

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

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. Sumber daya yang terdapat di organisasi sendiri antara lain sumber daya finansial, fisik, sumber daya manusia, teknologi maupun sistem.<sup>1</sup> Setiap sumber daya pasti mempunyai batasan-batasan dalam hal penggunaan, maka dari itu organisasi diharuskan untuk memberikan otorisasi yang tepat dan mengotimalkan sumber daya tersebut dengan baik.

Dibandingkan dengan faktor lainnya, sumber daya manusia (SDM) ialah aset terpenting bagi organisasi. SDM memiliki keunikan tersendiri karena manusia memiliki kecerdasan, pikiran, pengetahuan, keinginan, keterampilan dan perilaku yang beragam. Keunikan tersebut harus dikelola dengan baik agar dapat menciptakan ide-ide baru dalam melakukan perubahan yang baik sehingga dapat meningkatkan efektifitas bagi organisasi,<sup>2</sup> karena salah satu dari beberapa faktor

---

<sup>1</sup> 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, 1.

<sup>2</sup> Adhityo Prabowo, "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel

utama yang dapat mempengaruhi keefektifitasan suatu organisasi ialah SDM itu sendiri yang mana dapat disebut sebagai *Human Capital*.<sup>3</sup> Keefektifitasan suatu organisasi dapat dilihat dari hubungan kerja sebagai individual maupun bekerja sebagai tim. Hal ini menuntut organisasi untuk mendapatkan atau mempertahankan individu yang handal, memiliki kompetensi yang tinggi, memiliki karakteristik yang baik, juga memiliki loyalitas yang tinggi.

Organisasi wajib untuk mengetahui dan mempelajari bagaimana mengelola SDM yang baik, karena pengelolaan SDM merupakan suatu keharusan untuk perusahaan yang ingin berkembang. Perusahaan yang memiliki SDM yang kompeten merupakan tahap awal bagi perusahaan agar bisa berkompetisi dengan perusahaan lain yang lebih maju. Setiap perusahaan dituntut agar dapat memiliki aspek SDM yang unggul dalam segala bidang, juga perusahaan tersebut harus dapat menentukan rencana dan prosedur manajemennya, terkhusus pada bidang SDM.<sup>4</sup> Terlebih berlaku dalam perusahaan di mana perusahaan idealnya memiliki karyawan yang unggul sesuai dengan bidangnya.

Pengelolaan SDM yang tepat pada karyawan akan menumbuhkan sikap dan perilaku yang melebihi dari permintaan suatu perusahaan yaitu tidak hanya

---

Intervening (Studi pada Perawat RSUP Dr. Kariadi, Semarang),” *Skripsi* (Semarang: Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro, 2014), 2.

<sup>3</sup> Indah Yuliani dan Katim, “Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenchip Behavior,” *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT*, Vol. 2, No. 3, Oktober 2017, 402.

<sup>4</sup> Andi Shigemi Muranaka, “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Pada Karyawan Bank Perkreditan Rakyat Dana Niaga Mandiri Makassar,” *Skripsi* (Makassar: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin, 2012), 1.

melakukan kewajibannya sendiri tetapi juga untuk kewajiban tambahan diluar kewajiban sendiri akan sangat diperlukan untuk mendukung kepentingan perusahaan.<sup>5</sup> Dengan kata lain, karyawan tersebut akan menumbuhkan perilaku inisiatif. Bentuk perilaku inisiatif individu terhadap hal-hal yang mengedepankan kepentingan perusahaan seperti membantu rekan kerjanya atau melakukan pekerjaan lainnya apabila dibutuhkan, akan memberikan keuntungan bagi perusahaan. Perilaku tersebut menggambarkan sebagai nilai tambah bagi karyawan. Nilai tambah yang ditunjukkan oleh karyawan yang memiliki perilaku inisiatif tersebut adalah sikap sopan, bertanggung jawab, ramah, ikhlas dalam hal tolong-menolong dan jujur.<sup>6</sup> Perilaku inisiatif ini dalam perusahaan bisa disebut sebagai *organizational citizenship behavior* (OCB).

OCB adalah suatu perilaku yang penting untuk dimiliki oleh setiap karyawan, karena apabila tidak terdapat perilaku OCB pada diri karyawan maka akan menurunkan hasil produktivitas karyawan dan mempengaruhi keefektifan perusahaan. OCB sendiri dipandang sebagai perilaku karyawan tentang penilaian pribadi yang melebihi dari persyaratan kerja dasar karyawan di tempat kerja.<sup>7</sup> Perilaku OCB merupakan perilaku *extra-role* di mana karyawan yang memiliki

---

<sup>5</sup> Risandy Pratiningtyas, "Faktor-Faktor Organizational Citizenship Behavior : Studi Indigenous Pada Karyawan Bersuku Jawa," *Journal of Social and Industry Psychology*, Vol. 2, No. 2, 2013, 59.

