

## **BAB IV**

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Gambaran Umum Lokasi**

##### **1. Sejarah Singkat Berdirinya PT. Panca Teknik Banjarmasin**

Perusahaan ini berdiri pada tahun 2005 yang dibentuk oleh 5 anggota tim sukses, yaitu

- a. Antonius Taek sebagai penggagas
- b. H. Fahmily selaku pengurusan izin dan perpajakan
- c. H. Wiyarta sebagai kepala bengkel divisi otomotif
- d. H. Suradi sebagai kepala bengkel divide produksi
- e. H. Sarifudin (sebagai penyedia tempat)

Mereka membentuk suatu perusahaan yang beralamatkan di Jl. A. Yani KM. 12,700 Gambut, Banjar dengan memakai nama Panca Teknik karena melambangkan pendirinya yang berjumlah 5 orang. Panca Teknik sendiri merupakan kantor pusat dari Panca Group yang bergerak dalam bidang jasa perbaikan, perbengkelan dan pengadaan, industri, perkebunan, pertambangan, angkutan darat dan air, serta konstruksi. Dengan keahliannya masing-masing mereka berjuang dan berusaha mereka untuk memajukan perusahaan agar berkembang secara pesat sehingga dapat membuahkan hasil yang baik dengan membuka cabang di berbagai daerah seperti PT. Panca Teknik Tanjung yang beralamatkan di Jl. A. Yani Km. 215 Laburan Tanta, Tabalong. Selanjutnya

PT. Panca Teknik Binguang yang beralamatkan di Jl. A. Yani Km. 94 Tatakan, Tapin Selatan. Kemudian PT Panca Teknik Batu Kajang yang beralamatkan di Jl. A. Yani Km. 8 Baju Kajang. Terakhir PT. Panca Teknik Balikpapan yang beralamatkan di Jl. Mulawarman No. 45 Manggar, Balikpapan Timur. Kemudian pada tahun 2011 lahirlah anak perusahaan yang bernama Bintang Mulia Teknik yang beralamatkan di Jl. A. Yani Km. 16 Gambut, Banjar. Lalu pada tahun 2019 berdiri kembali 1 perusahaan di bidang comvreor dan pubrikasi dengan nama Panca Proyek.<sup>1</sup>

## 2. Visi Misi PT. Panca Teknik Banjarmasin

PT. Panca Teknik memiliki visi perusahaan yakni Panca Teknik adalah mitra terpercaya dalam industri jasa fabrikasi dan repair. Adapun misi PT. Panca Teknik adalah sebagai berikut,

- a. Menempatkan kepuasan klien sebagai komitmen utama
- b. Menempatkan mitra kerja sebagai bagian integral dari tim kerja
- c. Memiliki sumber daya manusia yang profesional, berintegritas tinggi serta berorientasi kepada peningkatan secara terus-menerus
- d. Memperluas peluang usaha melalui pengembangan jejaring profesi
- e. Memberikan nilai tambah bagi para pemegang saham<sup>2</sup>

