

Vol 20, No 3 (2018)

DOI: <https://doi.org/10.32424/jeba.v20i3>

Table of Contents

Articles

Pengaruh tingkat pendidikan, pelatihan akuntansi, umur usaha, dan skala usaha pelaku UMKM terhadap penggunaan informasi akuntansi di Kecamatan Purwokerto Utara	PDF (BAHASA INDONESIA)
Delfina Novianti, I Wayan Mustika, Lilik Handaya Eka	
Corporate Governance dan Pemilihan Auditor	PDF (BAHASA INDONESIA)
Destin Alfianika Maharani, Margani Pinasti	
Klasifikasi Batasan Sistem Informasi Akuntansi (SIA) di dalam Organisasi	PDF (BAHASA INDONESIA)
Aan Konivia	
Determinant Financial Statement Fraud: Perspective Theory of Fraud Diamond (Study Empiris pada Perusahaan Sektor Perbankan di Indonesia Tahun 2011-2015)	PDF (BAHASA INDONESIA)
Warsidi Warsidi, Bambang Agus Pramuka, Suhartinah Suhartinah	
Hubungan Pendapatan Keluarga dan Kesehatan Anak di Indonesia	PDF (BAHASA INDONESIA)
Dede Budiman, Arie Damayanti	
PENGARUH INVESTASI INFRASTRUKTUR JALAN, AIR, DAN PENDIDIKAN TERHADAP PERTUMBUHAN EKONOMI JAWA TENGAH TAHUN 2011-2015	PDF (BAHASA INDONESIA)
Rusmuni IMP, Dita Resmi Handayani	
DIMENSI RELIGIUSITAS DAN PENGARUHNYA TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR (Studi Pada Universitas Jenderal Soedirman Purwokerto)	PDF (BAHASA INDONESIA)
Wahyudin Wahyudin, Larisa Pradisti, Siti Zulaikha Wulandari	
PENGARUH MOTIVASI INTRINSIK, KEPEMIMPINAN TRANSFORMATIONAL, EFEKTIVITAS PELATIHAN DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI	PDF (BAHASA INDONESIA)
Awaliyah Mulyantingsih, Haryadi Haryadi, Adi Indroyanto	
Pengaruh Motivasi Kerja Intrinsik Dan Keadilan Prosedural Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dan Kinerja Karyawan KPP Pratama Purwokerto	PDF (BAHASA INDONESIA)
Drajat Varianto	
PENGARUH JOB DEMANDS DAN JOB RESOURCES TERHADAP JOB SATISFACTION	PDF (BAHASA INDONESIA)
Sigit Jatmika Nugraha, Ade Banani, Ade Irma Anggraeni	



Indexed by :



Partnership with Professional Association :



[Focus and Scope](#)

[Peer Review Process](#)

[Open Access Policy](#)

[Template Manuscript](#)

[Author Guidelines](#)

[Copyright Notice](#)

[Author Fees](#)

[Editorial Team](#)

[Reviewer Team](#)

[Abstracting & indexing](#)

[Publication Ethics](#)

[Contact](#)

[Article Template \(Bahasa Indonesia\)](#)



USER

Username

Password

☐ Remember me

JOURNAL CONTENT

Search

Search Scope

Browse

- » [By Issue](#)
- » [By Author](#)
- » [By Title](#)
- » [Other Journals](#)
- » [Categories](#)

Editorial Team

Editor-in-Chief

Ade Irma Anggraeni, Universitas Jenderal Soedirman, Scopus ID: 56655080200, Indonesia



Indexed by :



Partnership with Professional Association :



- Focus and Scope
- Peer Review Process
- Open Access Policy
- Template Manuscript
- Author Guidelines
- Copyright Notice
- Author Fees
- Editorial Team
- Reviewer Team
- Abstracting & Indexing
- Publication Ethics
- Contact

Article Template (Bahasa Indonesia)



USER

Username

Password

☐ Remember me

Login

JOURNAL CONTENT

Search

Search Scope

All

Search

- Browse
- » By Issue
 - » By Author
 - » By Title
 - » Other Journals
 - » Categories



**DIMENSI RELIGIUSITAS DAN PENGARUHNYA TERHADAP
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR
(Studi Pada Universitas Jenderal Soedirman Purwokerto)**

Wahyudin¹⁾, Larisa Pradisti²⁾, Siti Zulaikha Wulandari³⁾

Faculty of Economics and Business, Jenderal Soedirman University¹⁾

Faculty of Economics and Business, Jenderal Soedirman University²⁾

Faculty of Economics and Business, Jenderal Soedirman University³⁾

ABSTRAK

Aktivitas beragama yang erat berkaitan dengan religiusitas, bukan hanya terjadi ketika melakukan ritual (ibadah) tetapi juga aktivitas lain. Dengan demikian, religiusitas dapat memprediksi perilaku seseorang dalam bekerja. Kesiediaan untuk melakukan pekerjaan sukarela menunjukkan bahwa orang mau melakukan hal-hal yang sebetulnya bukan menjadi tanggung jawabnya. yang dikenal dengan istilah *organizational citizenship behavior* (OCB) ini akan sangat bermanfaat bagi organisasi. Dalam upaya mencapai Unsoed sebagai *World Class Civic University*, dukungan seluruh pihak baik civitas academica maupun pengelola (bagian administrasi) merupakan hal yang sangat penting. Seluruh anggota organisasi diuntut untuk memberikan kinerja yang terbaik yaitu kesiediaan orang-orang dalam organisasi untuk berkontribusi secara positif, tidak hanya terbatas dalam kewajiban kerja secara formal, melainkan idealnya lebih dari kewajiban formalnya (OCB).