<sup>6</sup> Riana Sari, Sampeadi, dan Sunardi, "Perbedaan Organizational Citizenship Behavior (OCB), Kepuasan Kerja dan Stress Kerja berdasarkan Gender pada Perawat Instalasi Rawat Inap RSD Balung Kabupaten Jember," *Jurnal Bisnis dan Manajemen* Vol. 12 No. 3 (September 2018): 322.

<sup>7</sup> Purnamie Titisari, *Peranan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan* (Jakarta: Mitra Wacana Media, 2014), 4.

perilaku tersebut akan disebut juga sebagai karyawan yang baik (*good citizen*).<sup>8</sup> Secara keseluruhan OCB sendiri merujuk pada perilaku yang tidak termasuk pada bagian *job description* (uraian jabatan) karyawan secara formal atau bisa juga diartikan sebagai perilaku karyawan yang tidak dihargai secara formal sehingga dapat menguntungkan perusahaan.<sup>9</sup>

OCB dalam Islam sangat identik atau serupa dengan perilaku ikhlas, dimana karyawan akan melakukan tugasnya tanpa meminta atau menginginkan imbalan berupa *reward* dari atasan, tetapi hanya sekedar kesadaran dalam hati yang mengutarakan kecintaannya pada hal tolong-menolong sesama karyawan.<sup>10</sup> Hal ini serupa dengan penjelasan dalam *Q.S an-Nisa/4: 146* yaitu,

إِلَّا الَّذِينَ تَابُوا وَأَصْلَحُوا وَاعْتَصَمُوا بِاللَّهِ وَأَخْلَصُوا دِينَهُمْ لِلَّهِ فَأُولَٰئِكَ مَعَ الْمُؤْمِنِينَ وَسَوْفَ يُؤْتِي 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.”<sup>11</sup>

Dari ayat al-Qur’an tersebut dapat dikatakan bahwa perilaku ikhlas adalah suatu amal perbuatan yang dilaksanakan dengan sikap lapang dada tanpa ada

---

<sup>8</sup> Ade Juliani Firdaus, “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan PT. Milano AEK Batu,” *Skripsi* (Medan: Fakultas Psikologi Universitas Medan Area, 2019), 4.

<sup>9</sup> Dian Angraini Kusumajati, “Organizational Citizenship Behavior (OCB) Karyawan Pada Perusahaan,” *Humaniora*, Vol.5, No.1, April 2014, 63.

<sup>10</sup> Ilfi Nur Diana, “Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dalam Islam,” *Jurnal Ilmu Ekonomi dan Sosial* Jilid 1 No. 2 (November 2012): 144.

<sup>11</sup> *ALWASIM Al-Qur’an Tajwid Kode Transliterasi Per Kata Terjemah Perkata* (Bekasi: Citra Bagus Segera, 2013), 101.

tujuan lain, akan tetapi karena mengharapkan ridho Allah Swt, juga Allah Swt tidak menerima suatu perbuatan sebesar apapun jika dilakukan tanpa ikhlas. Maka dari itu, setiap karyawan pasti akan melakukan amal perbuatannya dengan niat karena Allah Swt. semata, bukan hanya karena ingin mendapatkan pujian atau *reward* dari orang lain juga bukan karena ingin mendapatkan suatu penghargaan atau jabatan di perusahaan.<sup>12</sup>

OCB merupakan bentuk partisipasi yang melebihi dari tuntutan pekerjaan karyawan di tempat kerja. OCB menyertakan beberapa perilaku seperti tolong-menolong sesama rekan kerja, melakukan kegiatan sebagai sukarelawan untuk melakukan tugas tambahan, mentaati aturan dan prosedur di tempat kerja.<sup>13</sup> OCB sangat penting bagi setiap perusahaan tidak terkecuali pada PT. Panca Teknik. Pada umumnya, penelitian terdahulu menggunakan subjek yang berasal dari bidang tenaga medis, perhotelan, perkantoran, perbankan serta guru sehingga pada penelitian ini akan difokukan pada bidang jasa perbaikan atau perbengkelan yaitu PT. Panca Teknik Banjarmasin. 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 awal sebagai studi pendahuluan yang dilakukan dengan salah satu manager yang bekerja di PT. Panca Teknik Banjarmasin menyatakan bahwa beberapa karyawan

---

<sup>12</sup> Ilfi Nur Diana, "Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dalam Islam," 144.

<sup>13</sup> Purnamie Titisari, *Peranan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*, 5.

sudah ada 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.<sup>14</sup> Idealnya perilaku OCB yang baik pada karyawan di perusahaan seharusnya memiliki sikap saling membantu sesama rekan kerja dan memberikan dukungan terhadap rekan kerja yang menghadapi kesulitan serta bersedia untuk ikut berkontribusi dalam melakukan tugas-tugas tambahan lainnya.<sup>15</sup> Akan tetapi, pada kenyataannya masih terdapat beberapa karyawan yang menunjukkan kurangnya perilaku OCB di PT. Panca Teknik Banjarmasin.