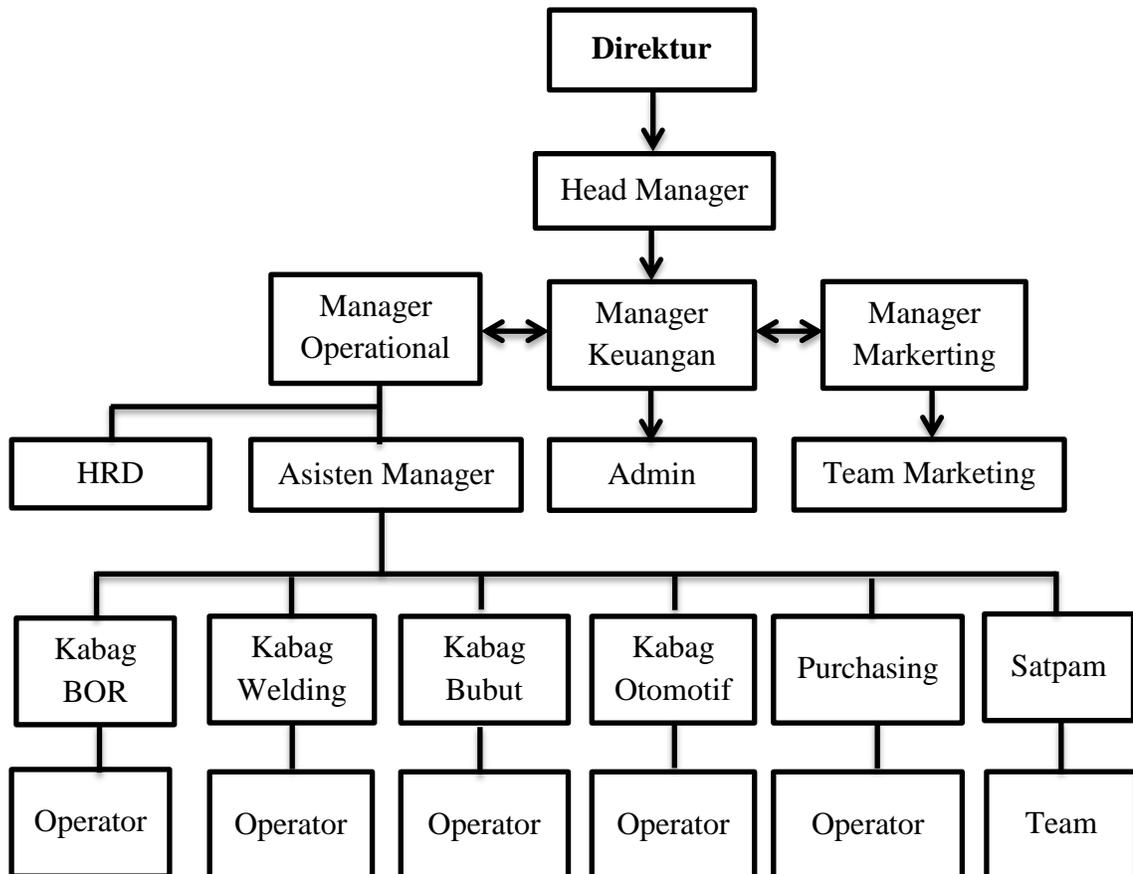
---

<sup>1</sup> A, Head Manager PT. Panca Mulia Teknik, Wawancara pribadi, Secara langsung, 14 Juni 2021.

<sup>2</sup> A, Head Manager PT. Panca Mulia Teknik, Wawancara pribadi, Secara langsung, 14 Juni 2021.

### 3. Struktur Organisasi Operasional PT. Panca Teknik Banjarmasin

BAGAN 4.1 STRUKTUR ORGANISASI PT. PANCA TEKNIK BANJARMASIN



#### B. Hasil Uji Instrumen

Pada penelitian ini peneliti melakukan uji instrumen dengan membagikan skala penelitian kepada 50 karyawan PT. Cakra Perkasa Jaya Mulia yang beralamatkan

di JL. A. Yani KM. 13,5, Gambut.<sup>3</sup> Sebelum melakukan pembagian skala kepada sampel try out, peneliti terlebih dahulu melakukan profesional judgement dengan dosen yang sudah ditentukan oleh dosen pembimbing yaitu Bapak Mubarak, MA dan Bapak Musfichin, MA. Adapun alasan dalam pemilihan sampel try out ini dikarenakan PT. Cakra Perkasa Jaya Mulia mempunyai karakteristik yang sama dengan PT. Panca Teknik yang merupakan sampel asli penelitian ini. Adapun persamaan dari dua sampel ini yaitu sama-sama bergerak dibidang konstruksi, yang membedakan hanya lokasi tempatnya saja.