Penelitian ini bermaksud untuk menganalisis pengaruh Dimensi Religiusitas terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) dan menganalisis Dimensi Religiusitas yang paling berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) serta mengetahui kondisi Religiusitas dan OCB yang ada di Unsoed. Untuk mengetahui pengaruh antar variabel penelitian digunakan Analisis Regresi linier berganda, sedangkan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas yang paling besar terhadap variabel terikat digunakan Uji Elastisitas. Untuk mengetahui kondisi religiusitas dan OCB di Unsoed digunakan analisis deskriptif kualitatif. Hasil penelitian membuktikan bahwa Dimensi Religiusitas yaitu dimensi ritual (X1), dimensi ideologis (X2), dimensi intelektual (X3), dan dimensi pengalaman (X4) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap OCB, pengaruh variabel bebas yang paling besar terhadap OCB adalah dimensi konsekuensi (X5).

ABSTRACT

Religious activities are closely related to religiosity, not only when performing rituals (worship), but also implemented in other activities. Thus, religiosity could predict a person's behavior at work. Willingness to undertake voluntary work shows that people want to do things that not their responsibility. Known as organizational citizenship behavior (OCB) will be very beneficial to the organization. In order to achieve Unsoed as World Class University, the support of all parties, both academic community and management (the administration) is very important. All members of the organization are in demand to deliver the best performance, as well as the willingness to contribute positively, not merely in a formal job description, but ideally more than formal obligations (OCB). This study aims to analyse the influence of dimensions of religiosity on organizational citizenship behaviour (OCB) and knowing the OCB and Religiosity practice in Unsoed. Multiple regression analysis applied to determine the effect of the independent variables on the dependent variable. To understand the condition of religiosity and OCB in Unsoed, a qualitative descriptive analysis were applied. The result showed that the dimension of religiosity consist of ritual dimension (X1), the ideological dimension (X2), the intellectual dimension (X3), and the dimensions of experience (X4) does not significantly affect the OCB, while the Consequential Dimension (X5) was the only significant variable that influence the OCB.

PENDAHULUAN

Masyarakat Indonesia yang mayoritas beragama Islam merupakan masyarakat religius yang berpegang pada nilai-nilai yang ada dalam ajaran agamanya dalam sikap atau tingkah laku serta keadaan hidup pada umumnya (Daradjat 1975). Perilaku masyarakat Indonesia yang religius dapat dilihat dari adanya kenyataan yang menunjukkan kepedulian yang sangat tinggi terhadap isu agama. Pada umumnya, masyarakat Indonesia suka dengan produk yang mengusung simbol-simbol agama, dan ritual-ritual keagamaan yang banyak dilakukan. Kesempurnaan manusia tidak diukur secara individual, tetapi juga bagaimana keadaannya di tengah makhluk lain serta bagaimana tingkat keharmonisannya dalam hubungannya secara vertikal dengan Sang Pencipta, atau lebih lanjut disebut dengan religiusitas. Dengan demikian individu yang ideal adalah individu yang bisa berhubungan secara harmonis dengan dirinya sendiri, dan secara horizontal harmonis dengan orang lain atau masyarakat, serta secara vertikal berhubungan secara harmonis dengan Tuhannya. Setiap agama mengajarkan kebaikan bagi setiap pemeluknya, maka seseorang yang mempunyai religiusitas yang tinggi akan selalu berusaha berbuat baik dengan menolong sesamanya dan berperilaku altruis atau sosial (Saputro, 2006).

Religiusitas dapat didefinisikan sebagai kekuatan hubungan atau keyakinan seseorang terhadap agamanya. (King, 1996). Atau, secara sederhana dapat dikatakan bahwa religiusitas adalah tingginya keyakinan seseorang. Religiusitas menurut Suhardiyanto (2001) adalah hubungan pribadi dengan pribadi ilahi Yang Maha Kuasa, Maha Pengasih dan Maha Penyayang (Tuhan) yang berkonsekuensi hasrat untuk berkenan kepada pribadi yang ilahi itu dengan melaksanakan kehendak-Nya dan menjauhi yang tidak dikehendakinya (larangannya). Dalam pengertian lain, religiusitas adalah intensitas keberagamaan, dimana dalam hal ini pengertian intensitas adalah ukuran atau tingkat (Kamus Besar Bahasa Indonesia, 1996). Religiusitas dapat digambarkan sebagai adanya konsistensi antara kepercayaan terhadap agama sebagai unsur kognitif, perasaan agama sebagai unsur afektif dan perilaku terhadap agama sebagai unsur psikomotorik. (Rahmat, 1996).

Aktifitas beragama yang erat berkaitan dengan religiusitas, bukan hanya terjadi ketika melakukan ritual (ibadah) tetapi juga aktivitas lain yang didorong kekuatan batin (Jalaludin, 2001). Jadi, sikap religiusitas merupakan integrasi secara kompleks antara pengetahuan agama, perasaan serta tindakan keagamaan dalam diri seseorang. Menurut R. Stark dan C.Y. Glock dalam Ancok (1996), religiusitas mempunyai lima dimensi yang terdiri dari : a). *Dimensi Ritual (syari'ah)*; b) *Dimensi ideologis (aqidah)*; c) *Dimensi Intelektual (ilmu)*; d) *Dimensi pengalaman atau penghayatan (experiential)* dan *Dimensi konsekuensial (pengamalan)*.