OCB merupakan perilaku positif yang sangat diperlukan dalam diri seluruh karyawan untuk kemajuan suatu perusahaan. Karyawan yang memiliki keyakinan yang kuat terhadap agamanya, akan dapat meningkatkan perilaku baik bagi karyawan di perusahaan, sehingga akan melahirkan sikap patuh manusia terhadap perintah Allah SWT.<sup>16</sup> Terdapat banyak pembentuk perilaku baik karyawan diantaranya adalah religiusitas. Religiusitas adalah kata berdasarkan

---

<sup>14</sup> R, Manager Marketing PT. Panca Mulia Teknik, Wawancara pribadi, Secara langsung, 8 Juni 2020.& 14 Februari 2021

<sup>15</sup> Purnamie Titisari, *Peranan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*, 5.

<sup>16</sup> Annisa Ayu Budhiarti, "Pengaruh Religiusitas, Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Demografi terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB)," *Skripsi*, Jakarta: Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah 2017, 5.

dari bahasa Latin yaitu *religio* yang merupakan akar dari *religire* yang bermakna mengikat,<sup>17</sup> sedangkan dalam bahasa Inggris religiusitas berasal dari kata *religion* yang selanjutnya diubah menjadi *religiosity*. Dalam bahasa Indonesia kata tersebut mempunyai 2 arti kata yaitu keberagaman dan religiusitas.<sup>18</sup> Kusnandar mendefinisikan religiusitas adalah sebuah bentuk ketaatan, keyakinan dan besarnya pengabdian terhadap agama.<sup>19</sup> Religiusitas dalam Islam yaitu melaksanakan ajaran-ajaran agama secara menyeluruh. Hal ini sesuai dengan penjelasan dalam *Q.S al-Baqarah/2 : 208* yaitu,

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا ادْخُلُوا فِي السِّلْمِ كَافَّةً وَلَا تَتَّبِعُوا خُطُوَاتِ الشَّيْطَانِ إِنَّهُ لَكُمْ عَدُوٌّ مُّبِينٌ (٢٠٨)

Artinya: “Wahai orang-orang yang beriman! Masuklah ke dalam Islam secara keseluruhan, dan janganlah kamu ikuti langkah-langkah setan. Sungguh, ia musuh yang nyata bagimu.”

Berdasarkan ayat di atas Sayyid Quthb menyatakan, ketika Allah SWT menyerukan kepada orang yang beriman untuk masuk ke dalam Islam secara keseluruhan, Allah SWT memperingatkan mereka untuk tidak mengikuti langkah, petunjuk atau kesesatan setan. Maka dari itu seorang muslim seharusnya tidak akan pernah ragu dan bingung untuk memilih diantara berbagai jalan atau dua arah.<sup>20</sup>

Agama dan religiusitas memiliki ikatan yang tidak akan bisa dibelah atau dipisahkan, karena keduanya saling berkaitan dan berdampingan. Agama lebih

<sup>17</sup> Jumal Ahmad, *Religius, Refleksi dan Subjektivitas Keagamaan* (Yogyakarta: Penerbit Deepublish, 2020), 14.

<sup>18</sup> Bambang Suryadi, *Religiusitas (Konsep, Pengukuran dan Implementasi di Indonesia)* (Jakarta: Bliblioma, 2021), 7.

<sup>19</sup> Dadang Kusnandar, *Bintang Pudar di Langit Politik* (Yogyakarta: Gapura Publishing, 2014), 255.

<sup>20</sup> Sayyid Quthb, *Tafsir Fi-Zhihalil Qur'an* (Jakarta: Robbani Press, 2000), 486–87.

berfokus kepada suatu institusi atau organisasi terhadap ketaatannya terhadap Tuhan dari segi kemasyarakatan sedangkan religiusitas lebih direalisasikan dalam aspek kehidupan manusia yang mengarah pada aspek internal (lubuk hati) dan kepribadian karyawan.<sup>21</sup> Agama dapat mengontrol tingkah laku melewati prinsip dan norma-norma karyawan pada kehidupan kerja agar dapat menghasilkan karyawan yang lebih baik.<sup>22</sup> Hal ini searah dengan hasil wawancara awal sebagai studi pendahuluan dilakukan dengan manager operational yang menyatakan bahwa seluruh karyawan memiliki sikap yang baik setiap diberikan perintah oleh atasan, selain itu mereka juga akan melakukan *briefing* sebelum kerja yang diakhiri dengan pembacaan doa bersama sesuai dengan keyakinannya masing-masing setiap harinya. Pada saat memasuki waktu shalat karyawan yang beragama muslim akan melaksanakan shalat di masjid depan PT. Panca Teknik Banjarmasin secara berjamaah.<sup>23</sup> Sejalan dengan hasil observasi dimana peneliti menemukan bahwa pada saat terdapat hari-hari besar Islam perusahaan pasti akan mengadakan acara untuk memperingati hari tersebut seperti maulidan, isra' mi'raj, dan lain sebagainya. Selain itu, pada saat bulan puasa perusahaan pasti akan menetapkan 1 hari untuk melakukan buka puasa bersama dengan seluruh

---

<sup>21</sup> Syahrída Hafni, "Pengaruh Religiusitas, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Komitmen Organisasi pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penata Ruang di Bidang Pertamanan Mandailing Natal," *Skripsi*, Medan: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sumatera Utara 2018, 9.