### 1. Uji Validitas

Pengujian validitas dilaksanakan agar dapat mengetahui kelayakan item pada suatu list pernyataan berupa kuesioner dalam mendefinsikan suatu variabel.<sup>4</sup> Uji validitas dapat mengetahui seberapa jauh akurasi suatu alat ukur sanggup untuk mengukur apa yang akan peneliti ukur. Suatu tes akan dinyatakan validitas jika alat ukur tersebut berfungsi dengan tepat dan dapat menyediakan hasil ukur yang seimbang dengan dilakukannya pengukuran tersebut.<sup>5</sup> Hasil uji validitas akan dilihat dari hasil  $r$  hitung dibandingkan dengan  $r$  tabel dengan signifikan 5%. Jika  $r$  tabel <  $r$  hitung, maka item dinyatakan valid.<sup>6</sup>

---

<sup>3</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Cetakan ke 25 (Alfabeta, 2017), 91.

<sup>4</sup> V. Wiratna Sujarweni, *SPSS Untuk Penelitian* (Yogyakarta: Pustaka Baru Press, 2015), 192.

<sup>5</sup> Jelpa Periantalo, *Penelitian Kuantitatif Untuk Psikologi* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2019), 117.

<sup>6</sup> V. Wiratna Sujarweni, *SPSS Untuk Penelitian*, 192.

Uji validitas dilakukan dengan menggunakan teknik korelasi *product moment* dengan bantuan aplikasi komputer berupa *Statistical Packages for Social Science* (SPSS) versi 22,0. Dalam penelitian ini, terdapat 61 item pernyataan terbagi menjadi 20 item skala religiusitas, 16 item skala komitmen organisasi dan 25 item skala OCB. Setelah di uji validitas maka didapatkan hasil sebagai berikut:

a. Skala Religiusitas

Skala religiusitas dibuat berdasarkan pada 5 dimensi yang tersebar kedalam 20 butir item pernyataan. Pengujian validitas dalam penelitian ini dilihat dari nilai signifikan 5% dengan  $N = 50$  dengan nilai  $r$  tabel yaitu 0,279. Setelah dilakukannya pengujian validitas didapatkan hasil bahwa tidak adanya item yang gugur atau tidak valid, hal ini dapat dilihat dari nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel (0, 279). Adapun di bawah ini tabel penjabaran lebih jelasnya sebagai berikut,

TABEL 4.1 BLUE PRINT SKALA RELIGIUSITAS SETELAH UJI COBA

No	Dimensi	Indikator	Item				Total
			Favorabel		Unfavorabel		
			Valid	Tidak Valid	Valid	Tidak Valid	
1	<i>Intellectual</i>	Memiliki pemikiran tentang agama	1, 2	-	3,4	-	4
2	<i>Ideology</i>	Memiliki keyakinan	5, 6	-	7	-	3

		terhadap hal yang tidak perlu dipertanyakan lagi					
3	<i>Public Practice</i>	Rasa memiliki komunitas keagamaan	8,9	-	10	-	3
4	<i>Private Practice</i>	Tindakan pengabdian individu terhadap transendensi	11,12,13	-	4,15	-	5
5	<i>Religious Experience</i>	Memiliki pengalaman dan perasaan religius	16,17,18	-	19,20	-	5
<b>TOTAL</b>			<b>12</b>	<b>-</b>	<b>8</b>	<b>-</b>	<b>20</b>

Berdasarkan pada tabel 4.1, setelah dilakukannya pengujian validitas skala religiusitas yang didistribusikan pada 20 item dengan nilai signifikan 5% dengan  $r$  tabel = 0,279 terdapat 20 item yang valid yang dapat digunakan sebagai data penelitian.

b. Skala Komitmen Organisasi

Skala komitmen organisasi dibuat berdasarkan pada 3 dimensi yang tersebar kedalam 16 butir item pernyataan. Pengujian validitas pada penelitian ini dilihat dari nilai signifikan 5% dengan  $N = 50$  dengan nilai  $r$  tabel yaitu 0,279. Setelah dilakukannya uji validitas, didapatkan hasil bahwa terdapat 15 item valid dan terdapat 1 item tidak valid atau gugur,

dilihat dari nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel (0, 279). Adapun di bawah ini tabel penjabaran lebih jelasnya sebagai berikut,