Hubungan antara religiusitas dan pekerjaan dalam literatur barat yang sekuler sering dianalogikan seperti “minyak dan air” untuk merepresentasikan bahwa kedua hal tersebut

DIMENSI RELIGIUSITAS DAN PENGARUHNYA TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR

berada dalam dua domain yang tidak dapat bahkan atau tidak seharusnya bercampur. Hill and Smith (2002) menemukan bukti bahwa selama dekade antara tahun 1994 sampai dengan tahun 2004, persentase karyawan yang mulai merasakan bahwa mereka membutuhkan pengalaman spiritual dalam pekerjaannya semakin meningkat, dari 30% menjadi 78%. Karena perubahan yang dramatis ini, peneliti organisasional telah memulai melakukan riset yang meneliti tentang pengaruh religiusitas dan spiritualitas terhadap hasil kerja atau kinerja individu. Beberapa studi terbaru telah menguji hubungan antara keyakinan religious (dan spiritual) dengan Variabel-variabel seperti: *job performance* (Pfeffer, J., 2002); *organization-based self-esteem* (Milliman, Czaplewski, Ferguson, 2003) dan *organizational frustration* (Kolodinsky, Giacalone, Jurkiewicz, 2008) serta *job commitment* (Roundy, 2009).

Beberapa penelitian juga menguji hubungan antara religiosity, religious involvement. Penelitian Saputro (2006) menguji pengaruh religiusitas mahasiswa terhadap perilaku sukarela (altruis). Hasil penelitiannya membuktikan bahwa mahasiswa yang religius akan selalu berusaha melakukan perbuatan baik secara sukarela seperti menolong orang lain atau mencintai orang lain. Hal ini juga sesuai dengan penelitian Benson (dalam Myers 1996) yang menemukan bahwa mahasiswa yang mempunyai komitmen religius yang tinggi menghabiskan waktu kerja sukarela.

Kesediaan untuk melakukan pekerjaan sukarela menunjukkan bahwa orang mau melakukan hal-hal yang sebetulnya bukan menjadi tanggung jawabnya. Perilaku ini dalam dunia kerja akan sangat bermanfaat bagi perusahaan. Karena untuk meningkatkan efisiensi dan produktivitas organisasi akan sangat bergantung pada kesediaan orang-orang dalam organisasi untuk berkontribusi secara positif. Perilaku untuk bersedia memberikan kontribusi positif ini diharapkan tidak hanya terbatas dalam kewajiban kerja secara formal, melainkan idealnya lebih dari kewajiban formalnya. Perilaku dalam bentuk kerelaan untuk memberikan kontribusi yang lebih dari kewajiban formal ini menurut Organ (1989) disebut sebagai *organizational citizenship behavior* atau disingkat OCB. Para pakar organisasi menyatakan pentingnya OCB bagi keberhasilan sebuah organisasi, karena pada dasarnya organisasi tidak dapat mengantisipasi seluruh perilaku dalam organisasi hanya dengan mengandalkan deskripsi kerja yang dinyatakan secara formal saja (George, 1990). *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) ditentukan oleh banyak hal artinya tidak ada penyebab tunggal dalam OCB. Penelitian-penelitian sebelumnya menemukan bahwa salah satu antecedent penting bagi terciptanya OCB adalah transformational leadership, Leader-Member Exchange (Netemeyer, Boles, McKee, and McMurrian, 1997; MacKenzie, Podsakoff, and Ahearne, 1998; MacKenzie, Podsakoff, and Rich, 2001), *Perception of Organizational Support*, dan sebagainya. Beberapa penelitian yang telah dilakukan tersebut umumnya meneliti pengaruh dari luar diri individu terhadap munculnya OCB pada diri

karyawan. Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh dari dalam diri individu itu sendiri, yaitu lima dimensi religiusitas terhadap OCB.

Organizational Citizenship Behaviour (OCB)

Secara konseptual, *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) didefinisikan sebagai perilaku individu yang dengan bebas dapat dipilih oleh individu sendiri tersebut, tidak berhubungan atau tidak diakui secara eksplisit dengan sistem imbalan (*reward formal*), tetapi secara agregat sangat mendukung efektifitas fungsi-fungsi dalam organisasi. Organ (2006) mendefinisikan OCB sebagai perilaku individual yang bersifat bebas (*discretionary*), yang tidak secara langsung dan eksplisit mendapat penghargaan dari sistem imbalan formal, dan yang secara keseluruhan mendorong keefektifan fungsi-fungsi organisasi. Bersifat bebas dan sukarela, karena perilaku tersebut tidak diharuskan oleh persyaratan peran atau deskripsi jabatan, yang secara jelas dituntut berdasarkan kontrak dengan organisasi; melainkan sebagai pilihan personal (Podsakoff, dkk, 2000). *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) adalah perilaku yang bukan merupakan bagian dari tugas yang telah dipersyaratkan secara formal bagi seorang karyawan tetapi secara keseluruhan mendorong fungsi efektif organisasi (Robbins, 2000).

OCB ini melibatkan beberapa perilaku meliputi perilaku menolong orang lain, menjadi *volunteer* untuk tugas-tugas ekstra, patuh terhadap aturan-aturan dan prosedur-prosedur di tempat kerja. Perilaku-perilaku ini menggambarkan “nilai tambah karyawan” dan merupakan salah satu bentuk perilaku prososial, yaitu perilaku sosial yang positif, konstruktif dan bermakna membantu (Aldag & Resckhe, 1997).