<sup>22</sup> Lebbaeus Asamani dan Abigail Opoku Mensah, "Religiosity as an Antecedent of Employees' Organizational Citizenship Behavior," *Advances in Social Sciences Research Journal* Vol. 3, No. 7 (Juli 2016): 35.

<sup>23</sup> A, Manager Operational PT. Panca Mulia Teknik, Wawancara pribadi, Secara langsung, 11 Januari 2021.

karyawan beserta keluarganya dan setiap satu tahun sekali perusahaan akan mengirimkan karyawannya untuk umroh bersama secara bergiliran, akan tetapi dikarenakan masa pandemik sekarang kegiatan tersebut ditunda sampai keadaan membaik. Hal ini dapat 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. Karyawan yang mempunyai tingkat religiusitas yang tinggi dapat memberikan motivasi pada karyawan untuk melakukan pekerjaannya dengan bahagia, sehingga dapat memberikan manfaat bagi perusahaan. Hal tersebut selaras pada penelitian yang diteliti oleh Imaddudin, Askafi dan Arisyahidin yang menyebutkan bahwa dari hasil uji-t variabel religiusitas dan variabel OCB memperoleh nilai  $t = 2,618$  dan nilai signifikansi sebesar  $0,010 < 0,05$  yang bisa disimpulkan bahwa religiusitas berpengaruh secara positif terhadap OCB.<sup>24</sup>

Selain religiusitas, terdapat faktor lainnya yang dapat mempengaruhi OCB seperti komitmen organisasi. Komitmen organisasi ialah suatu hal penting yang mampu mendorong timbulnya perilaku OCB. Komitmen organisasi ialah gabungan dari suatu perasaan dan keyakinan bahwa karyawan tersebut

---

<sup>24</sup> Ilham Imaduddin, Eka Askafi, dan Arisyahidin, "Religiositas sebagai Determinan Organizational Citizenship Behavior," *Jurnal Riset dan Aplikasi: Akuntansi dan Manajemen* Vol. 4 No. 2 (Maret 2020): 154.

mempunyai perusahaan secara keseluruhan.<sup>25</sup> Berdasarkan penelitian yang diteliti oleh Rahayu menunjukkan bahwa komitmen organisasi dapat memberikan pengaruh yang kuat dilihat dari nilai koefisien beta 53,9% terhadap OCB dan nilai propabilitas sebesar  $0,000 < 0,5$ .<sup>26</sup> Berdasarkan hasil penelitian tersebut dapat diartikan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh secara signifikan terhadap OCB.

Karyawan yang mempunyai komitmen organisasi tinggi bersedia mengerjakan tugasnya bukan hanya tugas yang menjadi tanggung jawabnya, akan tetapi juga mengerjakan pekerjaan lainnya atau bisa disebut sebagai pekerjaan extra,<sup>27</sup> yang mana jika terdapat rekan kerja yang tidak dapat melakukan atau menyelesaikan pekerjaannya, maka karyawan yang mempunyai komitmen cenderung akan membantu rekan kerjanya untuk menyelesaikan pekerjaannya agar tujuan yang diharapkan oleh perusahaan tercapai. Karyawan yang berkomitmen tinggi akan terus-menerus berusaha untuk mengembangkan dirinya untuk kemajuan perusahaan. Sebaliknya, karyawan yang tidak berkomitmen

---

<sup>25</sup> Dyah Puspita Rini, Rusdarti, dan Suparjo, "Pengaruh Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) (Studi pada PT. Plasa Simpanglima Semarang)," *Jurnal Ilmiah Dinamika Ekonomi dan Bisnis*, Vol. 1, No. 1, April 2013, 71.

<sup>26</sup> Erwin Sri Rahayu, "Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Medik Rumah Sakit Fathma Medika Gresik)," *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol. 52, No. 1, November 2017, 142.