TABEL 4.2 BLUE PRINT SKALA KOMITMEN ORGANISASI SETELAH UJI COBA

No	Dimensi	Indikator	Item				Total
			Favorabel		Unfavorabel		
			Valid	Tidak Valid	Valid	Tidak Valid	
1	Komitmen Afektif	Memiliki perasaan nyaman terhadap perusahaan	1,2,3	-	4,5,6	-	6
2	Komitmen Normatif	Memiliki rasa tanggung jawab terhadap perusahaan	7, 8	-	9, 10	-	4
3	Komitmen Berkelanjutan	Memiliki keinginan untuk tetap berada di perusahaan karena kebutuhan	11,12	13	14,15, 16	-	6
<b>TOTAL</b>			<b>7</b>	<b>1</b>	<b>8</b>	<b>-</b>	<b>16</b>

Berdasarkan tabel 4.2, setelah dilakukannya pengujian validitas skala komitmen organisasi yang didistribusikan pada 16 item dengan nilai signifikan 5% dengan  $r$  tabel = 0,279 terdapat 15 item valid yang terdiri dari 7 item favorabel dan 8 item unfavorabel yang dapat digunakan

sebagai data penelitian. Pada dimensi komitmen afektif memiliki 6 item valid, dimensi normatif memiliki 4 item valid, dan dimensi komitmen berkelanjutan memiliki 5 item valid.

c. Skala OCB

Skala OCB dibuat berdasarkan pada 5 dimensi yang tersebar kedalam 25 butir item pernyataan. Pengujian validitas pada penelitian ini dilihat dari nilai signifikan 5% dengan  $N = 50$  dengan nilai  $r$  tabel yaitu 0,279. Adapun hasil setelah dilakukannya pengujian validitas yaitu terdapat 17 item valid dan 8 item tidak valid atau gugur, hal ini dapat dilihat dari nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel (0, 279). Adapun di bawah ini tabel penjabaran lebih jelasnya sebagai berikut,

TABEL 4.3 BLUE PRINT SKALA OCB SETELAH UJI COBA

No	Dimensi	Indikator	Item				Total
			Favorabel		Unfavorabel		
			Valid	Tidak Valid	Valid	Tidak Valid	
1	<i>Altruism</i>	Membantu meringankan pekerjaan rekan kerja yang menumpuk	1, 2	-	-	3	3
		Membantu rekan kerja yang mengalami kesulitan	4, 5	-	7	6	4
2	<i>Courtesy</i>	Membantu rekan kerja	8, 9	-	11	10	4

		dalam mencegah timbulnya masalah					
3	<i>Sportsmanship</i>	Tidak banyak protes dan tidak mengeluh pada perusahaan	12,13	14	15,16	-	5
4	<i>Civic Virtue</i>	Berpartisipasi dalam berbagai kegiatan di perusahaan	18,19	17	-	20,21	5
5	<i>Conscientiousness</i>	Mematuhi peraturan di perusahaan	22,23	-	25	24	4
<b>TOTAL</b>			<b>12</b>	<b>2</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>25</b>

Pada tabel 4.3, dilihat bahwa setelah dilakukannya pengujian validitas skala OCB yang didistribusikan pada 25 item dengan nilai signifikan 5% dengan  $r_{tabel} = 0,279$  terdapat 17 item valid yang terdiri dari 12 item favorabel dan 5 item unfavorabel yang dapat digunakan sebagai data penelitian. Pada dimensi *alturism* memiliki 5 item valid, dimensi *courtesy* memiliki 3 item valid, dimensi *sportmanship* memiliki 4 item valid, dimensi *civic virtue* memiliki 2 item valid, dan dimensi *conscientiousness* 3 item valid.