Para pakar organisasi menyatakan pentingnya OCB bagi keberhasilan sebuah organisasi, karena pada dasarnya organisasi tidak dapat mengantisipasi seluruh perilaku dalam organisasi hanya dengan mengandalkan deskripsi kerja yang dinyatakan secara formal saja (George, 1996). Beberapa contoh pentingnya OCB dalam suatu organisasi menurut Bolon (1997) antara lain adalah:

- a. Munculnya tindakan-tindakan yang ditujukan untuk melindungi organisasi beserta asetnya;
- b. Munculnya saran-saran konstruktif yang ditujukan untuk perbaikan organisasi;
- c. Munculnya kesediaan untuk melakukan pelatihan-pelatihan pribadi yang bersifat informal yang akan meningkatkan tambahan tanggung jawab.
- d. Terciptanya iklim yang baik dalam organisasi dan dengan lingkungan sekitar organisasi;
- e. Munculnya aktivitas-aktivitas gotong-royong.

Menurut Podsakoff et al. (2000), OCB dapat mempengaruhi keefektifan organisasi karena beberapa alasan. Pertama, OCB dapat membantu meningkatkan produktivitas rekan kerja. Kedua, OCB dapat membantu meningkatkan produktivitas manajerial. Ketiga, OCB dapat

DIMENSI RELIGIUSITAS DAN PENGARUHNYA TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR

membantu mengefisienkan penggunaan sumberdaya organisasional untuk tujuan-tujuan produktif. Keempat, OCB dapat menurunkan tingkat kebutuhan akan penyediaan sumberdaya organisasional untuk tujuan-tujuan pemeliharaan karyawan. Kelima, OCB dapat dijadikan sebagai dasar yang efektif untuk aktivitas-aktivitas koordinasi antara anggota-anggota tim dan antar kelompok-kelompok kerja. Keenam, OCB dapat meningkatkan kemampuan organisasi untuk mendapatkan dan mempertahankan SDM-SDM handal dengan memberikan kesan bahwa organisasi merupakan tempat bekerja yang lebih menarik. Ketujuh, OCB dapat meningkatkan stabilitas kinerja organisasi. Dan terakhir, OCB dapat meningkatkan kemampuan organisasi untuk beradaptasi terhadap perubahan-perubahan lingkungan bisnisnya. Dengan demikian, pentingnya OCB secara praktis adalah pada kemampuannya untuk memperbaiki efisiensi, efektivitas, dan kreatifitas organisasi melalui kontribusinya dalam transformasi sumber daya, inovasi, dan adaptabilitas (Organ, 1988; Podsakoff, MacKenzie; Paine, and Bacharach, 2000; Williams and Anderson, 1991).

Istilah *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pertama kali diajukan oleh Organ yang mengemukakan lima dimensi primer dari OCB (Allison, dkk, 2001) :

- a. *Altruism*, yaitu perilaku membantu karyawan lain tanpa ada paksaan pada tugas-tugas yang berkaitan erat dengan operasi-operasi organisasional;
- b. *Civic Virtue*, menunjukkan partisipasi sukarela dan dukungan terhadap fungsi-fungsi organisasi baik secara professional maupun social alamiah;
- c. *Conscientiousness*, berisi tentang kinerja dari prasyarat peran yang melebihi standar minimum;
- d. *Courtesy*, adalah perilaku meringankan problem-problem yang berkaitan dengan pekerjaan yang dihadapi orang lain;
- e. *Sportmanship*, berisi tentang pantangan-pantangan membuat isu yang merusak meskipun merasa jengkel.

Religiusitas

Religiusitas menurut Suhardiyanto (2001) adalah hubungan pribadi dengan pribadi ilahi Yang Maha Kuasa, Maha Pengasih dan Maha Penyayang (Tuhan) yang berkonsekuensi hasrat untuk berkenan kepada pribadi yang ilahi itu dengan melaksanakan kehendak-Nya dan menjauhi yang tidak dikehendakinya (larangannya). Keberagamaan atau religiusitas adalah sesuatu yang amat penting dalam kehidupan manusia. Keberagamaan atau religiusitas diwujudkan dalam berbagai sisi kehidupan manusia. Aktivitas beragama bukan hanya terjadi ketika seseorang melakukan perilaku ritual (beribadah), tapi juga ketika melakukan aktifitas lain yang didorong oleh kekuatan supranatural. Bukan hanya yang berkaitan dengan aktivitas yang tampak dan dapat dilihat mata, tapi juga aktivitas yang tak tampak dan terjadi dalam hati seseorang.

Banyak pakar mendefinisikan tentang religiusitas, yang dirumuskan dengan bahasa berbeda. Salah satunya memberikan pengertian bahwa Religiusitas adalah penghayatan agama seseorang yang menyangkut simbol, keyakinan, nilai dan perilaku yang didorong oleh kekuatan spiritual. Dalam pengertian lain dari religiusitas adalah intensitas keberagamaan, yang dalam hal ini pengertian yang penulis maksud bahwa intensitas adalah ukuran, tingkat (Kamus Besar Bahasa Indonesia, 1996). Religiusitas menurut Suhardiyanto (2001) adalah hubungan pribadi dengan pribadi ilahi Yang Maha Kuasa, Maha Pengasih dan Maha Penyayang (Tuhan) yang berkonsekuensi hasrat untuk berkenan kepada pribadi yang ilahi itu dengan melaksanakan kehendak-Nya dan menjauhi yang tidak dikehendaki/larangan-Nya (Suhardiyanto, 2001). Aktifitas beragama yang berkaitan dengan religiusitas, bukan hanya terjadi ketika melakukan ritual (ibadah) tetapi juga aktivitas lain yang didorong kekuatan batin (Ancok, 2001). Jadi sikap religiusitas merupakan integrasi secara kompleks antara pengetahuan agama, perasaan serta tindakan keagamaan dalam diri seseorang. Religiusitas dapat dilihat dari aktivitas beragama dalam kehidupan sehari-hari yang dilaksanakan secara rutin dan konsisten.

