SKALA ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR

Analisis 1:

Scale: *Organizational Citizenship Behavior Scale*

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.753	24

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	71.1667	22.833	.522	.730
Y2	71.4667	25.016	.060	.761
Y3	71.2333	25.702	-.059	.771
Y4	71.1667	23.523	.453	.737
Y5	71.1333	23.223	.480	.734
Y6	70.9000	23.886	.309	.744
Y7	71.1667	24.075	.227	.750
Y8	70.7667	22.116	.622	.722
Y9	70.8667	22.878	.591	.728
Y10	71.3667	24.378	.193	.752
Y11	71.4333	27.013	-.287	.779
Y12	70.9667	23.689	.324	.743
Y13	71.1667	26.833	-.253	.777
Y14	71.4667	24.189	.202	.751
Y15	72.1667	27.730	-.356	.791
Y16	70.6000	21.834	.673	.718
Y17	70.8333	21.937	.603	.722
Y18	71.0667	25.099	.083	.757
Y19	70.7333	23.168	.476	.734
Y20	70.6333	22.654	.506	.730
Y21	70.4667	23.016	.558	.730
Y22	70.8667	23.085	.542	.731
Y23	71.0000	23.310	.496	.734
Y24	71.2000	22.028	.519	.727

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.

SKALA HARDINESS

Analisis I

Scale: *Occupational Hardiness Questionnaire (OHQ)*

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.744	18

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	51.5000	19.431	.345	.731
X1.2	51.9000	18.369	.509	.716
X1.3	51.6000	17.903	.739	.701
X1.4	51.6667	17.264	.675	.698
X1.5	51.5000	18.121	.634	.707
X1.6	52.4667	22.602	-.246	.788
X1.7	51.9667	18.861	.477	.721
X1.8	51.9667	18.585	.422	.723
X1.9	51.9333	18.961	.370	.728
X1.10	51.8667	20.051	.288	.736
X1.11	51.5000	19.293	.440	.725
X1.12	51.3667	18.378	.555	.713
X1.13	52.0667	19.926	.208	.743
X1.14	51.8667	19.706	.265	.738
X1.15	51.4667	19.982	.225	.741
X1.16	51.9667	21.137	-.001	.757
X1.17	52.1000	19.403	.340	.731
X1.18	52.0333	21.275	-.058	.772

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.

SKALA SELF EFFICACY

Analisis I

Scale: *Work Self-efficacy* (W-SE)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.925	30

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	88.2333	84.392	.259	.926
X2.2	87.9000	83.679	.468	.923
X2.3	87.8667	81.223	.618	.921
X2.4	87.7000	83.941	.453	.923
X2.5	87.4667	80.189	.726	.920
X2.6	87.9333	85.926	.148	.927
X2.7	87.8667	81.430	.597	.921
X2.8	87.7333	82.961	.628	.922
X2.9	87.7333	80.823	.671	.920
X2.10	87.5000	79.983	.680	.920
X2.11	87.7000	81.941	.528	.922
X2.12	88.1333	84.533	.348	.924
X2.13	87.5667	82.737	.586	.922
X2.14	88.1000	82.507	.523	.922
X2.15	88.1333	80.120	.525	.923
X2.16	87.5000	81.224	.561	.922
X2.17	87.6667	80.506	.647	.921
X2.18	87.6000	80.593	.668	.920
X2.19	87.7333	82.133	.475	.923
X2.20	87.7667	82.461	.620	.921
X2.21	87.8333	81.730	.603	.921
X2.22	87.7667	84.323	.488	.923
X2.23	87.8000	84.097	.289	.926
X2.24	87.8333	77.523	.738	.919
X2.25	87.6333	81.344	.704	.920
X2.26	87.8333	83.868	.373	.924
X2.27	88.1333	81.982	.451	.924
X2.28	87.8333	84.351	.281	.926
X2.29	87.7000	82.907	.494	.923
X2.30	87.9667	80.309	.623	.921

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarang 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. Diarang 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.

Lampiran E

Skala Riset

UIN SUSKA RIAU



SKALA PENELITIAN

Pengantar

Selamat Pagi/Siang/Sore

Bapak/Ibu yang Saya hormati,

Perkenalkan Saya Nur Alifah Sadillah mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau (UIN SUSKA RIAU). Saat ini sedang melakukan penelitian skripsi tentang perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), *Hardiness* dan *Self-efficacy*. Maka dari itu Saya sangat mengharapkan kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi kuisisioner ini secara lengkap dan cermat, jangan sampai ada pernyataan yang terlewat agar data dapat diolah. Seluruh identitas dan respon jawaban yang Bapak/Ibu berikan akan dijaga kerahasiaannya, sesuai dengan etika dalam sebuah penelitian.

Hormat Saya,

Peneliti

Data Responden

Bacalah setiap pertanyaan dengan cermat sebelum menjawab. Berikan tanda centang (✓) pada kotak yang sesuai dengan jawaban Bapak/Ibu. Jika terjadi kesalahan dalam memberikan tanda centang, harap coret jawaban yang salah dan berikan tanda centang pada jawaban yang benar.

Contoh pengisian :

1. Jenis Kelamin : ☒ Pria ☒ Wanita
2. Usia : ☒ 19-25 tahun ☐ 26-30 tahun ☐ 31-35 tahun

Identitas Responden

5. Usia :

☐ 19-25 tahun	☐ 26-30 tahun	☐ 31-35 tahun	☐ 36-40 tahun
☐ 41-45 tahun	☐ 46-50 tahun	☐ 51-56 tahun	☐ ≥57 tahun
6. Jenis Kelamin :

☐ Pria	☐ Wanita
-------------------------------	---------------------------------

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang. 1. Dilarang menyalin, mengutip, atau memperbanyak atau menerbitkan kembali dalam bentuk apa pun. 2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



7. Lama Bekerja :

- ☐ 1-2 tahun ☐ 2-5 tahun ☐ 6-10 tahun ☐ 11-15 tahun
☐ 16-20 tahun ☐ ≥21 tahun

8. Departemen Pekerjaan :

Petunjuk Pengisian

Pada lembaran berikutnya Bapak/Ibu akan menjumpai lembaran skala yang mana terdapat pernyataan (item) di dalamnya. Saya meminta kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan penilaian pada setiap pernyataan (item) di dalam skala ini dengan memberikan centang (✓) dalam salah satu kotak yang ada pada pilihan jawaban yang disediakan. Jika terjadi kesalahan dalam memberikan tanda centang, harap coret jawaban yang salah dan berikan tanda centang pada jawaban yang benar. Silahkan diisi berdasarkan kesesuaian pernyataan (item) dengan pilihan jawaban yang disediakan. Pernyataan tersebut merupakan gambaran keadaan dan perasaan Bapak/Ibu.

Pilihan jawaban yang tersedia:

STS = Sangat Tidak Sesuai

TS = Tidak Sesuai

S = Sesuai

SS = Sangat Sesuai

Contoh pengisian :

No.	Item/Pernyataan	STS	TS	S	SS
1	Saya membantu rekan kerja yang tidak hadir di kantor		✓	✓	
2	Kehadiran Saya di tempat kerja lebih dari aturan norma yang ditetapkan oleh perusahaan			✓	

Pernyataan yang ada mohon dijawab secara keseluruhan dan jujur dan jangan sampai ada yang terlewat. "Dalam mengisi skala ini tidak ada jawaban benar atau salah, karena setiap orang memiliki jawaban masing-masing. Pilihlah jawaban yang paling sesuai dengan keadaan atau perasaan Bapak/Ibu secara jujur dan tanpa mendiskusikan dengan orang lain".