## 2. Uji Realibilitas

Reliabilitas merupakan suatu alat ukur yang dapat melihat kestabilan responden dalam menjawab butir-butir pernyataan yang dilihat dari dimensi

suatu variabel yang disusun ke dalam sebuah kuesioner. Uji reliabilitas dilaksanakan agar dapat melihat seberapa jauh hasil pengukuran dapat dipercaya dan konsisten jika suatu alat ukur telah digunakan lebih dari dua kali terhadap subjek yang persis dengan memakai alat ukur yang sama pula. Uji reliabilitas juga bisa berarti mengukur salah satu alat ukur pervariabel penelitian.<sup>7</sup> Uji reliabilitas pada penelitian ini diukur dengan memakai nilai *Alpha Cronbach* > 0,6 maka dinyatakan reliabel dengan bantuan aplikasi komputer berupa *Statistical Packages for Social Science* (SPSS) versi 22,0 dengan hasil yang didapatkan sebagai berikut:

TABEL 4.4 HASIL UJI RELIABILITAS ITEM RELIGIUSITAS

<b>Reliability Statistics</b>	
Cronbach's Alpha	N of Items
.870	20

Pada tabel 4.4 dapat dilihat bahwa setelah dilakukan uji reliabilitas pada skala religiusitas terdapat nilai alpha yaitu 0.870 dengan item sebanyak 20 butir pernyataan. Maka nilai alpha > 0,6 atau 0,870 > 0,6 yang artinya variabel religiusitas dinyatakan reliabel.

TABEL 4.5 HASIL UJI RELIABILITAS ITEM KOMITMEN ORGANISASI

<b>Reliability Statistics</b>	
Cronbach's Alpha	N of Items
.801	16

<sup>7</sup> V. Wiratna Sujanweni. *SPSS Untuk Penelitian*, 192.

Pada tabel 4.5, dapat dilihat bahwa setelah dilakukan pengujian reliabilitas pada skala komitmen organisasi terdapat nilai alpha yaitu 0.801 dengan item sebanyak 16 butir pernyataan. Maka nilai alpha  $> 0,6$  atau  $0,801 > 0,6$  yang artinya variabel komitmen organisasi dinyatakan reliabel.

TABEL 4.6 HASIL UJI RELIABILITAS ITEM OCB

<b>Reliability Statistics</b>	
Cronbach's Alpha	N of Items
.755	25

Pada tabel 4.6, setelah dilakukan pengujian reliabilitas pada skala OCB didapatkan nilai alpha yaitu 0.755 dengan item sebanyak 25 butir pernyataan. Maka nilai alpha  $> 0,6$  atau  $0,755 > 0,6$  yang artinya variabel OCB dinyatakan reliabel.

Dilihat dari hasil pengujian validitas dan reliabilitas instrumen sebelumnya, sehingga dapat disimpulkan bahwa ketiga instrumen penelitian ini yaitu variabel religiusitas, variabel komitmen organisasi dan variabel OCB dinyatakan valid dan reliabel.

## **C. Hasil Analisis dan Interpretasi Data**

### **1. Uji Asumsi Dasar**

#### **a. Uji Normalitas**

Uji normalitas dilaksanakan agar dapat melihat apakah data pada variabel yang dipakai dalam penelitian tersebut berdistribusi dengan

normal, karena data yang layak dalam melakukan penelitian harus menggunakan data yang berdistribusi normal. Data yang di uji normalitas adalah jumlah dari sebaran skor data variabel religiusitas, variabel komitmen organisasi dan variabel OCB. Metode yang akan ditetapkan dalam pengujian normalitas adalah *kolmogrof-smirnov*, dimana jika nilai signifikan (*Asymp. Sig. 2-tailed*) > 0,5 maka dapat diartikan bahwa data berdistribusi dengan normal. Tetapi apabila nilai signifikan (*Asymp. Sig. 2-tailed*) < 0,05 maka dapat diartikan bahwa data tidak berdistribusi dengan normal.<sup>8</sup>

TABEL 4.7 HASIL UJI NORMALITAS

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.12777589
Most Extreme Differences	Absolute	.056
	Positive	.037
	Negative	-.056
Test Statistic		.056
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

Dilihat pada tabel 4.7, terdapat nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,200 > 0,05 yang artinya bahwa sebaran data penelitian tersebut berdistribusi dengan normal.