Menurut Glock & Stark (1994) seperti ditulis oleh Djamaluddin Ancok konsep religiusitas adalah rumusan brilian. Konsep tersebut mencoba melihat keberagamaan seseorang bukan hanya dari satu atau dua dimensi, tetapi mencoba memperhatikan segala dimensi. Keberagamaan dalam islam bukan hanya diwujudkan dalam bentuk ibadah ritual saja, tapi juga dalam aktivitas-aktivitas lainnya. Sebagai suatu sistem yang menyeluruh, islam mendorong pemeluknya untuk beragama secara menyeluruh pula. Ada lima dimensi keberagamaan seseorang yang dapat diukur untuk mengetahui apakah seseorang tersebut religius atau tidak, yaitu, dimensi keyakinan, dimensi praktek agama (ritual dan ketaatan), dimensi pengalaman, dimensi pengetahuan agama, dimensi pengamalan atau konsekuensi. Dalam konteks agama Islam sebagai agama yang dianut oleh mayoritas masyarakat Indonesia, lima dimensi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a. Dimensi Ritual; yaitu aspek yang mengukur sejauh mana seseorang melakukan kewajiban ritualnya dalam agama yang dianut. Misalnya; pergi ke tempat ibadah, berdoa pribadi, berpuasa, dan lain-lain. Dimensi ritual ini merupakan perilaku keberagamaan yang berupa peribadatan yang berbentuk upacara keagamaan.
- b. Dimensi Ideologis; yang mengukur tingkatan sejauh mana seseorang menerima hal-hal yang bersifat dogmatis dalam agamanya. Misalnya; menerima keberadaan Tuhan, malaikat dan setan, surga dan neraka, dan lain-lain. Dalam konteks ajaran Islam, dimensi ideologis ini menyangkut kepercayaan seseorang terhadap kebenaran agama-agamanya. Semua ajaran yang bermuara dari Al quran dan hadits harus menjadi pedoman bagi segala bidang kehidupan. Keberagaman ditinjau dari segi ini misalnya mendarma

DIMENSI RELIGIUSITAS DAN PENGARUHNYA TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR

baktikan diri terhadap masyarakat yang menyampaikan amar ma'ruf nahi mungkar dan amaliah lainnya dilakukan dengan ikhlas berdasarkan keimanan yang tinggi.

- c. Dimensi Intelektual; yaitu tentang seberapa jauh seseorang mengetahui, mengerti, dan paham tentang ajaran agamanya, dan sejauh mana seseorang itu mau melakukan aktivitas untuk semakin menambah pemahamannya dalam hal keagamaan yang berkaitan dengan agamanya. Secara lebih luas, Dimensi intelektual ini menunjukkan tingkat pemahaman seseorang terhadap doktrin-doktrin agama tentang kedalaman ajaran agama yang dipeluknya. Ilmu yang dimiliki seseorang akan menjadikannya lebih luas wawasan berfikirnya sehingga perilaku keberagamaan akan lebih terarah.
- d. Dimensi Pengalaman; berkaitan dengan seberapa jauh tingkat Muslim dalam merasakan dan mengalami perasaan-perasaan dan pengalaman religius. Dalam Islam dimensi ini terwujud dalam perasaan dekat dengan Allah, perasaan doa-doanya sering terkabul, perasaan tentram bahagia karena menuhankan Allah, perasaan bertawakkal, perasaan khushuk ketika melaksanakan sholat, perasaan tergetar ketika mendengar adzan atau ayat-ayat al-qur'an, perasaan syukur kepada Allah, perasaan mendapat peringatan atau pertolongan dari Allah.
- e. Dimensi Konsekuensi; Dalam hal ini berkaitan dengan sejauh mana seseorang itu mau berkomitmen dengan ajaran agamanya dalam kehidupan sehari-hari. Misalnya; menolong orang lain, bersikap jujur, mau berbagi, tidak mencuri, dan lain-lain. Aspek ini berbeda dengan aspek ritual. Aspek ritual lebih pada perilaku keagamaan yang bersifat penyembahan/adorasi sedangkan aspek komitmen lebih mengarah pada hubungan manusia tersebut dengan sesamanya dalam kerangka agama yang dianut. Pada hakekatnya, dimensi konsekuensi ini lebih dekat dengan aspek sosial. Dimensi sosial adalah manifestasi ajaran agama dalam kehidupan masyarakat, meliputi semua perilaku yang didefinisikan oleh agama (Rahmat, 1986:37). Ditinjau dari dimensi ini semua aktivitas yang berhubungan dengan kemasyarakatan umum merupakan ibadah. Hal ini tidak lepas dari ajaran Islam yang menyeluruh, menyangkut semua sendi kehidupan. Jadi religiusitas pada dasarnya merupakan perbuatan seseorang yang berhubungan dengan masyarakat luas dalam rangka mengembangkan kreativitas pengabdian (ibadah) kepada Allah semata.

Berdasarkan lima dimensi diatas, maka religiusitas dapat digambarkan sebagai suatu konsistensi antara kepercayaan terhadap agama sebagai unsur kognitif, perasaan agama sebagai unsur afektif dan perilaku terhadap agama sebagai unsur psikomotorik. (Rahmat, 1996).