KUESIONERI

No.	Item/Pernyataan	STS	TS	S	SS
1	Saya membantu atau mengambil alih pekerjaan rekan kerja yang tidak hadir di Kantor yang pekerjaannya di luar tanggung jawab saya				
2	Saya datang lebih awal dan pulang lebih lambat dari aturan yang ditetapkan oleh perusahaan				
3	Saya membesar-besarkan hal kecil seperti mengeluh karena meja sedikit berantakan atau memperlakukan rekan kerja yang datang telat beberapa menit padahal tidak mengganggu pekerjaan				
4	Saya membantu rekan kerja yang memiliki beban kerja tinggi				
5	Saya membantu karyawan baru dalam berorientasi (penyesuaian diri) meskipun tidak diharuskan				
6	Saya bertindak untuk mencoba mencegah timbulnya masalah dengan karyawan lain				
7	Saya menggunakan waktu istirahat sesuai aturan tanpa perpanjangannya secara pribadi				
8	Saya mematuhi peraturan dan regulasi perusahaan meskipun tidak ada orang yang memperhatikan				
9	Saya bersedia membantu rekan kerja yang memiliki masalah dalam pekerjaan				
10	Saya memeriksa ulang pekerjaan dengan cermat untuk menghindari kesalahan yang bisa berdampak pada tim				
11	Saya menyadari ada kekeliruan dalam perusahaan seperti Perusahaan tidak memberikan informasi yang jelas				
12	Saya banyak menghabiskan waktu untuk mengeluhkan tentang hal-hal kecil/sepele				
13	Saya lebih sering melihat kekurangan perusahaan atau rekan kerja daripada mencari solusi atau menghargai hal positif				
14	Saya berpartisipasi dalam kegiatan sosial atau promosi perusahaan yang dapat meningkatkan reputasi di mata publik				
15	Saya adalah orang yang masih banyak melakukan kesalahan yang membutuhkan nasehat				
16	Saya menghindari timbulnya masalah dengan rekan kerja				
17	Saya mempertimbangkan dampak dari tindakan saya terhadap rekan kerja				



18	Saya menyadari bahwa sikap dan tindakan yang saya lakukan dapat berdampak pada kinerja tim				
19	Saya membaca dan mengikuti informasi tentang perusahaan, peringatan dan sebagainya				
20	Saya tidak menyalahgunakan hak orang lain				
21	Saya yakin dengan melakukan pekerjaan yang jujur akan mendapatkan gaji yang halal				
22	Saya siap bersedia membantu orang-orang disekitar saya				
23	Saya terus mengikuti perubahan dalam organisasi				
24	Saya menghadiri pertemuan-pertemuan yang tidak wajib, tetapi dianggap penting				

KUESIONER II

No.	Item/Pernyataan	STS	TS	S	SS
1.	Saya berkomitmen dengan sungguh-sungguh pada apa yang saya lakukan, karena itulah cara terbaik untuk mencapai tujuan saya.				
2.	Meskipun pekerjaan tersebut memerlukan usaha yang lebih besar, saya memilih pekerjaan yang memerlukan pengalaman baru bagi saya.				
3.	Saya melakukan segala yang saya bisa untuk memastikan saya mengendalikan hasil pekerjaan saya.				
4.	Saya menganggap bahwa pekerjaan yang saya lakukan mempunyai nilai bagi masyarakat dan saya tidak keberatan mengerahkan seluruh upaya saya.				
5.	Dalam pekerjaan saya, saya merasa tertarik dengan inovasi dan perkembangan dalam proses kerja.				
6.	Saya percaya bahwa keberhasilan dalam pekerjaan hanya bergantung pada usaha saya sendiri, bukan pada faktor eksternal seperti keberuntungan atau bantuan orang lain				
7.	Saya merasa pekerjaan adalah bagian penting dari identitas diri saya dan merasa cemas jika tidak dapat melakukannya dengan baik				
8.	Dalam pekerjaan saya, saya merasa tertarik pada tugas dan situasi yang melibatkan tantangan pribadi.				
9.	Pengendalian situasi adalah satu-satunya hal yang menjamin kesuksesan saya.				
10.	Saya merasa puas dan termotivasi untuk bekerja dengan sepenuh hati setiap hari				

11.	Sebisa mungkin, saya berusaha mendapatkan pengalaman baru dalam pekerjaan saya.				
12.	Segalanya akan berjalan baik jika saya mempersiapkannya dengan matang.				
13.	Saya cenderung mencari pengalaman kerja yang berbeda dan menantang				
14.	Kegembiraan saya sendirilah yang membuat saya terus melanjutkan aktivitas saya.				
15.	Saya percaya bahwa hasil kerja bisa dikendalikan jika dilakukan dengan sungguh-sungguh dan teliti				
16.	Saya kurang bersungguh-sungguh dalam pekerjaan karena ragu apakah usaha Anda akan membuahkan hasil				
17.	Saya merasa belum dapat mengendalikan hasil pekerjaan saya, meskipun saya telah berusaha.				
18.	Saya lebih memilih tugas yang lebih mudah dan menghindari tugas yang lebih sulit meskipun bisa memberikan pengalaman baru				

KUESIONER III

No.	Item/Pernyataan	STS	TS	S	SS
1	Saya tetap mampu bekerja dengan baik meskipun merasa tidak dihargai oleh atasan atau rekan kerja				
2	Saya mengerti perasaan rekan kerja saya.				
3	Saya mengutarakan pendapat selama rapat kerja.				
4	Saya mempertahankan kendali atas diri saya dalam setiap situasi.				
5	Saya bekerja keras dalam aktivitas saya hingga mencapai tujuan yang saya diharapkan.				
6	Saya tetap bisa bangkit dan melanjutkan pekerjaan setelah mengalami kegagalan				
7	Saya meyakinkan orang lain tentang ide saya.				
8	Saya memahami ketika rekan kerja merasa jengkel dengan saya.				
9	Saya mendapatkan semua informasi yang dibutuhkan untuk melakukan pekerjaan saya.				
10	Saya membela hak-hak saya, ketika saya diperlakukan tidak adil.				
11	Saya tetap tenang di saat stres dan tegang di tempat kerja.				



12	Saya tetap yakin untuk menyampaikan ide saya meskipun ada perbedaan pendapat dengan orang lain.				
13	Saya menjaga fokus saat bekerja.				
14	Saya memahami kebutuhan dari rekan kerja saya, meskipun mereka tidak menyebutkannya secara langsung.				
15	Saya tetap percaya dan mempertahankan pendapat saya meskipun berbeda dengan pendapat orang lain.				
16	Saya mencari informasi tambahan ketika saya tidak yakin dengan apa yang sudah saya ketahui.				
17	Saya tidak berkecil hati setelah mendapat kritik pedas di tempat kerja.				
18	Saya selalu menaati jadwal dan batas waktu pekerjaan saya.				
19	Saya menghindari marah ketika orang lain tidak menghormati saya.				
20	Saya mengatur pekerjaan saya bahkan ketika kejadian tak terduga dan keadaan darurat terjadi.				
21	Saya memahami suasana hati rekan kerja atau atasan ketika saya terlibat dalam sebuah argumen.				
22	Saya mengatasi kejengkelan atas ketidakadilan yang saya alami di tempat kerja.				
23	Saya yakin bahwa saya selalu teliti dalam menyelesaikan pekerjaan				
24	Saya berhasil mempertahankan hak-hak saya ketika saya diserang secara tidak adil.				
25	Saya meningkatkan usaha saya selama masa-masa sulit di tempat kerja.				
26	Saya bisa memahami perasaan rekan kerja yang sedang mengalami kesulitan				
27	Saya sering gagal menyelesaikan tugas tepat waktu ketika menghadapi situasi yang tidak terduga.				
28	Saya merasa sulit mengendalikan emosi ketika mendapat kritik				
29	Saya jarang memperhatikan bagaimana perasaan rekan kerja saya, bahkan ketika mereka melihat kesulitan				
30	Saya cenderung diam ketika pendapat saya berbeda dengan rekan kerja dalam rapat.				

Terimakasih atas partisipasi Bapak/Ibu telah meluangkan waktu dalam pengisian kuesioner ini.

