

## **Pengaruh Religiusitas dan Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pada Karyawan PT. Panca Teknik Banjarmasin**

**Vellynda Aisyah Rahmatillah, Zainal Abidin dan Shanty Komalasari  
Universitas Islam Negeri Antasari Banjarmasin**

### **Abstract**

*OCB is an employee's initiative behavior in doing work that is not related to a reward, but can help increase effectiveness for the company. OCB is a positive behavior that is very much needed in all employees for the progress of a company, because employees who have strong beliefs in their religion will be able to improve good behavior for employees in the company, so that it will give birth to a good obedient attitude to commands of Allah SWT. This strong belief in religion will create a sense of responsibility for employees toward their company which will increase OCB behavior in employees. Basically, employees who have good OCB will have these dimensions in themselves, namely altruism, courtesy, sportsmanship, civic virtue, and conscientiousness. So in this case, researchers want to do research on the influence of religiosity and organizational commitment to organizational citizenship behavior on employees of PT. Panca Teknik Banjarmasin. This research uses associative quantitative research. Sample on this study amounted to 100 employees of PT. Panca Teknik Banjarmasin which was selected randomly by using a probability sampling technique of simple random sampling type. The data collection technique in this study used a likert scale using the parametric statistical analysis method, namely multiple linear regression with the help of a computer application in the form of statistical packages for social science (SPSS) version 22.0. The result of this study are: 1) there is a significant influence between religiosity on OCB in employees of PT. Panca Teknik Banjarmasin with a significance level of 0.000 ( $p < 0,5$ ) and an effective contribution of 31,6%. 2) There is a significant influence between organizational commitment to OCB on employees of PT. Panca Teknik Banjarmasin with a significance level of 0.000 ( $p < 0,5$ ) and an effective contribution of 36,1%. 3) There is a significant influence between religiosity and organizational commitment to OCB on employees of PT. Panca Teknik Banjarmasin with a significance level of 0.000 ( $p < 0,5$ ) and collectively gave an effective contribution of 39,2%.*

*Keywords: Religiosity; Organizational Commitment; Organizational Citizenship Behavior (OCB); Employees.*

### **Abstrak**

OCB merupakan perilaku inisiatif karyawan dalam melakukan pekerjaan yang tidak berhubungan dengan suatu *reward*, akan tetapi dapat membantu meningkatkan efektifitas bagi perusahaan. OCB ialah perilaku positif yang sangat diperlukan dalam diri seluruh karyawan untuk kemajuan suatu perusahaan, karena karyawan yang memiliki keyakinan yang kuat terhadap agamanya akan dapat meningkatkan perilaku baik bagi karyawan di perusahaan, sehingga akan melahirkan sikap patuh baik terhadap perintah Allah SWT. Keyakinan yang kuat terhadap agama ini akan memunculkan rasa tanggung jawab karyawan terhadap

perusahaannya yang nantinya akan meningkatkan perilaku OCB pada karyawan. Pada dasarnya karyawan yang mempunyai OCB yang baik akan mempunyai dimensi ini di dalam dirinya, yaitu *altruism, courtesy, sportsmanship, civic virtue, dan conscientiousness*. Maka dalam hal ini, peneliti ingin melakukan penelitian tentang Pengaruh Religiusitas dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior pada Karyawan PT. Panca Teknik Banjarmasin. Penelitian ini memakai jenis penelitian kuantitatif asosiatif. Sampel pada penelitian ini berjumlah 100 orang karyawan PT. Panca Teknik Banjarmasin yang dipilih secara acak dengan memakai teknik *probability sampling* berjenis *simple random sampling*. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan skala *likert* dengan memakai metode analisis statistik parametrik yaitu regresi linier berganda dengan bantuan aplikasi komputer berupa *Statistical Packages for Social Science (SPSS)* versi 22,0. Hasil penelitian ini adalah: 1) Ada pengaruh secara signifikan antara religiusitas terhadap OCB pada karyawan PT. Panca Teknik Banjarmasin dengan taraf signifikansi sebesar 0,000 ( $p < 0,5$ ) dan sumbangan efektif yang diberikan sebesar 31,6%. 2) Ada pengaruh secara signifikan antara komitmen organisasi terhadap OCB pada karyawan PT. Panca Teknik Banjarmasin dengan taraf signifikansi sebesar 0,000 ( $p < 0,5$ ) dan sumbangan efektif yang diberikan sebesar 36,1%. 3) Ada pengaruh secara signifikan antara religiusitas dan komitmen organisasi terhadap OCB pada karyawan PT. Panca Teknik Banjarmasin dengan taraf signifikansi sebesar 0,000 ( $p < 0,5$ ) dan secara bersama-sama memberikan sumbangan efektif yang diberikan sebesar 39,2%.