METODE ANALISIS

Populasi dan Sampel

Penelitian ini dilakukan di Universitas Jenderal Soedirman Purwokerto. Populasi target dalam penelitian ini adalah seluruh civitas akademika Unsoed Purwoerto yaitu, mahasiswa, karyawan dan dosen yang tersebar di 8 fakultas dan beberapa institusi/lembaga internal Unsoed. Metode penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan salah satu teknik *non probability sampling*, yaitu dengan metode *purposive sampling*.

Definisi Operasional

Pengukuran variabel dilakukan dalam bentuk checklist. Tiap responden diminta untuk menunjukkan persetujuan atau ketidaksetujuannya pada setiap pernyataan yang diberi skala antara 1 sampai dengan 5. Jawaban responden diukur dengan menggunakan skala likert yang terdiri dari 5 poin penilaian (5 = sangat setuju, 4 = setuju, 3 = netral, 2 = tidak setuju, 1 = sangat tidak setuju).

Definisi Operasional untuk Religiusitas dan OCB adalah sebagai berikut :

Religiusitas didefinisikan sebagai penghayatan agama seseorang yang menyangkut simbol, keyakinan, nilai dan perilaku yang didorong oleh kekuatan spiritual yang merupakan integrasi secara kompleks antara pengetahuan agama, perasaan serta tindakan keagamaan dalam diri seseorang. Dimensi ini dijabarkan dalam 22 item pertanyaan.

OCB adalah kesediaan civitas akademika Unsoed dalam melakukan dan menyelesaikan pekerjaan; bukan hanya pekerjaan yang menjadi tugas dan tanggungjawabnya tetapi juga pekerjaan dan hal-hal yang sebenarnya bukan menjadi tanggungjawabnya secara langsung; yang dilakukan dengan sukarela, tulus, senang hati tanpa harus diperintah dan tidak mengharapkan *reward* secara langsung. OCB diukur dengan menggunakan instrumen pertanyaan yang terdiri dari 5 indikator. Indikator OCB terdiri dari 12 item pertanyaan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kuesioner yang disebar berisi jawaban responden atas 3 kelompok pertanyaan yang terdiri dari identitas responden, pernyataan mengenai variabel – variabel penelitian dan pertanyaan terbuka yang meminta tanggapan responden berkaitan dengan etika islami.

Berdasarkan uji validitas dan reliabilitas dilakukan terhadap 100 jawaban responden seluruh item pernyataan yang digunakan dalam kuesioner penelitian ini valid dan reliabel, sehingga layak untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data. Uji Asumsi Klasik dalam penelitian ini terdiri dari Uji Normalitas, Heteroskedastisitas, Autokorelasi dan Multikolinieritas dan hasilnya menunjukkan bahwa normal tidak terjadi Heteroskedastisitas, Autokorelasi dan Multikolinieritas.

DIMENSI RELIGIUSITAS DAN PENGARUHNYA TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR

Analisis Regresi Linier Berganda

Untuk mengetahui besarnya pengaruh Dimensi Religiusitas terhadap OCB digunakan alat analisis Regresi linier berganda dengan bantuan *software SPSS 15.0 for windows*. Berikut adalah hasil analisis regresi berganda.

Hasil Analisis Regresi berganda

		Coefficients(a)					
Model		Unstandardized		Standardized		t	Sig.
		Coefficients		Coefficients			
		Std.		Beta			
		B	Error	Beta	B	Error	
1	(Constant)	19,868	4,907		4,049		,000
	X1	-,537	,342	-,235	-1,569		,120
	X2	,564	,358	,241	1,573		,119
	X3	,108	,254	,059	,424		,673
	X4	,195	,392	,067	,497		,620
	X5	,857	,253	,373	3,390		,001

a Dependent Variable: Y

Berdasarkan hasil regresi linier berganda di atas dapat dibuat persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 19,868 - 0,573 X1 + 0,564X2 + 0,108X3 + 0,195 X4 + 0,857X5 + e$$

Secara statistik persamaan regresi tersebut dapat dinyatakan sebagai berikut :

Konstanta (a) sebesar 19,868 menunjukkan bahwa nilai variabel X1 s/d X2 sama dengan 0, maka nilai OCB adalah sebesar 19,868.

b1 = - 0,573 menunjukkan koefisien regresi negatif, artinya peningkatan dimensi ritual tidak akan membawa peningkatan terhadap *Green Behaviour*.

b2 = 0,564 menunjukkan koefisien regresi positif, artinya peningkatan dimensi *Ideologis* akan membawa peningkatan pula terhadap OCB sebesar 0,564 satuan.

b3 = 0,108 menunjukkan koefisien regresi positif, artinya peningkatan dimensi *Intelektual* akan membawa peningkatan pula terhadap OCB sebesar 0,108 satuan.

b4 = 0,195 menunjukkan koefisien regresi positif, artinya peningkatan dimensi pengalaman akan membawa peningkatan pula terhadap OCB sebesar 0,195 satuan.

b5 = 0,857 menunjukkan koefisien regresi positif, artinya peningkatan dimensi konsekuensi akan membawa peningkatan pula terhadap OCB sebesar 0,857 satuan.