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 F

Tabulasi Data Riset

UIN SUSKA RIAU

DATA RISET ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR

NO.	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	Y.11	Y.12	Y.13	Y.14	Y.15	Y
1	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	51
2	3	2	3	3	3	4	3	4	2	3	3	4	3	4	2	46
3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	52
4	2	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	4	3	45
5	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	44
6	3	3	3	3	3	4	3	2	1	2	3	3	3	4	3	43
7	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	49
8	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	50
9	3	4	4	4	2	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	54
10	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45
11	2	3	4	3	3	4	1	2	3	4	3	3	4	3	3	45
12	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	47
13	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	45
14	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45
15	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	46
16	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45
17	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45
18	4	4	4	4	4	2	4	1	4	4	4	4	3	4	4	54
19	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	44
20	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	2	3	4	4	4	53
21	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	52
22	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	52
23	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	52
24	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	2	3	3	4	3	49
25	3	3	3	2	3	3	2	4	3	3	3	3	3	4	3	45
26	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	51
27	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	2	4	4	51
28	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	2	4	4	52
29	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	47
30	4	3	3	3	3	3	4	4	2	4	4	4	4	4	4	53
31	4	3	3	4	4	3	3	1	4	4	4	3	3	4	3	50
32	1	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	2	3	3	4	45
33	4	3	4	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	48
34	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	56
35	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	47
36	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	46
37	4	3	3	3	3	4	4	4	1	2	3	4	3	4	4	49
38	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	2	3	3	3	2	46
39	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	56
40	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	46
41	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	52
42	3	2	1	3	3	3	3	2	1	3	2	3	3	3	3	38
43	3	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	1	3	49
44	3	3	3	4	3	4	3	2	4	2	3	3	4	4	4	49

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

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarangi mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

45	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45
46	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	2	3	3	3	3	47
47	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	52
48	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	52
49	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	55
50	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	51
51	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	56
52	3	2	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	2	2	45
53	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	47
54	4	4	3	4	3	4	4	2	4	3	3	3	4	4	4	53
55	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	54
56	1	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	52
57	2	3	3	4	3	4	4	3	1	3	3	3	3	2	3	44
58	2	1	1	3	4	3	4	4	3	2	4	2	2	3	3	41
59	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	52
60	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	3	4	3	4	4	56
61	3	4	4	4	4	3	4	4	1	3	3	3	3	3	3	49
62	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	55
63	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	49
64	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	56
65	2	4	3	3	3	3	4	4	4	3	2	3	3	4	3	48
66	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	49
67	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	52
68	3	4	4	3	4	4	4	2	4	4	3	4	4	4	4	55
69	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	47
70	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	47
71	4	1	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	50
72	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	50
73	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	56
74	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	48
75	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	56
76	4	3	4	4	3	4	3	2	2	2	2	3	4	4	4	48
77	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	2	3	3	4	3	51
78	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	44
79	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	47
80	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	57
81	1	4	3	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	54
82	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	56
83	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45
84	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	55
85	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	52
86	3	3	1	1	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	47
87	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	50
88	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	49
89	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	56
90	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45
91	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	52
92	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	54

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

93	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	46
94	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	47
95	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	56
96	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	50
97	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	42
98	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45
99	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	47
100	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	50
101	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	48
102	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	56
103	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	54
104	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	56
105	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	3	53
106	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	43
107	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	51
108	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	46
109	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	52
110	4	3	4	3	4	4	3	2	3	2	2	3	3	2	3	42
111	4	3	4	3	3	3	1	2	3	4	3	3	3	3	3	42
112	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	49
113	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45
114	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	2	3	4	4	4	52
115	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	52
116	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	1	3	4	46
117	4	4	2	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	56
118	4	4	2	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	57
119	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	51
120	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	2	4	4	3	3	50
121	3	2	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	51
122	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	41
123	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	41
124	2	3	3	3	2	3	2	2	1	1	2	3	3	3	3	36
125	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	47
126	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	48
127	2	3	4	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	45
128	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	44
129	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	55
130	3	4	4	4	4	4	2	2	3	4	2	4	4	4	4	52
131	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	44
132	3	3	2	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	47
133	4	3	3	3	4	2	1	1	4	4	4	2	3	3	3	44
134	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	41
135	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	47
136	3	3	3	3	2	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	50
137	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	42
138	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	2	4	4	4	4	54
139	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	1	4	4	4	4	55
140	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	1	4	4	4	4	55

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

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarangi mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

141	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	42
142	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	41
143	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	52
144	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	2	3	4	4	4	53
145	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	2	3	3	4	4	52
146	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	54
147	3	2	4	3	3	3	3	2	2	3	3	3	4	4	3	45
148	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	43
149	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	46
150	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	41
151	4	4	2	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	50
152	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	4	3	43
153	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	45
154	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	50
155	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45
156	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	2	3	2	3	3	48
157	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	53
158	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45
159	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45
160	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
161	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	53
162	4	4	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	4	3	45
163	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	52
164	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	48
165	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	46
166	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	56
167	4	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	4	4	48
168	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	47
169	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	46
170	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	59
171	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	3	52
172	2	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	4	52
173	3	3	4	3	3	3	2	3	4	3	4	3	4	4	4	50
174	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	52
175	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	48
176	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	53
177	4	4	4	1	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	53
178	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	48
179	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45
180	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	54
181	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	56
182	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	51
183	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	55
184	4	3	3	3	3	3	4	2	3	3	2	3	3	3	3	45
185	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	56
186	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	54
187	3	4	4	4	3	4	4	2	4	4	4	3	4	3	3	53
188	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	52

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

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

189	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	58
190	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	56
191	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	58
192	3	4	1	3	3	4	4	3	3	2	2	3	3	3	3	44
193	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	51
194	4	3	4	3	4	3	4	1	4	4	4	4	4	4	4	54
195	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	54
196	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	51
197	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	50
198	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	48
199	2	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	49
200	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	50
201	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	52
202	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	50
203	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4	3	51
204	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	49
205	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	3	57
206	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	53
207	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	44
208	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	58
209	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	53
210	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45
211	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
212	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	46
213	3	3	3	3	3	4	2	2	3	3	3	3	3	4	4	46
214	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	44
215	4	3	1	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	50
216	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	1	4	4	53
217	2	3	3	4	3	4	2	1	4	4	3	4	3	4	4	48
218	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	54
219	2	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	49
220	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	49
221	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	51
222	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	49
223	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	45
224	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	48
225	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	54
226	3	2	3	3	2	3	4	3	2	3	3	4	2	4	3	44
227	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	49
228	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	52
229	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	56
230	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	57
231	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45
232	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45
233	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45
234	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	43
235	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	46
236	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45

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

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarangi mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

DATA RISET HARDINESS

NO.	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	X1.12	X1
1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
2	3	3	2	4	3	3	3	3	3	2	3	4	36
3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	41
4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	40
5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
6	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	39
7	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
8	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	37
9	4	4	1	3	4	4	4	3	3	2	3	3	38
10	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	34
11	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	39
12	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
13	3	3	3	2	2	2	3	2	3	2	2	3	29
14	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	35
15	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	33
16	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	35
17	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
18	3	2	4	1	2	4	4	4	2	2	4	1	33
19	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
20	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	39
21	3	4	4	3	4	3	4	3	4	2	3	4	41
22	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	35
23	3	3	1	4	2	4	3	3	4	2	2	3	34
24	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	38
25	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
26	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
27	3	3	3	4	3	3	4	3	3	2	3	4	38
28	3	3	3	4	3	3	4	3	3	2	3	4	38
29	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	40
30	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	41
31	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	2	3	39
32	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	34
33	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	2	3	35
34	3	3	4	4	3	3	3	3	3	2	3	3	37
35	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
36	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	34
37	3	3	3	4	3	2	3	3	4	3	3	3	37
38	3	3	2	3	3	2	3	3	4	3	2	3	34
39	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	2	4	41
40	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	35
41	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	41
42	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	37
43	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
44	2	3	3	3	4	2	3	4	2	2	3	3	34