<sup>8</sup> V. Wiratna Sujarweni. *SPSS Untuk Penelitian*, 52–55.

## b. Uji Linearitas

Uji linieritas digunakan agar dapat melihat apakah 2 variabel memiliki hubungan secara linear. Data yang layak diharuskan untuk mempunyai hubungan secara linear antara variabel bebas dan variabel terikat. Adapun dasar dalam pengambilan suatu keputusan pada uji linearitas dapat dilihat dari nilai signifikan (*deviation from linearity*)  $> 0,05$  sehingga bisa disimpulkan dengan adanya hubungan linear antara kedua variabel. Sebaliknya, apabila nilai signifikansi (*deviation from linearity*)  $< 0,05$  maka kedua variabel tersebut tidak memiliki hubungan linear.<sup>9</sup>

TABEL 4.8 HASIL UJI LINEARITAS VARIABEL RELIGIUSITAS (X1) DENGAN OCB (Y)

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
OCB *	Between	(Combined)	773.070	17	45.475	4.551	.000
Religiusitas	Groups	Linearity	503.932	1	503.932	50.437	.000
		Deviation from Linearity	269.138	16	16.821	1.684	.066
Within Groups			819.290	82	9.991		
Total			1592.360	99			

Berdasarkan tabel 4.8, disimpulkan bahwa nilai signifikansi pada tabel *deviation from linearity* yaitu  $0,66 > 0,05$ , sehingga dapat diartikan adanya hubungan linear antara variabel religiusitas (X1) dan variabel OCB (Y).

<sup>9</sup> Eva Latipah, *Metode Penelitian Psikologi Pendidikan*. (Yogyakarta: Deepublish, 2014), 133.

Hal ini dapat menentukan bahwa jika variabel religiusitas menghadapi perubahan maka variabel OCB akan cenderung mengikuti.

TABEL 4.9 HASIL UJI LINEARITAS VARIABEL KOMITMEN ORGANISASI (X2) DENGAN OCB (Y)

			ANOVA Table				
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
OCB *	Between	(Combined)	789.952	13	60.766	6.513	.000
Komitmen	Groups	Linearity	574.938	1	574.938	61.620	.000
Organisasi		Deviation from Linearity	215.014	12	17.918	1.920	.043
Within Groups			802.408	86	9.330		
Total			1592.360	99			

Dari tabel 4.9, didapatkan nilai signifikansi pada tabel *deviation from linearity* yaitu  $0,43 > 0,05$ , sehingga dapat diartikan adanya hubungan linear antara variabel komitmen organisasi (X2) dan variabel OCB (Y). Hal ini dapat menentukan apabila variabel komitmen organisasi menghadapi perubahan maka variabel OCB akan cenderung mengikuti.

## 2. Uji Asumsi Klasik

### a. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilaksanakan agar dapat melihat apakah terdapat kesamaan atau kemiripan antar variabel bebas dalam suatu model regresi. Pengujian ini dilakukan agar bisa mencegah terjadinya kesalahan pada suatu proses dalam mengambil keputusan tentang pengaruh pada kedua variabel bebas terhadap variabel terikat. Regresi yang baik diharuskan

tidak memiliki hubungan yang kuat antar variabel bebas. Adapun dasar dalam pengambilan suatu keputusan pada pengujian multikolinearitas dapat dilihat dari nilai VIF, jika nilai VIF < 10,00 maka tidak terjadi multikolinearitas.<sup>10</sup>

TABEL 4.10 HASIL UJI MULTIKOLINEARITAS

Model		Coefficients <sup>a</sup>					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	10.684	5.830		1.832	.070		
	Religiusitas	.268	.121	.261	2.213	.029	.452	2.211
	Komitmen Organisasi	.544	.157	.408	3.465	.001	.452	2.211

Dilihat tabel 4.10, didapatkan hasil uji variabel religiusitas (X1) sebesar VIF = 2.211 < 10.00 dan variabel komitmen organisasi (X2) sebesar VIF = 2.211 < 10.00. Hal ini menyatakan bahwa kedua variabel memiliki nilai VIF < 10.00 sehingga antara variabel bebas yang satu tidak terdapat multikolinearitas atau kemiripan dengan variabel bebas lainnya.