<sup>27</sup> Ribke Widyanto, Jennie Suhandono Lau, dan Endo Wijaya Kartika, "Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) melalui Komitmen Organisasional Karyawan Cleaning Service di ISS Surabaya," *Jurnal Hospitaly dan Managemen Jasa*, Vol. 1, No. 1, 2013, 2.

tinggi tidak akan peduli dengan kemajuan dari perusahaan dan tidak bergairah untuk bekerja di perusahaan tersebut.<sup>28</sup>

Utamaningsih mendefinisikan komitmen organisasi merupakan suatu kemauan karyawan agar dapat mempertahankan jabatannya dalam perusahaan dan berkenan untuk ikut serta dalam melakukan upaya yang besar demi tercapainya tujuan perusahaan.<sup>29</sup> Komitmen organisasi merupakan sikap karyawan yang memihak suatu perusahaan tertentu serta mempunyai keinginan untuk bekerja keras sesuai apa yang diharapkan perusahaan dan keinginan untuk mempertahankan keanggotaannya di perusahaan tersebut.<sup>30</sup> Karyawan yang berkomitmen cenderung akan melihat dirinya sebagai anggota sejati di perusahaan. Sambung menyatakan bahwa komitmen organisasi merupakan nilai di mana karyawan mengenali perusahaannya dan keinginan untuk terus ikut berpartisipasi dalam perusahaan tersebut.<sup>31</sup> Perilaku OCB untuk seorang karyawan digambarkan sebagai salah satu bentuk komitmen pada perusahaan, dikarenakan karyawan yang berkomitmen tinggi akan senantiasa dalam memunculkan perilaku yang positif agar dapat membuktikan kelayalitasannya

---

<sup>28</sup> Gita Setya Rini, "Analisis Pengaruh Komitemen Organisasional Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Studi Pada Karyawan Bank Indonesia Kantor Perwakilan Purwokerto)," *Skripsi* (Semarang: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Diponegoro, 2014), 4.

<sup>29</sup> Alifiulahtin Utamaningsih, *Perilaku Organisasi* (Malang: UB Press, 2014), 144.

<sup>30</sup> Arum Darmawati, Lina Nur Hidayati, dan Dyna Herlina S., "Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior*," *Jurnal Economica*, Vol. 9, No. 1, April 2013, 12.

<sup>31</sup> Roby Sambung dan Iring, "Pengaruh Kepribadian Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dengan Komitmen Organisasional sebagai Intervening (Studi Pada Universitas Palangka Raya)," *Jurnal Manajemen dan Akutansi*, Vol. 3, No. 1, April 2014, 4.

walaupun pekerjaan tersebut bukan merupakan tugas formal yang diberikan oleh perusahaan.

Komitmen organisasi terbagi menjadi 3 dimensi yaitu, komitmen afektif ialah komitmen yang berhubungan dengan perasaan nyaman karyawan terhadap perusahaan tersebut. Selanjutnya, komitmen normatif ialah komitmen yang berhubungan pada kewajiban atau rasa tanggung jawab yang terdapat pada diri karyawan agar dapat terus bekerja di perusahaan tersebut. Terakhir, komitmen berkelanjutan yaitu komitmen yang berhubungan pada kemauan karyawan agar tetap berada di perusahaan tersebut karena merupakan suatu kebutuhan atau tidak mempunyai alternatif lain selain bekerja di perusahaan tersebut.<sup>32</sup> Hal tersebut berkaitan pada penelitian terdahulu yang diteliti oleh Susilo, Minarsih dan Warso yang memperlihatkan bahwa adanya pengaruh secara signifikan antara komitmen afektif, komitmen normatif dan komitmen berkelanjutan terhadap OCB.<sup>33</sup> Berdasarkan dengan perjabaran latar belakang di atas serta wawancara awal, peneliti merasa terdorong untuk melaksanakan penelitian dengan judul: “Peran Religiusitas dan Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada Karyawan PT. Panca Teknik di Banjarmasin.”

---

<sup>32</sup> Wirawan, *Kepemimpinan, Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi dan Penelitian*, Edisi 1 (Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada, 2013), 713.

<sup>33</sup> Panggung Joko Susilo, Maria M Minarsih, dan Moh Mukeri Warso, “Pengaruh Komitmen Afektif, Komitmen Berkelanjutan dan Komitmen Normatif Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Pada Karyawan SPBU 44.502.12 Semarang,” *Journal Of Management*, Vol. 2, No.2, Maret 2016, 10–11.

## **B. Rumusan Masalah**

Dilihat dari pembahasan latar belakang sebelumnya, didapatkan rumusan masalah untuk penelitian ini yaitu,

1. Bagaimana tingkat religiusitas pada karyawan PT. Panca Teknik di Banjarmasin?
2. Bagaimana tingkat komitmen organisasi pada karyawan PT. Panca Teknik di Banjarmasin?
3. Bagaimana tingkat OCB pada karyawan PT. Panca Teknik di Banjarmasin?
4. Bagaimana peran religiusitas terhadap OCB pada karyawan PT. Panca Teknik di Banjarmasin?
5. Bagaimana peran komitmen organisasi terhadap OCB pada karyawan PT. Panca Teknik di Banjarmasin?
6. Apakah terdapat peran antara religiusitas dan komitmen organisasi terhadap OCB pada karyawan PT. Panca Teknik di Banjarmasin?