1. Dianggap 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.



45	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	33
46	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	34
47	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	47
48	3	4	3	2	4	3	3	3	4	3	3	4	39
49	3	3	2	3	3	3	4	4	4	3	3	4	39
50	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	42
51	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
52	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
53	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	36
54	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	44
55	2	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	38
56	3	3	4	4	2	2	3	3	3	4	2	4	37
57	2	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	39
58	4	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	4	35
59	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	41
60	4	4	1	4	3	4	4	4	3	4	4	4	43
61	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	38
62	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	43
63	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	2	38
64	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	47
65	3	3	3	3	2	3	3	4	4	3	4	4	39
66	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	37
67	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
68	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	46
69	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	34
70	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
71	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	40
72	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
73	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	38
74	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	39
75	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	38
76	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	42
77	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	4	38
78	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	34
79	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	4	37
80	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	2	4	39
81	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	46
82	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	38
83	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	33
84	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	2	4	39
85	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	33
86	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	1	4	41
87	2	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	35
88	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
89	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	42
90	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
91	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	38
92	3	2	3	4	2	1	4	4	4	3	3	4	37

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

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



93	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	37
94	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	36
95	3	2	4	4	4	3	3	4	4	4	2	3	40
96	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	35
97	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
98	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	38
99	3	3	3	4	3	4	4	3	4	2	3	4	40
100	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	41
101	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	41
102	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	38
103	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	37
104	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
105	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2	4	33
106	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	40
107	3	3	3	4	2	2	3	3	3	3	3	3	35
108	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	4	37
109	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	40
110	4	3	3	3	4	3	3	3	4	2	3	4	39
111	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	39
112	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	38
113	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	34
114	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	38
115	3	3	3	4	3	2	3	3	3	2	2	3	34
116	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	39
117	4	2	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	42
118	4	2	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	42
119	3	3	2	3	3	2	3	4	3	3	4	3	36
120	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	38
121	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	43
122	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
123	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	38
124	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	35
125	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	37
126	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
127	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	37
128	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
129	3	3	4	3	3	3	4	3	4	2	3	4	39
130	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
131	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
132	4	4	3	3	3	2	3	3	4	3	4	4	39
133	4	4	3	2	3	4	2	3	4	2	3	4	38
134	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
135	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
136	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	40
137	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	34
138	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	44
139	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	44
140	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	44

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



141	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
142	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	34
143	4	4	2	3	3	3	4	3	4	3	4	4	41
144	3	3	3	3	3	4	4	3	4	2	3	4	39
145	3	3	3	3	3	3	4	3	4	2	3	4	38
146	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	46
147	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	37
148	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
149	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	44
150	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	35
151	3	4	2	2	3	3	2	4	3	3	4	4	37
152	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	37
153	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	33
154	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	2	3	35
155	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	37
156	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	46
157	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	45
158	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	33
159	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
160	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	46
161	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	40
162	4	4	2	3	4	4	3	3	3	2	3	3	38
163	3	3	3	3	4	2	3	3	4	3	3	3	37
164	4	3	3	4	4	2	3	3	4	2	3	4	39
165	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	38
166	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	39
167	3	3	3	4	2	3	3	4	3	3	3	3	37
168	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	35
169	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	38
170	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	43
171	3	3	3	3	3	3	3	4	4	2	3	4	38
172	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	44
173	3	4	4	3	3	2	3	3	4	2	3	4	38
174	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	43
175	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
176	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	4	3	35
177	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	33
178	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	40
179	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	34
180	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	37
181	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	2	4	43
182	4	3	4	4	3	2	3	3	4	2	3	4	39
183	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	39
184	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	37
185	4	2	3	4	3	3	3	3	4	2	2	4	37
186	3	3	3	4	2	3	3	4	4	3	4	4	40
187	4	3	3	3	3	1	3	3	3	2	1	3	32
188	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	37

Di rangkai menjadi satu bab atau seluruh karya tulis ini tanpa menambahkan dan mengurangi sumber.

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



189	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	4	43
190	3	3	3	4	4	3	4	4	3	2	3	3	39
191	4	4	4	3	4	2	3	3	4	3	3	4	41
192	3	3	2	2	3	2	4	3	3	2	2	3	32
193	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	44
194	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
195	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	38
196	4	3	3	3	3	2	4	4	3	3	3	4	39
197	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	4	41
198	3	3	3	3	3	2	3	3	4	2	3	3	35
199	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	35
200	3	3	2	3	3	2	3	4	3	3	3	3	35
201	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	35
202	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	43
203	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	39
204	4	4	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	38
205	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	44
206	4	4	3	3	4	2	4	3	4	3	4	4	42
207	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
208	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	1	4	38
209	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	37
210	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
211	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	47
212	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
213	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
214	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
215	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	40
216	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
217	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	38
218	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
219	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	34
220	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	34
221	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	2	3	35
222	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	35
223	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
224	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	35
225	4	4	3	4	4	2	3	3	4	3	2	3	39
226	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	34
227	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	35
228	4	3	4	4	4	3	4	3	4	2	2	4	41
229	4	3	2	3	4	3	3	3	4	2	3	4	38
230	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	41
231	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	35
232	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	35
233	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	35
234	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	34
235	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	35
236	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	35

Di rangkai menjadi satu bab atau seluruhnya a. tulis ini tanpa menambahkan dan mengurangi sumber.

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

© 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 mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

[illegible]

[illegible]

[illegible]

18	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60	61	62	63	64	65	66	67	68	69	70	71	72	73	74	75	76	77	78	79	80	81	82	83	84	85	86	87	88	89	90	91	92	93	94	95	96	97	98	99	100																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60	61	62	63	64	65	66	67	68	69	70	71	72	73	74	75	76	77	78	79	80	81	82	83	84	85	86	87	88	89	90	91	92	93	94	95	96	97	98	99	100																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																	
3. Penelitian biayanya untuk kepentingan pendidikan	1. Diliatane mengutip sebagai atau selu	Has Cipta	Ilindungi	Ungang	Udang	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3

[illegible]

[illegible]

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 G

Data Demografi

UIN SUSKA RIAU

DATA DEMOGRAFI RISET

NO.	Usia	Jenis Kelamin	Lama Bekerja	Departemen
1	6	1	6	2
2	4	1	6	2
3	2	1	2	2
4	6	1	6	2
5	6	1	6	2
6	5	1	4	2
7	6	1	6	2
8	1	1	3	2
9	7	1	6	2
10	3	1	5	2
11	2	1	4	2
12	6	1	6	2
13	5	1	5	2
14	3	1	4	2
15	4	1	4	2
16	5	1	6	2
17	7	1	6	2
18	5	1	6	2
19	7	1	6	2
20	6	1	6	2
21	3	1	4	2
22	3	1	3	2
23	1	1	3	2
24	2	1	3	2
25	6	1	5	2
26	3	1	4	2
27	2	1	3	2
28	2	1	3	2
29	5	1	5	2
30	5	1	6	2
31	4	1	5	2
32	4	1	4	2
33	4	1	3	4
34	5	1	4	4
35	3	1	4	4
36	6	2	6	4
37	2	2	3	4
38	3	1	3	4
39	6	1	6	4
40	5	2	4	2
41	4	2	5	2
42	7	1	6	1

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.

43	5	1	6	1
44	6	1	6	1
45	6	1	6	1
46	3	1	4	1
47	2	1	4	1
48	6	1	6	1
49	2	1	3	1
50	3	1	2	1
51	6	1	6	1
52	4	1	1	1
53	7	1	6	1
54	6	1	6	1
55	5	1	5	1
56	8	1	6	1
57	7	1	6	1
58	6	1	6	1
59	4	1	5	1
60	2	1	2	1
61	7	1	6	1
62	5	1	6	1
63	7	1	6	1
64	8	1	6	1
65	7	1	6	1
66	3	1	4	1
67	2	2	2	1
68	6	2	6	1
69	1	2	2	1
70	5	2	6	1
71	2	2	2	1
72	7	1	6	2
73	6	1	6	2
74	1	1	2	2
75	2	1	2	2
76	2	1	3	2
77	3	1	4	2
78	2	1	2	2
79	2	1	3	2
80	5	1	6	2
81	7	1	6	2
82	3	1	4	2
83	7	1	5	2
84	1	1	2	2
85	3	1	4	2
86	5	1	6	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.

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.