*Kata kunci:* Religiusitas; Komitmen Organisasi; Organizational Citizenship Behavior (OCB); Karyawan PT. Panca Teknik Banjarmasin.

Organisasi adalah suatu wadah di mana sekelompok individu berinteraksi dalam melaksanakan aktivitas untuk mencapai tujuan yang sama. Setiap organisasi pasti bergerak dengan semua sumber dayanya untuk dapat memproduksi barang serta menghasilkan suatu jasa (Arif Hidayat dan Ratna Kusumawati, 2014). Diantara beberapa sumber daya lain, sumber daya manusia (SDM) merupakan aset terpenting bagi organisasi. SDM memiliki keunikan tersendiri karena manusia memiliki kecerdasan, pikiran, pengetahuan, keinginan, keterampilan dan perilaku yang beragam dalam menciptakan ide-ide baru untuk melakukan perubahan yang baik sehingga dapat meningkatkan efektifitas bagi organisasi (Adhityo Prabowo, 2014). Organisasi wajib untuk mengetahui dan mempelajari bagaimana mengelola SDM yang baik, karena pengelolaan SDM merupakan suatu keharusan untuk perusahaan yang ingin berkembang. Pengelolaan SDM yang tepat pada karyawan akan menumbuhkan perilaku inisiatif terhadap hal-hal yang mengedepankan kepentingan perusahaan seperti membantu rekan kerjanya atau melakukan pekerjaan lainnya apabila dibutuhkan yang akan memberikan

keuntungan bagi perusahaan (Risandy Pratiningtyas, 2013). Perilaku inisiatif ini dalam perusahaan bisa disebut sebagai *organizational citizenship behavior* (OCB).

OCB menurut Titisari adalah perilaku inisiatif karyawan dalam melakukan pekerjaan yang tidak berhubungan dengan suatu *reward*, akan tetapi dapat membantu meningkatkan efektifitas bagi perusahaan (Purnamie Titisari, 2014). Dalam Islam OCB sangat identik atau serupa dengan perilaku ikhlas, dimana karyawan akan melakukan tugasnya tanpa meminta atau menginginkan imbalan dari atasan, tetapi hanya sekedar kesadaran dalam hati yang mengutarakan kecintaannya pada hal tolong-menolong sesama karyawan (Ilfi Nur Diana 2012). Dalam *Q.S an-Nisa/4: 146* Allah Swt berfirman,

إِلَّا الَّذِينَ تَابُوا وَأَصْلَحُوا وَاعْتَصَمُوا بِاللَّهِ وَأَخْلَصُوا دِينَهُمْ لِلَّهِ فَأُولَٰئِكَ مَعَ الْمُؤْمِنِينَ ۗ وَسَوْفَ يُؤْتِ اللَّهُ الْمُؤْمِنِينَ أَجْرًا عَظِيمًا (١٤٦)

*Artinya: kecuali orang-orang yang bertobat dan memperbaiki diri dan berpegang teguh pada (Agama) Allah dan dengan tulus ikhlas (menjalankan) agama mereka karena Allah. Maka mereka itu bersama-sama orang-orang yang beriman dan kelak Allah akan memberikan pahala yang besar kepada orang-orang yang beriman.*

Dari ayat al-Qur'an tersebut dapat dikatakan bahwa perilaku ikhlas adalah suatu amal perbuatan yang dilaksanakan dengan sikap lapang dada tanpa ada tujuan lain tetapi karena mengharapkan ridho Allah Swt semata. Maka dari itu, setiap karyawan pasti akan melakukan amal perbuatannya dengan niat karena Allah Swt bukan hanya karena ingin mendapatkan pujian atau *reward* dari orang lain juga bukan karena ingin mendapatkan suatu penghargaan atau jabatan di perusahaan (Ilfi Nur Diana, 2012).