Nilai koefisien determinasi sebesar 0,205. Artinya Dimensi Religiusitas dipengaruhi oleh variabel OCB sebesar 20,5% sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Uji t

Selanjutnya, berdasarkan tabel analisis regresi berganda dapat diketahui pengaruh Dimensi Religiusitas terhadap variabel *OCB*, yaitu dengan melihat nilai signifikansinya. Dari tabel tersebut diketahui bahwa nilai sig. variabel X1 s/d X4 adalah > dari 0,05. Hal ini berarti bahwa dimensi ritual, ideologis, intelektual dan pengalaman tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap *OCB* pada Civitas Akademika UNSOED Purwokerto. Sedangkan X5 (Dimensi Konsekuensi) nilai sig. < 0,05. Hal ini berarti dimensi konsekuensi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap *OCB* pada Civitas Akademika UNSOED Purwokerto. Berdasarkan tabel di atas pada kolom *Standardized Coefficients* dapat diketahui bahwa variabel yang mempunyai koefisien regresi baku (Beta) terbesar adalah X5 Dimensi Konsekuensi yaitu sebesar 0,373, berarti X5 mempunyai pengaruh yang paling besar terhadap *OCB* pada Civitas Akademika UNSOED Purwokerto.

Pembahasan Hasil Penelitian

Hasil penelitian membuktikan bahwa Dimensi Religiusitas yaitu dimensi ritual (X1), dimensi ideologis (X2), dimensi intelektual (X3), dan dimensi pengalaman (X4) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap *OCB*. Dimensi Ritual tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap *OCB*. Hasil jawaban responden untuk pernyataan-pernyataan dalam dimensi Ritual mempunyai nilai rata-rata tinggi yaitu 4,15. Artinya responden taat dalam menjalankan perintah-perintah agama seperti sholat, puasa, membayar zakat, dan menunaikan (berniat) untuk beribadah haji. Namun dimensi ini tidak berpengaruh signifikan terhadap *OCB*. Hal ini karena responden berpendapat bahwa sholat, puasa, zakat, haji dan ritual-ritual lain merupakan kewajiban sebagai muslim, lepas dari potensi kinerja dalam menjalankan dan menyelesaikan pekerjaan di suatu organisasi. Dimensi Ritual nampak dalam hal-hal yang konkrit dan secara langsung berhubungan dengan ritual ibadah, sedangkan pengaruhnya terhadap *OCB* lebih mengarah pada kegiatan muamalah yang tidak melibatkan ritual keagamaan dalam pelaksanaannya.

Dimensi Ideologis tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap *OCB*. Hasil jawaban responden untuk pernyataan-pernyataan dalam dimensi Ideologis mempunyai nilai rata-rata sangat tinggi yaitu 4,32. Artinya, responden mempunyai keyakinan yang sangat kuat bahwa Islam merupakan agama yang paling benar dan semua yang diajarkan oleh Islam adalah baik dan harus menjadi pedoman dalam segala bidang kehidupan. Namun dimensi ini tidak berpengaruh signifikan terhadap keputusan pembelian konsumen terhadap produk halal. Hal ini karena responden berpendapat bahwa kebenaran Islam sudah tidak dipertanyakan lagi, lepas dari keputusan mereka dalam menjalankan pekerjaan. Keyakinan akan kebenaran Islam tertanam dengan sangat kuat karena berkaitan dengan aspek Ketuhanan, sedangkan dalam

DIMENSI RELIGIUSITAS DAN PENGARUHNYA TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR

menjalankan pekerjaan, lebih dipersepsikan sebagai kegiatan muamalah yang tidak secara langsung berhubungan dengan aspek Ketuhanan tersebut.

Dimensi Intelektual dan Dimensi Pengalaman tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap *OCB* meskipun nilai rata-rata pernyataan responden untuk kedua dimensi ini cukup tinggi, yaitu 3,88 dan 3,99. Pernyataan responden untuk kedua dimensi ini mempunyai nilai rata-rata terendah diantara dimensi lain. Jawaban responden mengindikasikan bahwa mereka menerima kebenaran Islam lebih karena doktrin-doktrin yang mereka peroleh dari penanaman ajaran Islam yang mereka peroleh sebelumnya, bukan dari argumen dan pemikiran logika yang kuat. Jawaban responden untuk pernyataan tentang usaha untuk menambah pemahaman tentang agama dan menambah pengetahuan keagamaan lewat seminar atau membaca buku-buku keagamaan juga relatif rendah. Hal ini menunjukkan bahwa karena keengganan untuk menambah wawasan dan pengetahuan keagamaan, maka sebagian besar responden juga tidak memahami akan esensi pentingnya menyelesaikan tugas dengan suka rela tanpa imbalan. Dalam pemahaman umum, asalkan pekerjaan selesai sudah beres tidak memikirkan proses dan hasil akhirnya. Padahal pada kenyataannya, banyak sekali pekerjaan – pekerjaan yang harus dikerjakan dan tidak harus dikerjakan. Hal yang demikian banyak tidak diketahui oleh masyarakat Islam sendiri, karena kurangnya wawasan mengenai ilmu-ilmu agama yang sifatnya muamalah.

Dimensi Konsekuensi mempunyai pengaruh signifikan terhadap *OCB*. Hasil jawaban responden untuk pernyataan-pernyataan dalam dimensi Ideologis mempunyai nilai rata-rata sangat tinggi yaitu 4,12. Artinya keputusan para pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan prosedur dan peraturan yang ada didasarkan pada konsekuensi mereka sebagai seorang muslim. Responden mempunyai komitmen untuk menerapkan ajaran Islam dalam kehidupan sehari-hari diantaranya ketika mereka berada dalam sebuah organisasi, yang pasti mempunyai kewajiban yang harus dijalankan dan harus memperhatikan larangan – larangan dan yang pasti menjalankan amanah sesuai dengan prosedur.