87	7	1	6	2
88	3	1	4	1
89	7	1	6	2
90	6	1	6	1
91	3	2	4	1
92	3	1	4	1
93	2	1	2	1
94	3	1	4	1
95	2	2	1	1
96	3	1	3	2
97	3	1	3	2
98	7	1	6	2
99	7	1	6	2
100	4	1	3	3
101	4	2	5	2
102	5	2	4	2
103	1	1	2	2
104	5	2	5	2
105	7	1	6	1
106	3	2	4	2
107	7	1	6	2
108	8	1	6	2
109	2	1	3	2
110	7	1	6	2
111	1	1	2	2
112	2	1	2	2
113	3	1	2	2
114	7	1	6	2
115	5	1	6	2
116	3	1	3	2
117	7	1	6	2
118	7	1	5	2
119	2	1	3	2
120	7	1	6	2
121	6	1	6	2
122	4	1	4	5
123	4	1	4	5
124	4	1	4	5
125	5	1	4	5
126	7	1	3	5
127	5	1	4	5
128	4	1	4	5
129	7	1	3	5
130	3	1	4	5

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.

131	5	1	6	5
132	3	1	3	5
133	5	1	4	5
134	3	1	4	5
135	5	1	4	5
136	5	1	3	5
137	3	2	4	5
138	7	1	4	5
139	3	2	4	5
140	3	1	4	5
141	3	1	3	5
142	5	1	4	5
143	4	1	4	2
144	7	1	6	5
145	3	1	4	5
146	5	2	6	5
147	5	1	6	2
148	3	1	3	2
149	2	1	3	2
150	2	1	3	2
151	1	1	2	2
152	7	1	6	2
153	5	2	6	2
154	6	2	6	2
155	3	2	3	1
156	3	1	2	1
157	4	1	2	1
158	3	2	4	1
159	4	2	5	3
160	2	2	2	2
161	2	1	3	2
162	2	2	1	2
163	2	2	1	2
164	7	2	6	2
165	2	1	1	5
166	2	2	3	5
167	6	1	6	5
168	7	1	6	2
169	2	2	2	3
170	4	2	4	2
171	3	1	3	3
172	3	1	3	3
173	3	2	3	3
174	2	2	3	3

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.

175	2	2	3	3
176	2	2	3	3
177	6	2	6	3
178	4	1	4	3
179	2	1	4	3
180	1	2	1	3
181	4	1	5	3
182	3	1	4	3
183	3	2	3	3
184	2	2	2	3
185	5	1	4	3
186	2	2	2	3
187	3	2	3	3
188	3	1	3	3
189	2	2	2	3
190	4	2	4	3
191	5	2	6	1
192	1	2	1	1
193	6	1	6	1
194	3	2	4	1
195	1	1	3	4
196	4	2	5	4
197	1	2	2	4
198	4	2	4	4
199	4	1	3	4
200	1	1	3	4
201	2	2	2	4
202	1	1	1	4
203	2	1	3	4
204	2	2	3	1
205	2	1	3	1
206	2	2	2	1
207	7	2	6	4
208	5	2	6	1
209	7	2	6	4
210	3	2	4	4
211	7	1	6	4
212	2	1	2	4
213	2	1	2	4
214	3	2	3	4
215	3	2	4	4
216	1	1	2	4
217	4	2	5	1
218	5	2	6	1

219	5	2	6	1
220	2	2	4	1
221	6	1	6	1
222	6	2	6	1
223	3	1	3	1
224	3	2	4	1
225	2	2	3	1
226	2	2	4	1
227	5	2	6	1
228	5	1	5	1
229	5	2	6	1
230	6	2	6	1
231	3	2	3	5
232	4	2	4	5
233	2	2	3	5
234	2	2	2	5
235	2	1	1	5
236	3	2	3	5

© 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.



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 H

Uji Validitas dan Reliabilitas Skala Riset

UIN SUSKA RIAU

SKALA ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR

Scale: *Organizational Citizenship Behavior Scale*

Setelah dilakukan revisi pada item

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.731	24

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y.1	71.7415	27.273	.138	.734
Y.2	71.7076	27.340	.138	.733
Y.3	71.2797	25.904	.320	.719
Y.4	71.6356	26.837	.247	.725
Y.5	71.4788	27.195	.223	.726
Y.6	71.3771	26.083	.383	.715
Y.7	71.2415	26.227	.315	.719
Y.8	71.2627	25.863	.457	.710
Y.9	71.3559	26.451	.399	.716
Y.10	71.1610	26.451	.346	.718
Y.11	71.9364	28.281	-.012	.746
Y.12	71.2373	25.509	.413	.711
Y.13	71.3602	26.146	.263	.724
Y.14	71.7288	27.160	.197	.728
Y.15	72.5508	29.976	-.238	.761
Y.16	71.2966	25.605	.401	.712
Y.17	71.3686	26.438	.354	.717
Y.18	71.5720	26.620	.289	.722
Y.19	71.3263	26.136	.478	.711
Y.20	71.2458	25.658	.459	.709
Y.21	70.9661	25.565	.522	.706
Y.22	71.2754	25.749	.542	.707
Y.23	71.4110	27.690	.172	.729
Y.24	71.9322	27.527	.101	.736

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarang 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. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

SKALA HARDINESS

Scale: *Occupational Hardiness Questionnaire (OHQ)*

Setelah dilakukan revisi pada item

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.752	18

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	51.8136	19.395	.404	.736
X1.2	52.1398	19.942	.214	.750
X1.3	51.9831	19.438	.394	.737
X1.4	52.1102	19.035	.406	.735
X1.5	51.8983	19.241	.424	.734
X1.6	52.5424	19.492	.180	.759
X1.7	51.9746	19.276	.436	.734
X1.8	52.2585	19.792	.241	.748
X1.9	52.1992	19.079	.376	.737
X1.10	51.8686	19.247	.454	.733
X1.11	51.9364	19.226	.482	.732
X1.12	51.8051	18.907	.508	.728
X1.13	52.2627	19.122	.419	.734
X1.14	52.1483	19.182	.359	.738
X1.15	51.7458	18.735	.502	.728
X1.16	52.1525	19.628	.214	.753
X1.17	52.3941	20.189	.104	.764
X1.18	52.2881	20.010	.159	.757

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.

SKALA SELF EFFICACY

Scale: *Work Self-efficacy* (W-SE)

Setelah dilakukan revisi pada item

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.829	30

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	87.0085	41.089	.315	.825
X2.2	86.9237	40.973	.452	.820
X2.3	86.8814	40.922	.493	.819
X2.4	86.9068	41.259	.433	.821
X2.5	86.7246	40.958	.474	.820
X2.6	86.7288	41.484	.397	.822
X2.7	86.8983	41.326	.403	.822
X2.8	86.9873	41.681	.305	.825
X2.9	86.8390	41.948	.367	.823
X2.10	86.7119	40.963	.385	.822
X2.11	86.8220	41.075	.382	.822
X2.12	86.9068	41.634	.331	.824
X2.13	86.6398	41.210	.429	.821
X2.14	87.0678	40.676	.445	.820
X2.15	87.2839	42.238	.164	.831
X2.16	86.7500	40.912	.443	.820
X2.17	86.8093	41.040	.450	.820
X2.18	86.7161	41.404	.385	.822
X2.19	86.9322	42.115	.191	.830
X2.20	86.9195	41.904	.311	.825
X2.21	86.9110	41.758	.413	.822
X2.22	87.0169	41.702	.286	.826
X2.23	86.8390	42.136	.289	.825
X2.24	86.9958	41.026	.390	.822
X2.25	86.8432	41.673	.402	.822
X2.26	86.9322	41.434	.394	.822
X2.27	87.1398	41.091	.292	.826
X2.28	87.1059	42.027	.170	.832
X2.29	87.0678	41.425	.247	.828
X2.30	87.3559	41.532	.202	.831

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 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.