OCB merupakan bentuk partisipasi yang melebihi dari tuntutan pekerjaan karyawan di tempat kerja. OCB sangat penting bagi setiap perusahaan tidak terkecuali pada PT. Panca Teknik. PT. Panca Teknik merupakan kantor pusat dari Panca Group yang bergerak dalam bidang jasa perbaikan, perbengkelan dan pengadaan, industri, perkebunan, pertambangan, angkutan darat dan air, serta konstruksi yang berdiri pada tahun 2007. Berdasarkan dari wawancara dengan salah satu manager PT. Panca Teknik Banjarmasin didapatkan hasil bahwa

beberapa karyawan sudah menganggap bahwa mereka semua adalah keluarga dan saling tolong-menolong apabila ada karyawan lain yang mengalami kesusahan dalam pekerjaannya sehingga mereka merasa nyaman untuk bekerja di perusahaan tersebut, akan tetapi terdapat juga beberapa karyawan yang bersikap acuh dengan rekan kerja lainnya seperti mereka lebih suka bekerja secara individual, jarang bersosialisasi dengan rekan kerja lain dan jarang membantu rekan kerja lain yang mengalami kesulitan. Hal ini dapat diartikan bahwa masih terdapat beberapa karyawan yang menunjukkan kurangnya perilaku OCB.

OCB merupakan perilaku positif yang sangat diperlukan dalam diri seluruh karyawan untuk kemajuan suatu perusahaan. Karyawan yang mempunyai keyakinan yang kuat terhadap agamanya, akan dapat meningkatkan perilaku baik bagi karyawan di perusahaan, sehingga akan melahirkan sikap patuh manusia terhadap perintah Allah Swt (Annisa Ayu Budhiarti, 2017). Terdapat banyak pembentuk perilaku baik karyawan diantaranya adalah religiusitas. Religiusitas menurut Kusnandar adalah sebuah bentuk ketaatan, keyakinan dan besarnya pengabdian terhadap agama (Dadang Kusnandar ,2014). Karyawan yang mempunyai tingkat religiusitas yang tinggi dapat memberikan motivasi pada karyawan untuk melakukan pekerjaannya dengan bahagia, sehingga dapat memberikan manfaat bagi perusahaan. Dari hasil wawancara dengan manager operational yang menyatakan bahwa seluruh karyawan memiliki sikap yang baik setiap diberikan perintah oleh atasan, selain itu mereka juga akan melakukan kegiatan *briefing* sebelum kerja yang diakhiri dengan pembacaan doa bersama sesuai dengan keyakinannya masing-masing setiap harinya, hal ini menunjukkan bahwa karyawan di PT. Panca Teknik Banjarmasin mempunyai sikap religiusitas yang baik. Karyawan yang dapat mengekspresikan agamanya dengan nyaman di perusahaan akan mempunyai perilaku OCB yang baik pula. Sejalan dengan penelitian yang diteliti oleh Imaddudin, Askafi dan Arisyahidin yang menyebutkan bahwa religiusitas berpengaruh secara positif terhadap OCB, sehingga dapat diartikan bahwa religiusitas memang dapat memberikan pengaruh pada OCB setiap karyawan.

Selain religiusitas, terdapat faktor lainnya yang dapat memberikan pengaruh terhadap OCB seperti komitmen organisasi. Komitmen organisasi menurut Utamaningsih merupakan suatu kemauan karyawan agar dapat mempertahankan jabatannya dalam perusahaan dan

berkenan untuk ikut serta dalam melakukan upaya yang besar demi tercapainya tujuan perusahaan (Alifiulahtin Utamaningsih, 2014). Komitmen organisasi merupakan suatu hal penting yang mampu mendorong timbulnya perilaku OCB. Sesuai dengan penelitian yang diteliti oleh Rahayu menunjukkan bahwa komitmen organisasi dapat memberikan pengaruh yang signifikan terhadap OCB, sehingga jika karyawan mempunyai komitmen organisasi yang tinggi maka karyawan tersebut akan senantiasa dalam memunculkan perilaku OCB yang positif agar dapat membuktikan kelayakannya walaupun pekerjaan tersebut bukan merupakan tugas formal yang diberikan oleh perusahaan. Berdasarkan dengan perjabaran latar belakang di atas serta wawancara awal, peneliti merasa terdorong untuk melaksanakan penelitian dengan judul: "Pengaruh Religiusitas dan Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada Karyawan PT. Panca Teknik di Banjarmasin."

### Metode

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan jenis asosiatif. penelitian asosiatif merupakan jenis penelitian berdasarkan tingkatan ekspalanasi yang tujuan untuk menjelaskan dan mengetahui hubungan pada 2 variabel atau lebih (P. Ratu Ile Tokan, 2016). Subjek pada penelitian ini ialah karyawan lapangan yang bekerja di PT. Panca Teknik Banjarmasin dengan jumlah 140 orang karyawan. Sampel pada penelitian ini dipilih secara acak dengan memakai teknik *probability sampling* berjenis *simple random sampling* yang ditentukan berdasarkan pada tabel Issac dan Michael dengan tingkat kesalahan 5% sehingga jumlah sampel yang akan dipakai pada penelitian ini berjumlah 100 orang (Eva Latipah, 2014). Adapun objek dalam penelitian ini ada tiga yaitu variabel religiusitas dan komitmen organisasi sebagai variabel bebas dan OCB untuk variabel terikat.