## **C. Tujuan dan Signifikansi Penelitian**

Agar dapat tercapainya hasil yang diinginkan dan terlaksana secara terarah, maka tujuan dari penelitian ini yaitu:

1. Mengidentifikasi tingkat religiusitas pada karyawan PT. Panca Teknik di Banjarmasin?
2. Mengidentifikasi tingkat komitmen organisasi pada karyawan PT. Panca Teknik di Banjarmasin?

3. Mengidentifikasi tingkat OCB pada karyawan PT. Panca Teknik di Banjarmasin?
4. Mengidentifikasi bagaimana peran religiusitas terhadap OCB pada karyawan PT. Panca Mulia Teknik di Banjarmasin.
5. Mengidentifikasi bagaimana peran komitmen organisasi terhadap OCB pada karyawan PT. Panca Teknik di Banjarmasin?
6. Mengidentifikasi apakah terdapat peran antara religiusitas dan komitmen organisasi terhadap OCB pada karyawan PT. Panca Teknik di Banjarmasin.

Selanjutnya peneliti juga mengharapkan agar penelitian ini dapat memberikan manfaat secara teoritis maupun praktis,

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diinginkan agar bisa memberikan kegunaan dalam hal memperkaya khasanah keilmuan pada ranah psikologi khususnya psikologi industri dan organisasi akan seberapa jauh pengaruh religiusitas dan komitmen organisasi terhadap OCB pada karyawan.

2. Manfaat Praktis

- a. Penelitian ini diinginkan agar dapat bermanfaat bagi perusahaan untuk dapat mendorong timbulnya perilaku OCB pada karyawan dilihat dari religiusitas dan dimensi komitmen organisasi yang paling mempengaruhi.
- b. Penelitian ini diinginkan agar bisa memberikan wawasan baru dan bisa menjadi bahan referensi untuk penelitian selanjutnya juga bagi pembaca lainnya.

## D. Definisi Operasional

Untuk memperjelas penelitian ini, maka peneliti mendefinisikan secara operational variabel yang akan dianalisis agar lebih mudah untuk dipahami. Adapun definisi istilah pada penelitian ini yaitu,

### 1. *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

Titisari menyatakan OCB sebagai perilaku inisiatif karyawan dalam melakukan pekerjaan yang tidak berhubungan dengan suatu *reward*, akan tetapi dapat membantu meningkatkan efektifitas bagi perusahaan. Perilaku OCB merujuk pada bentuk kontribusi karyawan dalam bekerja yang melebihi tuntutan dari perusahaan seperti menolong karyawan lain, menjadi sukarelawan untuk melakukan tugas ekstra yang diluar dari *job description*.<sup>34</sup> Dalam penelitian ini OCB diartikan sebagai bentuk perilaku inisiatif individu untuk membantu rekan kerjanya atau melakukan pekerjaan lain apabila dibutuhkan, tetapi pekerjaan itu tidak termasuk kedalam uraian jabatan karyawan, dan apabila ia membantu rekan kerjanya ia tak akan mendapatkan sanksi.

### 2. Religiusitas

Kusnandar mendefinisikan religiusitas adalah sebuah bentuk ketaatan, keyakinan dan besarnya pengabdian terhadap agama. Religiusitas muncul berlandaskan pada istilah agama dan religi yang direalisasikan dalam aspek

---

<sup>34</sup> Purnamie Titisari, *Peranan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*, 3–5.

kehidupan manusia yang mengarah pada aspek internal (lubuk hati) dan kepribadian karyawan.<sup>35</sup> Adapun dimensi religiusitas dalam penelitian ini menggunakan dimensi menurut Huber yang berisi 5 dimensi yaitu *intellectual, ideology, public practice, private practice* dan *religious experience*.<sup>36</sup> Dalam penelitian ini religiusitas dapat diartikan sebagai suatu hubungan antara agama dengan individu yang melibatkan keyakinan dan ketaatan terhadap ajaran-ajaran agamanya, termasuk di dalamnya dimensi *intellectual, ideology, public practice, private practice* dan *religious experience*.

### 3. Komitmen Organisasi

Utamaningsih mendefinisikan komitmen organisasi adalah suatu kemauan karyawan agar dapat mempertahankan jabatannya di perusahaan dan bersedia untuk ikut serta dalam melakukan upaya yang tinggi demi tercapainya tujuan perusahaan.<sup>37</sup> Adapun dimensi komitmen organisasi dalam penelitian ini menerapkan dimensi menurut Luthans yang terbagi ke dalam 3 dimensi yaitu komitmen afektif, komitmen normatif dan komitmen berkelanjutan.<sup>38</sup> Dalam penelitian ini komitmen organisasi bisa diartikan sebagai kemauan yang kuat pada karyawan dalam mempertahankan keanggotaannya karena mempunyai loyalitas yang tinggi untuk bekerja di perusahaan tersebut yang ditandai dengan kemauan melakukan segala upaya

---

<sup>35</sup> Dadang Kusnandar, *Bintang Pudar di Langit Politik*, 255.