Lampiran I

Deskripsi Subjek Penelitian

UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarang 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. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

a. Subjek Berdasarkan Usia

		Usia			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	19-25 tahun	15	6.4	6.4	6.4
	26-30 tahun	49	20.8	20.8	27.1
	31-35 tahun	49	20.8	20.8	47.9
	36-40 tahun	26	11.0	11.0	58.9
	41-45 tahun	35	14.8	14.8	73.7
	46-50 tahun	26	11.0	11.0	84.7
	51-56 tahun	33	14.0	14.0	98.7
	8 = >57 tahun	3	1.3	1.3	100.0
Total		236	100.0	100.0	

b. Subjek Berdasarkan Jenis Kelamin

		Jenis Kelamin			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Pria	163	69.1	69.1	69.1
	Wanita	73	30.9	30.9	100.0
	Total	236	100.0	100.0	

c. Subjek Berdasarkan Lama Bekerja

		Lama Bekerja			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1-2 tahun	9	3.8	3.8	3.8
	3-5 tahun	30	12.7	12.7	16.5
	6-10 tahun	50	21.2	21.2	37.7
	11-15 tahun	54	22.9	22.9	60.6
	16-20 tahun	17	7.2	7.2	67.8
	>21 tahun	76	32.2	32.2	100.0
	Total	236	100.0	100.0	

d. Subjek Berdasarkan Departemen

Departemen				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Produksi & Oprasional	64	27.1	27.1	27.1
Teknis & Penunjang Operasional	91	38.6	38.6	65.7
Mutu & Sistem Pengawasan	23	9.7	9.7	75.4
Administrasi & Teknologi	25	10.6	10.6	86.0
Keamanan, Kesehatan, & Kesejahteraan	33	14.0	14.0	100.0
Total	236	100.0	100.0	

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.

Lampiran J

Deskripsi Data Penelitian

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.

a. Data Empirik Skala *Organizational Citizenship Behavior*

Statistics		
OCB		
N	Valid	236
	Missing	0
Mean		49.4449
Std. Deviation		4.52242
Range		24.00
Minimum		36.00
Maximum		60.00

b. Data Empirik Skala *Hardiness*

Statistics		
HARDINESS		
N	Valid	236
	Missing	0
Mean		38.0339
Std. Deviation		3.56086
Range		19.00
Minimum		29.00
Maximum		48.00

c. Data Empirik Skala *Self-efficacy*

Statistics		
SELF EFFICACY		
N	Valid	236
	Missing	0
Mean		76.0678
Std. Deviation		5.81082
Range		43.00
Minimum		57.00
Maximum		100.00

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarang 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. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

a. Uji Kategorisasi Skala Organizational Citizenship Behavior

Kategori_OCB					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Rendah	2	.8	.8	.8
	Rendah	57	24.2	24.2	25.0
	Sedang	75	31.8	31.8	56.8
	Tinggi	74	31.4	31.4	88.1
	Sangat Tinggi	28	11.9	11.9	100.0
	Total	236	100.0	100.0	

b. Uji Kategorisasi Skala Hardiness

Kategori_Hardiness					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Rendah	1	.4	.4	.4
	Rendah	11	4.7	4.7	5.1
	Sedang	107	45.3	45.3	50.4
	Tinggi	81	34.3	34.3	84.7
	Sangat Tinggi	36	15.3	15.3	100.0
	Total	236	100.0	100.0	

c. Uji Kategorisasi Skala Self Efficacy

Kategori_SE					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Rendah	12	5.1	5.1	5.1
	Rendah	48	20.3	20.3	25.4
	Sedang	126	53.4	53.4	78.8
	Tinggi	34	14.4	14.4	93.2
	Sangat Tinggi	16	6.8	6.8	100.0
	Total	236	100.0	100.0	

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 K

Hasil Uji Asumsi

UIN SUSKA RIAU

c. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

		Collinearity Statistics	
Model		Tolerance	VIF
1	HARDINESS	.584	1.712
	SELF EFFICACY	.584	1.712

a. Dependent Variable: OCB

a. Hasil Uji Normalitas

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	Skewness	Kurtosis
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Std. Error
Unstandardized Residual	236	-11.58348	8.35595	.0000000	3.84171870	-.114	.158
Valid N (listwise)	236						

b. Hasil Uji Linearitas

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
OCB * HARDINESS	Between Groups	(Combined)	1637.013	17	96.295	6.624	<.001
		Linearity	1279.319	1	1279.319	87.999	<.001
		Deviation from Linearity	357.694	16	22.356	1.538	.088
	Within Groups		3169.271	218	14.538		
Total			4806.284	235			

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
OCB * SELF EFFICACY	Between Groups	(Combined)	1496.784	31	48.283	2.976	<.001
		Linearity	836.199	1	836.199	51.544	<.001
		Deviation from Linearity	660.586	30	22.020	1.357	.113
	Within Groups		3309.500	204	16.223		
Total			4806.284	235			

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.

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.

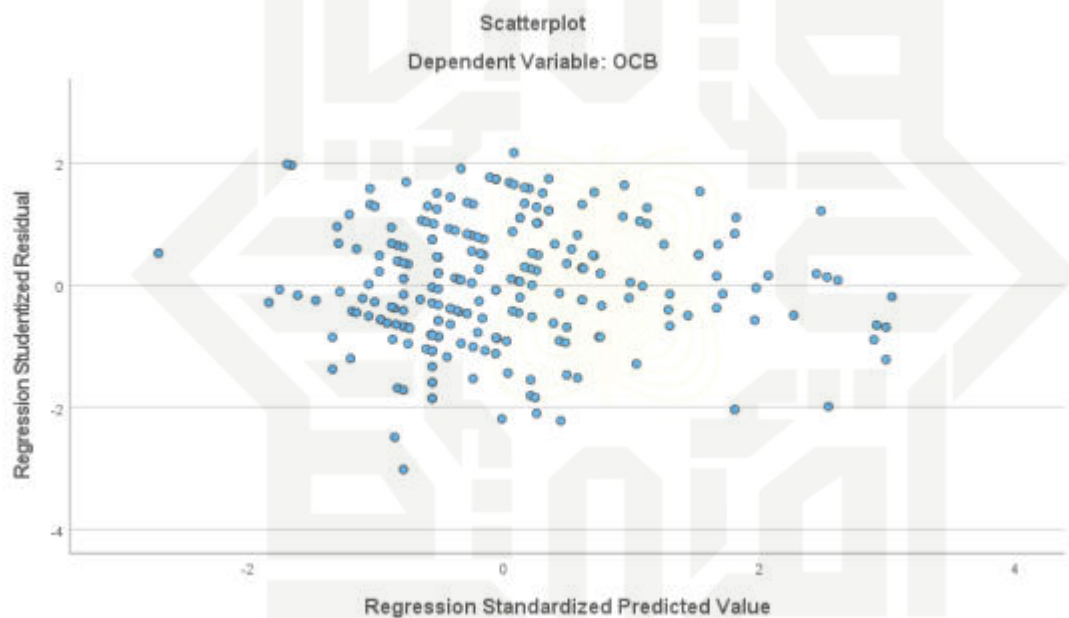
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

d. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.559	1.801		1.421	.157
	HARDINESS	-.073	.049	-.127	-1.491	.137
	SELF EFFICACY	.024	.030	.067	.780	.436

a. Dependent Variable: LN_RES



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 L

Hasil Uji Hipotesis

UIN SUSKA RIAU

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

a. Hasil Uji Hipotesis Secara Simultan

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1337.965	2	668.983	44.942	<.001 ^b
	Residual	3468.319	233	14.885		
	Total	4806.284	235			

a. Dependent Variable: OCB

b. Predictors: (Constant), SELF EFFICACY, HARDINESS

b. Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	20.469	3.386		6.046	<.001
	HARDINESS	.537	.092	.423	5.806	<.001
	SELF EFFICACY	.112	.057	.145	1.985	.048

a. Dependent Variable: OCB

c. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	20.469	3.386		6.046	<.001
	HARDINESS	.537	.092	.423	5.806	<.001
	SELF EFFICACY	.112	.057	.145	1.985	.048

a. Dependent Variable: OCB

d. Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.528 ^a	.278	.272	3.85817

a. Predictors: (Constant), SELF EFFICACY, HARDINESS

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.