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini memakai skala psikologi yang di bagi menjadi 3 yaitu skala religiusitas, komitmen organisasi dan OCB. Skala religiusitas disusun berdasarkan 5 dimensi yang dikemukakan oleh Huber yaitu *intellectual, ideology, public practice, private practice, dan religious experience* (Stefan Huber dan Odilo W. Huber, 2019), skala komitmen organisasi disusun berdasarkan 3 dimensi yang dikemukakan oleh Luthans yaitu komitmen afektif, komitmen normatif, dan komitmen berkelanjutan (Fred Luthans, 2011), serta

skala OCB disusun berdasarkan dimensi yang dikemukakan oleh Organ yaitu *altruism, courtesy, sportsmanship, civic virtue, dan conscientiousness* (Dennis W. Organ, 1988).

Analisis data pada penelitian memakai metode analisis statistik parametrik dengan menggunakan regresi linier berganda, dimana tersebut dilakukan untuk menguji pengaruh antara 1 variabel dependen dan 2 variabel independen atau lebih (V. Wiratna Sujarweni, 2015). Analisis data ini dilakukan dengan menggunakan bantuan aplikasi komputer berupa *Statistical Packages for Social Science* (SPSS) versi 22,0.

## H a s i l

### Uji Asumsi Dasar

Dari hasil uji normalitas data variabel religiusitas, komitmen organisasi dan OCB didapatkan bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) adalah 0,200 ( $p > 0,05$ ) yang berarti bahwa sebaran data semua variabel penelitian tersebut berdistribusi dengan normal. Hasil uji linieritas variabel religiusitas dengan variabel OCB menunjukkan bahwa nilai signifikansi pada tabel *deviation from linearity* yaitu sebesar 0,66 ( $p > 0,05$ ), sehingga dapat disimpulkan bahwa adanya hubungan linear secara signifikan antara variabel religiusitas dan variabel OCB. Hal ini dapat menunjukkan bahwa jika variabel religiusitas menghadapi perubahan, maka variabel OCB akan cenderung mengikuti. Adapun dari hasil uji linearitas variabel komitmen organisasi dengan variabel OCB menunjukkan bahwa nilai signifikansi pada tabel *deviation from linearity* yaitu 0,43 ( $p > 0,05$ ), sehingga dapat diartikan bahwa adanya hubungan linear secara signifikan antara variabel komitmen organisasi dan variabel OCB. Hal ini dapat menunjukkan apabila variabel komitmen organisasi menghadapi perubahan maka variabel OCB akan cenderung mengikuti.

### Uji Asumsi Klasik

Hasil uji multikolinieritas untuk variabel religiusitas dan komitmen organisasi menunjukkan bahwa kedua variabel memiliki nilai sebesar  $VIF = 2.211$ . Hal ini menyatakan bahwa kedua variabel memiliki nilai  $VIF < 10.00$  sehingga antara variabel bebas yang satu tidak terdapat multikolinieritas atau kemiripan dengan variabel bebas lainnya. Sedangkan hasil uji heteroskedastisitas untuk variabel religiusitas dan komitmen organisasi didapatkan nilai

signifikan sebesar 0,128 dan 0.704 ( $p > 0.05$ ). Hal ini menyatakan bahwa tidak adanya gejala heterokedostisitas atau kesamaan antara suatu pengamatan dengan pengamatan lainnya dalam model regresi.

### Uji Hipotesis

Sebelum masuk pada hasil uji regresi linier berganda, penelitian ini juga melakukan uji regresi linier sederhana untuk mengetahui pengaruh tiap-tiap variabel bebas terhadap variabel terikat. Dari hasil analisis regresi linier sederhana antara variabel religiusitas terhadap variabel OCB didapatkan nilai signifikan sebesar 0.000 ( $p < 0,05$ ), sehingga dinyatakan bahwa adanya pengaruh positif antara religiusitas terhadap OCB pada karyawan PT. Panca Teknik Banjarmasin. Di bawah ini tabel hasil uji analisis regresi linier sederhana religiusitas terhadap OCB:

**Tabel 1**

*Analisis Regresi Linier Sederhana Religiusitas Terhadap OCB*

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | .563 <sup>a</sup> | .316     | .309              | 3.333                      |

Pada tabel 1, terdapat nilai R Square sebesar 0,316 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel bebas religiusitas memberikan pengaruh sebesar 31,6% terhadap variabel terikat OCB.