<sup>36</sup> Stefan Huber dan Odilo W. Huber, "The Centrality of Religiosity Scale (CRS)," *Religions* Vol. 3 (Agustus 2019): 714.

<sup>37</sup> Alifiulahtin Utamaningsih, *Perilaku Organisasi*, 144.

<sup>38</sup> Fred Luthans, *Organizational Behavior* (New York: McGraw-Hill, 2011), 147.

untuk kepentingan perusahaan, termasuk didalamnya komitmen afektif, komitmen normatif dan komitmen berkelanjutan.

#### **E. Penelitian Terdahulu**

Di bawah ini ditemukan beberapa penelitian sebelumnya yang memperlihatkan beberapa hasil mengenai tema yang searah dengan penelitian ini yang berkaitan dengan religiusitas, komitmen organisasi dan OCB diantaranya,

1. Penelitian yang dilakukan oleh Rita Susanti pada tahun 2015 dengan judul “Hubungan Religiusitas dan Kualitas Kehidupan Kerja dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada Karyawan”. Metode yang dipakai adalah penelitian kuantitatif dengan hasil yang menyatakan bahwa religiusitas dan kualitas kehidupan kerja memiliki hubungan dengan OCB yang dilihat dari hasil analisis regresi berganda yang menunjukkan bahwa nilai  $F = 3,220$  dan signifikan  $P = 0,047 < 0,05$ . Adapun persamaan penelitian terdahulu dan penelitian ini terletak di variabel terikat yaitu OCB dan variabel bebas yaitu religiusitas, juga pada metode penelitian yaitu sama-sama menggunakan jenis penelitian kuantitatif, selain itu juga terletak pada subjek penelitian yaitu karyawan. Perbedaan pada penelitian terdahulu dengan penelitian ini terdapat pada variabel bebas yaitu pada penelitian terdahulu memakai variabel bebas religiusitas dan kualitas kehidupan kerja sedangkan penelitian ini adalah religiusitas dan komitmen organisasi, selain itu terletak pada teori yang dipakai dimana pada penelitian terdahulu teori religiusitas

menggunakan teori Glock dan Stark serta untuk teori OCB menggunakan teori Podsakoff sedangkan pada penelitian ini teori religiusitas yang digunakan yaitu teori Stefan Huber serta untuk teori OCB menggunakan teori Dennis W. Organ. Selanjutnya untuk perbedaan terakhir terletak pada lokasi penelitian di mana penelitian terdahulu berlokasi di Universitas Islam Negeri Suska Riau sedangkan penelitian ini berlokasi di PT. Panca Teknik Banjarmasin.

2. Penelitian yang dilakukan oleh Ilham Imaduddin, Eka Askafi dan Arisyahidin pada tahun 2020 dengan judul “Religiusitas sebagai Determinan *Organisational Citizenship Behavior*”, dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif yang mendapatkan hasil bahwa religiusitas memberikan pengaruh yang positif terhadap OCB dilihat dari hasil uji  $t = 2,618$  dan nilai signifikan  $= 0,010 < 0,05$ . Adapun persamaan penelitian terdahulu dan penelitian ini terletak di penggunaan metode penelitian yaitu kuantitatif, selain itu terletak pada kedua variabel yaitu religiusitas dan OCB, juga terletak pada subjek penelitian yaitu karyawan. Perbedaan penelitian terdahulu dan penelitian ini terdapat pada penggunaan variabel bebas yaitu pada penelitian terdahulu hanya menggunakan 1 variabel bebas yaitu religiusitas sedangkan pada penelitian ini memakai 2 variabel bebas yaitu religiusitas dan komitmen organisasi, selain itu terletak pada teori yang dipakai dimana pada penelitian terdahulu teori religiusitas menggunakan teori Jalaludin serta untuk teori OCB menggunakan teori Robins sedangkan pada penelitian ini teori religiusitas yang digunakan yaitu teori Stefan Huber serta untuk teori OCB menggunakan

teori Dennis W. Organ, selanjutnya untuk perbedaan terakhir terletak pada lokasi penelitian di mana pada penelitian terdahulu berlokasi di Koperasi Simpan Pinjam Pembiayaan Syariah (KSPPS) BMD Syariah Madiun sedangkan pada penelitian ini berlokasi di PT. Panca Teknik Banjarmasin.