Sumbangan Efektif *Hardiness* dan *Self-efficacy* Secara Parsial Terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	20.469	3.386		6.046	<.001
HARDINESS	.537	.092	.423	5.806	<.001
SELF EFFICACY	.112	.057	.145	1.985	.048

a. Dependent Variable: OCB

Correlations

		OCB	HARDINESS	SELF EFFICACY
OCB	Pearson Correlation	1	.516**	.417**
	Sig. (2-tailed)		<.001	<.001
	N	236	236	236
HARDINESS	Pearson Correlation	.516**	1	.645**
	Sig. (2-tailed)	<.001		<.001
	N	236	236	236
SELF EFFICACY	Pearson Correlation	.417**	.645**	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	
	N	236	236	236

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

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.528 ^a	.278	.272	3.85817

a. Predictors: (Constant), SELF EFFICACY, HARDINESS

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 M

Hasil Analisis Tambahan

UIN SUSKA RIAU

Uji Perbedaan *Organizational Citizenship Behavior*

a. Usia

Ranks			
	Usia	N	Mean Rank
OCB	19-25 Tahun	15	131.30
	26-30 Tahun	49	124.48
	31-35 Tahun	49	105.11
	36-40 Tahun	26	102.37
	41-45 Tahun	35	128.19
	46-50 Tahun	26	125.42
	51-56 Tahun	33	117.95
	>57 Tahun	3	148.33
	Total	236	

Test Statistics^{a,b}

OCB	
Kruskal-Wallis H	5.821
df	7
Asymp. Sig.	.561

a. Kruskal Wallis Test

b. Grouping Variable:
Usia

b. Lama Bekerja

Ranks			
	Lama Bekerja	N	Mean Rank
OCB	1-2 Tahun	9	104.94
	3-5 Tahun	30	126.97
	6-10 Tahun	50	118.59
	11-15 Tahun	54	104.40
	16-20 Tahun	17	123.68
	>21 Tahun	76	125.57
	Total	236	

Test Statistics^{a,b}

OCB	
Kruskal-Wallis H	4.056
df	5
Asymp. Sig.	.541

a. Kruskal Wallis Test

b. Grouping Variable:
Lama Bekerja

c. Departemen

Ranks			
	Departemen	N	Mean Rank
OCB	Produksi & Oprasional	64	131.32
	Teknis & Penunjang Operasional	91	113.43
	Mutu & Sistem Pengawasan	23	149.80
	Administrasi & Teknologi	25	121.02
	Keselamatan, Kesehatan, & Kesejahteraan	33	83.89
	Total	236	

Test Statistics^{a,b}

OCB	
Kruskal-Wallis H	16.204
df	4
Asymp. Sig.	.003

a. Kruskal Wallis Test

b. Grouping Variable:
Departemen

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

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

d. Jenis Kelamin

Group Statistics

	Jenis Kelamin	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
OCB	Pria	163	49.1227	4.48698	.35145
	Wanita	73	50.1644	4.54916	.53244

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances					t-Test for Equality of Means		95% Confidence Interval of the Difference	
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	Lower	Upper
	Equal variances assumed	.279	.598	-1.641	234	.102	-1.04168	.63462	-2.29198	.20861
	Equal variances not assumed			-1.633	136.891	.105	-1.04168	.63797	-2.30324	.21987

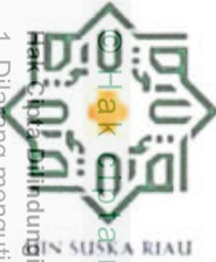
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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 N

Administrasi Penelitian

UIN SUSKA RIAU



KEMENTERIAN AGAMA RI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
FAKULTAS PSIKOLOGI
كلية علم النفس
FACULTY OF PSYCHOLOGY

Jl. H.R. Soebrantas Km. 15 No. 155 Kel. Tuah Madani Kec. Tampan Pekanbaru-Riau 28293 Po. Box. 1004
Telp. (0761) 588994 Fax. (0761) 588994 Website : <http://fpsi.uin-suska.ac.id> E-mail: fpsi@uin-suska.ac.id

B-1953E/Un.04/F.VII/PP.00.9/10/2024
: Biasa
: -
: Mohon Izin Pra Riset

Pekanbaru, 09 Oktober 2024

Kepada Yth.
Kepala PT. Pulau Sambu Kuala Enok
Indragiri Hilir

Assalamu'alaikum wr. wb.
Dengan hormat,

Dekan Fakultas Psikologi UIN Sultan Syarif Kasim Riau dengan ini menyampaikan kepada bapak/ibu bahwa:

Nama : Nur Alifah Sadillah
NIM : 12160123290
Jurusan : Psikologi S1
Semester : VII (Tujuh)

akan melakukan pra riset di tempat Bapak/Ibu guna mendapatkan data yang berhubungan dengan judul penelitian / skripsi / tesis yaitu:

" Hubungan Hardiness Dan Self Efficacy Dengan Organizational Citizenship Behavior (ocb) Pada Karyawan PT. Pulau Sambu Kuala Enok".

untuk itu kami mohon Bapak/Ibu berkenan memberi izin riset yang bersangkutan dalam rangka penyelesaian penyusunan penelitian / skripsi / tesisnya.

Atas perkenan dan kerjasama Saudara, kami mengucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum wr. wb.

Dekan



Dr. Kusnadi, M.Pd

NIP. 19671212 199503 1 001

KEMENTERIAN AGAMA RI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
FAKULTAS PSIKOLOGI
كلية علم النفس
FACULTY OF PSYCHOLOGY

Jl. H.R. Soebrantas Km. 15 No. 155 Kel. Tuah Madani Kec. Tampan Pekanbaru-Riau 28293 Po. Box. 1004
Telp. (0761) 588994 Fax. (0761) 588994 Website : <http://fpsi.uin-suska.ac.id> E-mail: fpsi@uin-suska.ac.id

Nomor
Sifat
Lampiran
Hal

: B-1954E/Un.04/F.VI/PP.00.9/10/2024 Pekanbaru, 09 Oktober 2024
: Biasa
: -
: Mohon Rekomendasi Prariset

Kepada Yth.
Kepala PT. Pulau Sambu Kuala Enok
Indragiri Hilir

Assalamu'alaikum wr. wb.
Dengan hormat,

Dekan Fakultas Psikologi UIN Sultan Syarif Kasim Riau dengan ini menyampaikan kepada bapak/ibu bahwa:

Nama : Nur Alifah Sadillah
NIM : 12160123290
Jurusan : Psikologi S1
Semester : VII (Tujuh)

ditugaskan untuk melakukan prariset guna mendapatkan data yang berhubungan dengan judul skripsi/ tesis, yaitu:

*" Hubungan Hardiness Dan Self Efficacy Dengan Organizational
Citizenship Behavior (ocb) Pada Karyawan PT. Pulau Sambu Kuala
Enok"*

Lokasi : PT. PULAU SAMBU KUALA ENOK

Sehubungan dengan hal itu, kami mohon bapak/ibu berkenan memberi rekomendasi prariset yang bersangkutan pada lokasi tersebut di atas dalam rangka penyelesaian penyusunan skripsi/ tesisnya.

Atas perkenan dan kerjasama bapak/ibu, kami mengucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum wr. wb.

Dekan,



Dr. Kusnadi, M.Pd

NIP. 19671212 199503 1 001

Rek Cipta dilindungi Undang-Undang

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

- 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

Nomor
Sifat
Lampiran
Hal

: B-72E/Un.04/F.VI/PP.00.9/01/2025
: Biasa
: -
: Mohon Izin Try Out Penelitian

Pekanbaru, 14 Januari 2025

Kepada Yth.
Kepala PT Pulau Sambu (kuala Enok)
Indragiri Hilir

Assalamu'alaikum wr. wb.
Dengan hormat,

Dekan Fakultas Psikologi UIN Sultan Syarif Kasim Riau dengan ini menyampaikan kepada Bapak/Ibu bahwa:

Nama : Nur Alifah Sadillah
NIM : 12160123290
Jurusan : Psikologi S1
Semester : VII (Tujuh)

akan melakukan *try out* penelitian di tempat Bapak/Ibu guna mendapatkan data yang berhubungan dengan judul penelitian/ skripsi / tesis, yaitu:

"Hubungan Hardiness Dan Self Efficacy Dengan Organizational Citizenship Behavior (ocb) Pada Karyawan PT Pulau Sambu (kuala Enok)"

Untuk itu kami mohon Bapak/Ibu berkenan memberi izin *try out* kepada yang bersangkutan dalam rangka penyelesaian penyusunan laporan penelitian / skripsi / tesisnya.