Hasil uji regresi linier sederhana variabel komitmen organisasi terhadap OCB didapatkan nilai signifikan 0.000 ( $p < 0,05$ ), sehingga dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh positif antara komitmen organisasi terhadap OCB pada karyawan PT. Panca Teknik Banjarmasin. Di bawah ini tabel hasil analisis regresi linier sederhana komitmen organisasi terhadap OCB:

**Tabel 2**

*Analisis Regresi Linear Sederhana Komitmen Organisasi Terhadap OCB*

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | .601 <sup>a</sup> | .361     | .355              | 3.222                      |

Berdasarkan pada tabel 2, terdapat nilai R Square sebesar 0,361 yang dapat diartikan bahwa variabel bebas komitmen organisasi memiliki pengaruh sebesar 36,1% terhadap variabel terikat OCB.

Adapun hasil uji analisis regresi linier berganda didapatkan nilai signifikan sebesar 0.001 ( $p < 0,05$ ). Maka dapat dinyatakan bahwa adanya hubungan positif antara religiusitas dan komitmen organisasi terhadap OCB pada karyawan PT. Panca Teknik Banjarmasin. Berikut tabel uji analisis regresi linier berganda:

**Tabel 3**  
*Analisis Regresi Linear Berganda*

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | .626 <sup>a</sup> | .392     | .379              | 3.160                      |

Dilihat dari tabel 3, didapatkan nilai R Square sebesar 0,392 yang dapat disimpulkan bahwa kedua variabel bebas yaitu variabel religiusitas dan variabel komitmen organisasi memiliki pengaruh sebesar 39,2% terhadap variabel OCB.

Kategorisasi untuk tiap-tiap variabel juga di buat pada penelitian ini yang memiliki tujuan agar dapat memasukkan individu atau subjek penelitian ke dalam suatu kelompok menurut tingkatan kontinum sesuai dengan atribut yang akan diukur (Saifuddin Azwar, 2013). Di bawah ini adalah penjabaran tabel tentang kategori tingkat religiusitas, komitmen organisasi dan OCB pada karyawan PT. Panca Teknik Banjarmasin:

**Tabel 4**  
*Tingkat Religiusitas*

| Kategori               | Norma  | Frekuensi | Persentase |
|------------------------|--------|-----------|------------|
| $X > 71,11$            | Tinggi | 15        | 15%        |
| $63,32 \leq X < 71,11$ | Sedang | 68        | 68%        |
| $X < 63,32$            | Rendah | 17        | 17%        |

Pada tabel 4, diketahui bahwa tingkat variabel religiusitas pada karyawan PT. Panca Teknik Banjarmasin pada kategorisasi yang tinggi sebesar 15% (15 orang), pada kategorisasi yang sedang sebesar 68% (68 orang), dan pada kategorisasi yang rendah sebesar 17% (17 orang).

**Tabel 5**  
*Tingkat Komitmen Organisasi*

| Kategori     | Norma  | Frekuensi | Persentase |
|--------------|--------|-----------|------------|
| $X > 53,939$ | Tinggi | 22        | 22%        |

|                        |        |    |     |
|------------------------|--------|----|-----|
| $47,92 \leq X < 53,93$ | Sedang | 62 | 62% |
| $X < 47,92$            | Rendah | 16 | 16% |

Pada tabel 5, diketahui bahwa tingkat variabel komitmen organisasi pada karyawan PT. Panca Teknik Banjarmasin pada kategorisasi yang tinggi sebesar 22% (22 orang), pada kategorisasi yang sedang sebesar 62% (62 orang), dan pada kategorisasi yang rendah sebesar 16% (16 orang).

**Tabel 6**  
*Tingkat OCB*

| Kategori               | Norma  | Frekuensi | Persentase |
|------------------------|--------|-----------|------------|
| $X > 60,43$            | Tinggi | 18        | 18%        |
| $52,41 \leq X < 60,43$ | Sedang | 58        | 58%        |
| $X < 52,41$            | Rendah | 24        | 24%        |

Pada tabel 6, didapatkan bahwa tingkat variabel OCB pada karyawan PT. Panca Teknik Banjarmasin pada kategorisasi yang tinggi sebesar 18% (18 orang), pada kategorisasi yang sedang sebesar 58% (58 orang), dan pada kategorisasi yang rendah sebesar 24% (24 orang).

Selanjutnya dilakukan uji analisis regresi linier sederhana untuk mengetahui pengaruh dari tiap-tiap dimensi variabel bebas terhadap variabel terikat.