3. Penelitian yang diteliti oleh Bella Kisella pada tahun 2018 dengan judul “Pengaruh Komitmen Profesi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)”. Metode yang dipakai yaitu penelitian kuantitatif yang mendapatkan hasil bahwa komitmen afektif memberikan pengaruh pada OCB sebesar 30,4%, komitmen normatif memberikan pengaruh pada OCB sebesar 57,2%, dan komitmen berkelanjutan memberikan pengaruh pada OCB sebesar 38,3%. Adapun persamaan penelitian terdahulu dan penelitian ini dilihat dari penggunaan variabel terikat yaitu OCB, selain itu juga pada penggunaan metode penelitian yaitu kuantitatif. Perbedaan penelitian terdahulu dan penelitian ini dilihat dari penggunaan variabel bebas yaitu pada penelitian terdahulu hanya memakai 1 variabel bebas yaitu komitmen profesi sedangkan pada penelitian ini memakai 2 variabel bebas yaitu religiusitas dan komitmen organisasi, selain itu terletak pada teori yang dipakai dimana pada penelitian terdahulu teori komitmen profesi menggunakan teori Meyer sedangkan pada penelitian ini teori komitmen organisasi yang digunakan yaitu teori Fred Lutans, perbedaan terakhir terletak pada subjek penelitian di mana subjek pada penelitian terdahulu yaitu Tentara Nasional Indonesia Angkatan Darat (TNI-AD) sedangkan subjek pada penelitian ini adalah karyawan, selain itu

terletak juga pada lokasi penelitian di mana penelitian terdahulu berlokasi di Yonarhanudri 2 Malang sedangkan pada penelitian ini berlokasi di PT. Panca Teknik Banjarmasin.

4. Penelitian yang diteliti oleh Tantri Widiastuti pada tahun 2017 dengan judul “Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Studi pada Karyawan Kantor Konsultan Manajemen Rizqi)”. Metode yang digunakan jenis *explanatory research* dengan hasil bahwa variabel komitmen organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh secara positif terhadap OCB dilihat pada nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$  dan  $F$  hitung  $24,273 > 3,15$ . Adapun persamaan penelitian sebelumnya dengan penelitian ini terdapat pada penggunaan variabel terikat yaitu OCB dan variabel bebas yang sama yaitu komitmen organisasi, selain itu terletak pada subjek penelitian yaitu karyawan. Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini terdapat pada penggunaan variabel bebas yang mana pada penelitian terdahulu memakai komitmen organisasi dan kepuasan kerja sebagai variabel bebas sedangkan pada penelitian ini memakai religiusitas dan komitmen organisasi sebagai variabel bebas, selain itu terletak pada teori yang dipakai dimana pada penelitian terdahulu teori komitmen organisasi menggunakan teori Meyer dan Allen sedangkan pada penelitian ini teori komitmen organisasi yang digunakan yaitu teori Fred Lutans, perbedaan terakhir yaitu terletak pada lokasi penelitian di mana penelitian terdahulu

berlokasi di Kantor Konsultan Manajemen Rizqi Semarang sedangkan pada penelitian ini berlokasi di PT. Panca Teknik Banjarmasin.

## **F. Hipotesis**

Dilihat dari perjabaran rumusan masalah, tujuan penelitian dan penelitian terdahulu, didapatkan rumusan hipotesis yaitu:

1. Hipotesis Alternatif ( $H_a$ )
  - a. Adanya peran religiusitas terhadap OCB
  - b. Adanya peran komitmen organisasi terhadap OCB
  - c. Adanya peran antara religiusitas dan komitmen organisasi terhadap OCB
2. Hipotesis Nol ( $H_0$ )
  - a. Tidak adanya peran religiusitas terhadap OCB
  - b. Tidak adanya peran komitmen organisasi terhadap OCB
  - c. Tidak adanya peran antara religiusitas dan komitmen organisasi terhadap OCB

## **G. Sistematika Penulisan**

Agar dapat mempermudah penulisan pada penelitian ini, maka sistematika penulisan pada penelitian ini secara ringkas bisa dijelaskan sebagai berikut:

## BAB I PENDAHULUAN

Pada bab 1 akan berisi tentang pembahasan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan signifikansi penelitian, definisi istilah, penelitian terdahulu, hipotesis serta sistematika penulisan.

## BAB II LANDASAN TEORI

Pada bab 2 akan dijabarkan tentang teori, definisi, dimensi, faktor-faktor yang mempengaruhi dan penjelasan yang berkaitan dengan penelitian yang akan diteliti.

## BAB III METODE PENELITIAN

Pada bab 3 akan dijabarkan tentang jenis penelitian, lokasi penelitian, subjek dan objek penelitian, populasi dan sampel penelitian, data dan sumber data, teknik pengumpulan data, instrumen penelitian, desain pengukuran, teknik pengolahan data dan analisis data, dan yang terakhir tahap penelitian.

## BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN DATA PENELITIAN

Pada bab 4 akan dipaparkan tentang gambaran umum lokasi penelitian, hasil uji instrumen, hasil analisis dan interpretasi data, pembahasan dan keterbatasan penelitian.

## BAB V KESIMPULAN

Pada bab 5 akan dijabarkan tentang kesimpulan dan saran.