Atas perkenan dan kerjasama Bapak/Ibu, kami mengucapkan terima kasih.

Wassalamualaikum wr wb,

Dekan,

Dr. Kusnadi, M Pd

NIP. 19671212 199503 1 001

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.



KEMENTERIAN AGAMA RI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
FAKULTAS PSIKOLOGI
كلية علم النفس
FACULTY OF PSYCHOLOGY

Jl. H.R. Soebrantas Km. 15 No. 155 Kel. Tuah Madani Kec. Tampan Pekanbaru-Riau 28293 Po. Box. 1004
 Telp. (0761) 588994 Fax. (0761) 588994 Website : <http://fpsi.uin-suska.ac.id> E-mail: fpsi@uin-suska.ac.id

Nomor
 Surat
 Lampiran
 Hal

: B-100E/Un.04/F.VI/PP.00.9/01/2025
 : Biasa
 : -
 : Mohon Izin Riset

Pekanbaru, 17 Januari 2025

Kepada Yth.
 Direktur PT Pulau Sambu (kuala Enok)
 Indragiri Hilir

Assalamu'alaikum wr. wb.
 Dengan hormat,

Dekan Fakultas Psikologi UIN Sultan Syarif Kasim Riau dengan ini menyampaikan kepada bapak/ibu bahwa:

Nama : Nur Alifah Sadillah
 NIM : 12160123290
 Jurusan : Psikologi S1
 Semester : VII (Tujuh)

akan melakukan riset penelitian di tempat Bapak/Ibu guna mendapatkan data yang berhubungan dengan judul penelitian / skripsi / tesis yaitu:

"Hubungan Hardiness Dan Self Efficacy Dengan Organizational Citizenship Behavior (ocb) Pada Karyawan PT Pulau Sambu (kuala Enok)"

untuk itu kami mohon Bapak/Ibu berkenan memberi izin riset yang bersangkutan dalam rangka penyelesaian penyusunan laporan penelitian / skripsi / tesisnya

Atas perkenan dan kerjasama Saudara, kami mengucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum wr. wb
 Dekan,

Dr. Kasnadi, M Pd
 NP. 19671212 199503 1 001

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

- 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.



Nomor
Sifat
Lampiran
Hal

Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

KEMENTERIAN AGAMA RI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
FAKULTAS PSIKOLOGI
كلية علم النفس
FACULTY OF PSYCHOLOGY

Jl. H.R. Soebrantas Km. 15 No. 155 Kel. Tuah Madani Kec. Tampan Pekanbaru-Riau 28293 Po. Box. 1004
Telp. (0761) 588994 Fax. (0761) 588994 Website : <http://fpsi.uin-suska.ac.id> E-mail: fpsi@uin-suska.ac.id

: B-99E/Un.04/F.VI/PP.00.9/01/2025

Pekanbaru, 17 Januari 2025

: Penting

: 1 (satu) berkas

: Mohon Rekomendasi Riset

Kepada Yth.

Direktur PT Pulau Sambu (kuala Enok)

Indragiri Hilir

Assalamu'alaikum wr. wb.

Dengan hormat,

Dekan Fakultas Psikologi UIN Sultan Syarif Kasim Riau dengan ini menyampaikan kepada Saudara bahwa:

Nama : Nur Alifah Sadillah

NIM : 12160123290

Jurusan : Psikologi S1

Semester : VII (Tujuh)

ditugaskan untuk melakukan riset guna mendapatkan data yang berhubungan dengan judul penelitian / skripsi/ tesis, yaitu:

*"Hubungan Hardiness Dan Self Efficacy Dengan Organizational
Citizenship Behavior (ocb) Pada Karyawan PT Pulau Sambu (kuala
Enok)."*

Lokasi : PT Pulau Sambu (Kuala Enok)

Sehubungan dengan hal itu, kami mohon Saudara berkenan memberi rekomendasi riset yang bersangkutan pada lokasi tersebut di atas dalam rangka penyelesaian penelitian / skripsi / tesisnya.

Atas perkenan dan kerjasama Saudara, kami mengucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum wr. wb,
Dekan,

Dr. Kusnadi, M.Pd

NIP. 19671212 199503 1 001



PT PULAU SAMBU

Head Office : Jl. Rawa Bebek No. 26 (Gedong Panjang) RT 003 RW 010, Kel. Penjaringan
Kec. Penjaringan, Kota Adm. Jakarta Utara, Provinsi DKI Jakarta - 14440 Indonesia
Phone: (021) 6603926 / 6604026, Fax (021) 6690412, e-mail: psj-general@sambu.co.id

Branch Office/ Factory : Desa Tanah Merah, Kec. Tanah Merah, Kab. Indragiri Hilir, Provinsi Riau - 29271 Indonesia
Phone: (0768) 21609 (hunting) / 08127543800 Fax : (0768) 22445
e-mail: psk-general@sambu.co.id Website: www.sambugroup.com

The Coconut Specialist



SMK PP No. 50 Th 2012
Cert. No. AJAEL/21/16022
Cert. REG SMK 2023 SUC-SK-1397
Cert. No. AJA160005
Cert. No. AJA0200001
Cert. No. 22/17566
ISO/IEC 17025:2017
Cert. No. LP-843-EN
Cert. No. LX-029-EN
ID1441000002111219
ID00410000026771121

SURAT KETERANGAN

No : 143/HRD/VII/25/MRN

Yang bertandatangan dibawah ini :

NAMA : HJ. MARIANA
JABATAN : SUB DEPT. HEAD HRD
PT PULAU SAMBU (KUALA ENOK)
ALAMAT : DESA/KECAMATAN TANAH MERAH
KAB. INDRAGIRI HILIR
RIAU

Menerangkan dengan sebenarnya bahwa :

NAMA : NUR ALIFAH SADILLAH
NIM : 12160123290
FAKULTAS : PSIKOLOGI
JURUSAN : PSIKOLOGI
UNIVERSITAS : UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU

Mahasiswa yang bersangkutan di atas telah melaksanakan Penelitian di PT Pulau Sambu (Kuala Enok) Kec. Tanah Merah, Kab. Indragiri Hilir – Riau mulai tanggal 03 Februari 2025 – 03 April 2025.

Demikian surat keterangan ini dibuat, agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya,

Tanah Merah, 15 Juli 2025

Hormat Kami,

HJ. MARIANA
SUB DEPT. HEAD HRD



UIN SUSKA RIAU

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

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruhnya tanpa mengemukakan 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.

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.

BIOGRAFI PENELITI



Nur Alifah Sadillah, lahir di desa Tanah Merah pada tanggal 5 November 2003, merupakan anak sulung dari pasangan Bapak Abdullah dan Ibu Nurhayati. Penulis memulai pendidikan dasar di MI YPI 02 Tanah Merah, kemudian melanjutkan pendidikan di MTS YPI Kuala Enok dan MAN 2 Indragiri Hilir.

Selanjutnya, pada tahun 2021 peneliti berkesempatan untuk melanjutkan pendidikan perguruan tinggi nasional di Fakultas Psikologi Universitas Negeri Sultan Syarif Kasim Riau. Berkat izin Allah *Subhanahu Wa Ta'ala*, Peneliti dinyatakan lulus Sidang Munaqasyah pada tanggal 10 September 2025 M/ 17 Rabiul Awal 1447 H dan berhak menyandang gelar Sarjana Psikologi (S.Psi) dengan prediket Sangat Memuaskan.