**Tabel 7**  
*Pengaruh Dimensi Religiusitas terhadap OCB*

| Aspek                       | R square | Persentase | Koefisien | Signifikansi |
|-----------------------------|----------|------------|-----------|--------------|
| <i>Intellectual</i>         | 0,301    | 30,1%      | 0,548     | 0,000        |
| <i>Ideology</i>             | 0,000    | 0%         | 0,021     | 0,835        |
| <i>Public Practice</i>      | 0,155    | 15,5%      | 0,394     | 0,000        |
| <i>Private Practice</i>     | 0,129    | 12,9%      | 0,359     | 0,000        |
| <i>Religious Experience</i> | 0,177    | 17,7%      | 0,420     | 0,000        |

Berdasarkan tabel 7, diketahui bahwa dimensi *intellectual* mempunyai nilai r square sebesar 0,301, dimensi *ideology* sebesar 0,000, dimensi *public practice* sebesar 0,155, dimensi *private practice* sebesar 0,129, dan dimensi *religious experience* sebesar 0,177. Maka dapat

disimpulkan bahwa dimensi *intellectual* lebih memberikan pengaruh yang besar terhadap variabel OCB, sedangkan dimensi yang tidak memberikan pengaruh terhadap variabel OCB adalah dimensi *ideology*.

**Tabel 8**  
*Pengaruh Dimensi Komitmen Organisasi terhadap OCB*

| Aspek                  | R square | Persentase | Koefisien | Signifikansi |
|------------------------|----------|------------|-----------|--------------|
| Komitmen Afektif       | 0,207    | 20,7%      | 0,455     | 0,000        |
| Komitmen Normatif      | 0,185    | 18,5%      | 0,431     | 0,000        |
| Komitmen Berkelanjutan | 0,217    | 21,7%      | 0,466     | 0,000        |

Pada tabel 8, dinyatakan bahwa dimensi komitmen afektif mempunyai nilai r square sebesar 0,207, dimensi komitmen normatif sebesar 0,185, dan dimensi komitmen berkelanjutan sebesar 0,217. Sehingga dapat diartikan bahwa dimensi komitmen berkelanjutan lebih memberikan pengaruh yang besar terhadap variabel OCB, sedangkan dimensi yang memberikan pengaruh yang paling sedikit terhadap OCB adalah dimensi komitmen normatif.

### Pembahasan

Pada penelitian ini, terdapat tiga hipotesis kerja ( $H_a$ ) yang diajukan, yang mana semua hipotesisnya dapat diterima. Dari hasil uji hipotesis pertama didapatkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara religiusitas terhadap OCB pada karyawan PT. Panca Teknik Banjarmasin dengan sumbangan nilai 31,6%. Selanjutnya dari hasil uji hipotesis kedua didapatkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara komitmen organisasi terhadap OCB pada karyawan PT. Panca Teknik Banjarmasin dengan sumbangan nilai 36,1% dan dari uji hipotesis ketiga mendapatkan hasil didapatkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara religiusitas dan komitmen organisasi terhadap OCB pada karyawan PT. Panca Teknik Banjarmasin dengan sumbangan nilai 39,2% sedangkan 60,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk kedalam penelitian ini.

Sesuai dengan hasil analisis di atas, dapat disimpulkan bahwa religiusitas dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap OCB pada karyawan PT. Panca Teknik Banjarmasin. Akan tetapi, dari hasil tersebut dapat dilihat bahwa OCB pada karyawan PT. Panca Teknik Banjarmasin tidak hanya dipengaruhi oleh religiusitas dan komitmen organisasi sepenuhnya,

bisa saja individu yang mempunyai perilaku OCB yang baik dikarenakan oleh faktor lainnya yang tidak termasuk ke dalam penelitian ini. Hal ini sejalan dengan pendapat Titisari dalam bukunya yang berjudul "*Peranan Organizational Citizenship Behavior*" menyatakan bahwa terdapat 2 faktor yang dapat memberikan pengaruh terhadap OCB yaitu faktor internal yang meliputi komitmen organisasi, moral karyawan, kepuasan kerja, motivasi, kepribadian dan juga faktor eksternal yang meliputi budaya organisasi, kepemimpinan situasional, kepemimpinan transformasional, kepercayaan pada pimpinan (Purnamie Titisari, 2014).