KESIMPULAN

Berdasarkan Uji F dan Uji t yang dilakukan dalam penelitian ini, diketahui bahwa Aspek Religiusitas tidak berpengaruh terhadap *OCB*. Diantara 5 Dimensi Religiusitas yang terdiri dari Dimensi *Ritual*, Dimensi *Ideologis*, Dimensi *Intelektual*, Dimensi *Pengalaman* dan Dimensi Konsekuensi, yang paling berpengaruh terhadap *OCB* adalah dimensi *Konsekuensi*.

DAFTAR PUSTAKA

- Allen, N. J. and J. P. Meyer.1996. "Affective, continuance, and normative commitment to the organization: An examination of construct validity." *Journal of Vocational Behavior*, 49, 252-276, 1996.
- Al Rasyid, Harun, (Penyunting : Teguh Kismantoroadji, dkk). 2001. *Dasar-Dasar Statistika Terapan*, Program Pascasarjana, Unpad : Bandung.
- Ancok, Jamaludin dan Fuad Anshari Suroso, 2001. *Psikologi Islam : Solusi Islam Atas Problema-ProblemaPsikologi*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta
- Bolon, D.S. (1997), *Organizational citizenship behavior among hospital employees: a multidimensional enalysis involving job satisfaction and organizational commitment. Hospital and health service administration*, 42, 221-241.
- Daradjat, Zakiyah,1975. Ilmu Jiwa Agama, Bulan Bintang, Jakarta
- Fauzan dan Trias Setiawati. 2005. Pengaruh Religiusitas Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil (Pns) Alumni Dan Bukan Alumni Pesantren Di Kantor Depag Kota Malang. *Jurnal Sinergi Kajian Bisnis Dan Manajemen Edisi Khusus on Human Resources*, 2005 Hal. 1 – 18
- George, J. M. (1990). *Personality, affect, and behavior in groups*. *Journal of Applied Psychology*, 75: 107-116.
- George, J. M. (1996). *Personality, affect, and behavior in groups*. *Journal of Applied Psychology*, 75: 107-116.
- Hill, P. C. and G. S. Smith 2002. "Coming to terms spirituality and religion in the workplace." In Giacalone, R. A. & Jurkiewicz, C. L (Eds.) *Handbook of Workplace Spirituality and Organizational Performance*, M. E. Sharpe, New York, NY, 2002.
- Jalaludin, *Psikologi Agama*, Raja Grafindo, Jakarta, 1996.
- Katz, D.1964. Motivational basis of organizational behavior. *Behavioral Science*, 9:131-146.

DIMENSI RELIGIUSITAS DAN PENGARUHNYA TERHADAP
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR

- King, J.E. and O. I. Williamson, I. O. 2005. "Workplace religious expression, religiosity, and job satisfaction: clarifying a relationship." *Journal of Management, Spirituality, and Religion*, 2, 173-198, 2005.
- King, J. E. 2008. "(Dis)Missing the obvious." *Journal of Management Inquiry*, 17, 214-224, 2008.
- Kolodinsky, R. A. Giacalone, C. L. Jurkiewicz. "Workplace value and outcomes: Exploring personal, organizational, and interactive workplace spirituality." *Journal of Business Ethics*, 81: 465-480, 2008.
- Milliman, A. J. Czaplewski, J. Ferguson, J. "Workplace spirituality and employee work attitude." *Journal of Organizational Change Management*, 16: 426-447, 2003.
- Nawawi, Hadari. 1995. *Metode Penelitian Bidang Sosial*. Gadjah Mada University Press. Yogyakarta.
- Organ, D.W., & Konovsky, M. (1989), *Coognitive Vs Affective determinants of Organizational Citizenship Behavior*, *Journal of Applied Psychology*, 74: 157-164
- Organ, Dennis W., et.al. (2006) *Organizational Citizenship Behavior. Its Nature, Antecedents, and Consequences*. California: Sage Publications, Inc.
- Pfeffer, J. "Business and the spirit: Management practices that sustain values," in Giacalone, R. and Jurkiewicz, C. (Eds.), *Handbook of Workplace Spirituality and Organizational Performance*. New York: M.E. Sharp, 29-35, 2002.
- Podsakoff, P.M., & MacKenzie, S.B., (1998), *Organizational Citizenship Behavior And Sales Unit Effectiveness.*, *Journal of Marketing Research*, 31, 351-353.
- Podsakoff, P. M., Mackenzie, S. B., Paine, J.B., And 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), 513-63.
- Pusat Pembinaan dan Pengembangan Bahasa, Kamus Besar Bahasa Indonesia, Balai Pustaka, Jakarta, 1996.
- Rahmat, Jalaludin, Islam Aletrnatif, Bandung, Mizan, 1986.

Robbins, Stephen P. 2000. Perilaku Organisasi, Penerbit Erlangga, Jakarta

Roundy, P.T. "Every man's work shall be made manifest': Religious Callings in the Age of Organizational Spirituality." Submitted for publication.

Roundy, Philip T. 2009. Work and Religion: Artificial Dichotomy or Competing Interests? International Journal of Humanities and Social Sciences 3:1 2009

Saputro, Denny. 2006. Hubungan Antara Tingkat Religiusitas Dengan Tingkah Laku Altruis Pada Mahasiswa Yang Beragama Islam, Skripsi (tidak di publikasikan)

Sekaran, U. (1992). *Research Methods for Business : a Skill Building Approach*. John Wiley & Sons, Inc.

Singarimbun, Masri dan Effendi Sofian.1989. *Metode Penelitian Survei*. Jakarta : PT Pustaka LP3ES.