Selanjutnya dalam menjawab rumusan masalah yang pertama tentang tingkat religiusitas pada karyawan PT. Panca Teknik Banjarmasin dapat dilihat dari hasil analisis data variabel religiusitas yaitu tingkat religiusitas pada kategorisasi yang tinggi berjumlah 15 orang (15%), pada kategorisasi yang sedang berjumlah 68 orang (68%), dan pada kategorisasi yang rendah berjumlah 17 orang (17%). Dari hasil analisis dapat dilihat bahwa secara umum religiusitas pada karyawan PT. Panca Teknik Banjarmasin termasuk ke dalam kategori sedang atau bisa disebut dalam keadaan yang baik, hal ini dikarenakan setiap individu pasti mempunyai tingkat religiusitas yang berbeda-beda. Karyawan yang mempunyai tingkat religiusitas yang tinggi dapat memberikan motivasi pada karyawan untuk melakukan pekerjaannya dengan bahagia, sehingga dapat memberikan manfaat bagi perusahaan. Kemudian menjawab rumusan masalah yang kedua tentang tingkat komitmen organisasi pada karyawan PT. Panca Teknik Banjarmasin dapat dilihat berdasarkan hasil analisis data, diketahui bahwa tingkat skala variabel komitmen organisasi pada karyawan PT. Panca Teknik Banjarmasin dengan kategorisasi yang tinggi berjumlah 22 orang (22%), pada kategorisasi yang sedang berjumlah 62 orang (62%), dan pada kategorisasi yang rendah berjumlah 16 orang (16%). Dari hasil analisis dapat dilihat bahwa secara keseluruhan komitmen organisasi pada karyawan PT. Panca Teknik Banjarmasin termasuk ke dalam kategori sedang atau bisa disebut dalam keadaan yang baik, hal ini disebabkan karena setiap individu pasti mempunyai tingkat komitmen organisasi yang berbeda-beda. Karyawan yang berkomitmen tinggi akan terus-menerus berusaha untuk mengembangkan dirinya untuk kemajuan perusahaan. Sebaliknya, apabila karyawan tidak mempunyai komitmen yang tinggi maka ia tidak akan peduli dengan kemajuan dari perusahaan dan tidak bergairah untuk bekerja di perusahaan tersebut (Gita Setya Rini, 2014).

Selanjutnya dalam menjawab rumusan masalah yang ketiga tentang tingkat OCB pada karyawan PT. Panca Teknik Banjarmasin diperoleh hasil bahwa tingkat skala variabel OCB pada karyawan PT. Panca Teknik Banjarmasin dengan kategorisasi yang tinggi berjumlah 18 orang (18%), pada kategorisasi yang sedang terdapat 58 orang (58%), dan pada kategorisasi yang rendah terdapat 24 orang (24%). Dari hasil analisis sebelumnya dapat diartikan bahwa secara umum OCB pada karyawan PT. Panca Teknik Banjarmasin termasuk pada kategori sedang atau dapat disebut dalam keadaan yang baik, tetapi akan lebih baik lagi jika perilaku tersebut bisa terus ditingkatkan, karena OCB merupakan perilaku positif yang sangat diperlukan dalam diri seluruh karyawan untuk kemajuan suatu perusahaan dan OCB akan membentuk perilaku inisiatif individu terhadap hal-hal yang mengedepankan kepentingan perusahaan akan memberikan keuntungan bagi perusahaan.

Adapun berdasarkan analisis regresi linier sederhana mengenai pengaruh tiap aspek variabel religiusitas terhadap OCB didapatkan hasil bahwa dimensi *intellectual* lebih memberikan pengaruh yang besar terhadap variabel OCB sebesar 30,1% dan dimensi yang tidak memberikan pengaruh terhadap variabel OCB adalah dimensi *ideology* yaitu sebesar 0%. Sedangkan untuk hasil pengaruh dimensi komitmen organisasi terhadap OCB didapatkan hasil bahwa dimensi komitmen berkelanjutan lebih memberikan pengaruh yang besar terhadap variabel OCB sebesar 21,7% dan dimensi yang memberikan pengaruh yang paling sedikit terhadap OCB adalah dimensi komitmen normatif yaitu sebesar 18,5%.

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis data tentang pengaruh religiusitas dan komitmen organisasi terhadap OCB pada karyawan PT. Panca Teknik Banjarmasin didapatkan kesimpulan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara religiusitas terhadap OCB sebesar 31,6%. Selanjutnya terdapat pengaruh yang signifikan antara komitmen organisasi terhadap OCB sebesar 36,1% dan terakhir terdapat pengaruh yang signifikan antara religiusitas dan komitmen organisasi terhadap OCB dengan pengaruh yang diberikan sebesar 39,2%.

Adapun untuk hasil analisis tingkat religiusitas pada karyawan PT. Panca Teknik Banjarmasin diperoleh hasil bahwa pada kategori tinggi berjumlah 15 orang (15%), kategori sedang berjumlah 68 orang (68%), dan kategori rendah berjumlah 17 orang (17%). Selanjutnya untuk hasil analisis tingkat komitmen organisasi pada karyawan PT. Panca Teknik Banjarmasin diperoleh hasil bahwa pada kategori tinggi berjumlah 22 orang (22%), pada kategori sedang berjumlah 62 orang (62%), dan kategori rendah berjumlah 16 orang (16%). Terakhir dari hasil analisis tingkat OCB pada karyawan PT. Panca Teknik Banjarmasin diperoleh hasil bahwa pada kategori tinggi sebanyak 18 orang (18%), pada tingkat sedang 58 orang (58%), dan pada tingkat rendah 24 orang (24%).

### *Saran*

Pada penelitian ini didapatkan bahwa terdapat pengaruh secara signifikan antara religiusitas dan komitmen organisasi terhadap OCB pada karyawan PT. Panca Teknik Banjarmasin. Maka dari itu disarankan kepada karyawan PT. Panca Teknik Banjarmasin agar mempertahankan perilaku religiusitas bagi setiap karyawan dan hendaknya dapat meningkatkan komitmen organisasi menjadi lebih baik agar perilaku OCB karyawan tetap berada di tingkat yang baik. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan agar bisa memakai atau mengembangkan teori yang berbeda untuk memperkaya pembahasan yang terkait tentang religiusitas, komitmen organisasi dan *organizational citizenship behavior* (OCB). Kemudian diharapkan juga agar peneliti selanjutnya dapat menggunakan variabel lain selain religiusitas dan komitmen organisasi yang berkaitan dengan hal yang dapat memberikan pengaruh terhadap OCB seperti kepuasan kerja, motivasi, budaya organisasi, dan lain sebagainya.

### **Referensi**

- Adhityo Prabowo. "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening (Studi pada Perawat RSUP Dr. Kariadi, Semarang)." *Skripsi*, 2014.
- Alifiulahtin Utamaningsih. *Perilaku Organisasi*. Malang: UB Press, 2014.
- Annisa Ayu Budhiarti. "Pengaruh Religiusitas, Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Demografi terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB)." *Skripsi*, 2017.

- Arif Hidayat dan Ratna Kusumawati. "Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) di PT. Argamukti Pratama Semarang." *Jurnal Ekonomi dan Bisnis* Vol. 9, No. 18, 2014.
- Dadang Kusnandar. *Bintang Pudar di Langit Politik*. Yogyakarta: Gapura Publishing, 2014.
- Dennis W. Organ. *Organizational Citizenship Behavior: The Good Soldier Syndrome*. Lexington, MA: Lexington Books, 1988.
- Eva Latipah. *Metode Penelitian Psikologi Pendidikan*. Yogyakarta: Deepublish, 2014.
- Fred Luthans. *Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill, 2011.
- Gita Setya Rini. "Analisis Pengaruh Komitemen Organisasional Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) (Studi Pada Karyawan Bank Indonesia Kantor Perwakilan Purwokerto)." *Skripsi*, 2014.
- Ilfi Nur Diana. "Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dalam Islam." *Jurnal Ilmu Ekonomi dan Sosial* Jilid 1 No. 2, November, 2012.
- P. Ratu Ile Tokan. *Manajemen Penelitian Guru*. Jakarta: PT. Grasindo, 2016.
- Purnamie Titisari. *Peranan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*. Jakarta: Mitra Wacana Media, 2014.
- Risandy Pratiningtyas. "Faktor-Faktor Organizational Chitizenship Behavior : Studi Indigenous Pada Karyawan Bersuku Jawa." *Journal of Soxial and Industry Psychology* Vol. 2 No. 2, 2013.
- Saifuddin Azwar. *Penyusun Skala Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2013.
- Stefan Huber dan Odilo W. Huber. "The Centrality of Religiosity Scale (CRS)." *Religions* Vol. 3, 2019.
- V. Wiratna Sujarweni. *SPSS Untuk Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press, 2015.

| Submit     | Review     | Revisi     | Diterima   | Publis     |
|------------|------------|------------|------------|------------|
| 03-09-2021 | 11-09-2021 | 05-11-2021 | 23-11-2021 | 08-02-2022 |

---

**Vellynda Aisyah Rahmatillah**  
**Progran Studi Psikologi Islam**  
**Fakultas Ushuluddin dan Humaniora**  
**Universitas Islam Negeri Antasari Banjarmasin**  
 Email : vellynda10@gmail.com