#### b. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas dilaksanakan agar dapat mengetahui apakah terdapat adanya perbedaan atau ketidaksamaan dari nilai residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Regresi yang baik diharuskan agar tidak memiliki gejala heterokedastisitas. Adapun pengujian

<sup>10</sup> V. Wiratna Sujarweni, *SPSS Untuk Penelitian*, 185.

heterokedastisitas sendiri memakai metode uji glejser dengan cara meregresikan variabel bebas dengan nilai obsolut residualnya. Jika nilai signifikan  $> 0.05$  maka tidak adanya gejala heterokedastisitas.<sup>11</sup>

TABEL 4.11 HASIL UJI HETEROKEDASTISITAS

Model		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-3.040	3.415		-.890	.376
	Religiusitas	.109	.071	.227	1.534	.128
	Komitmen Organisasi	-.035	.092	-.057	-.382	.704

Pada tabel 4.11, disimpulkan bahwa hasil uji variabel religiusitas (X1) terdapat nilai signifikan sebesar  $0,128 > 0,05$  dan variabel komitmen organisasi (X2) mendapatkan nilai signifikan sebesar  $0.704 > 0.05$ . Hal ini menyatakan bahwa kedua variabel memiliki nilai signifikan  $> 0.05$  yang artinya tidak adanya gejala heterokedostisitas atau kesamaan antara suatu pengamatan dengan pengamatan lainnya dalam model regresi.

### 3. Uji Hipotesis

Hipotesis yang diajukan pada penelitian ini akan diuji dengan memakai teknik analisis regresi linier berganda. Analisis regresi linier berganda digunakan pada suatu penelitian yang mempunyai 1 variabel terikat dan lebih dari 1 variabel bebas. Adapun dasar dalam pengambilan keputusan pada uji regresi linier berganda bisa dilihat dari nilai signifikan. Apabila nilai

<sup>11</sup> V. Wiratna Sujarweni. *SPSS Untuk Penelitian*, 186–191.

signifikan  $< 0,05$  maka  $H_a$  diterima, sebaliknya jika nilai signifikan  $> 0,05$  maka  $H_a$  ditolak.<sup>12</sup> Terdapat 2 hipotesis minor dan 1 hipotesis mayor yang akan diuji pada penelitian ini, yaitu:

a. Uji hipotesis minor adalah hipotesis yang merupakan bagian dalam hipotesis mayor (1 variabel bebas dengan variabel terikat)

1) Hipotesis minor X1

$H_a$  : Terdapat peran positif antara religiusitas terhadap OCB pada karyawan PT. Panca Teknik Banjarmasin.

$H_o$  : Tidak terdapat peran positif antara religiusitas terhadap OCB pada karyawan PT. Panca Teknik Banjarmasin

TABEL 4.12 HASIL UJI HIPOTESIS MINOR X1

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17.473	5.792		3.017	.003
	Religiusitas	.579	.086	.563	6.736	.000

Dilihat dari tabel 4.12 di atas, variabel religiusitas (X1) mendapatkan nilai signifikan 0.000 sehingga  $H_a$  diterima, karena  $0,000 < 0,05$ . Maka dapat dinyatakan bahwa adanya peran antara religiusitas terhadap OCB pada karyawan PT. Panca Teknik Banjarmasin. Artinya variabel religiusitas (X1) memberikan peran terhadap variabel OCB (Y).

<sup>12</sup> V. Wiratna Sujarweni. *SPSS Untuk Penelitian*, 149–154.

TABEL 4.13 HASIL ANALISIS DETERMINASI HIPOTESIS MINOR  
X1

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

Pada tabel 4.13 di atas, dapat dilihat bahwa nilai R Square sebesar 0,316, sehingga dapat dinyatakan bahwa variabel religiusitas (X1) memiliki peran sebesar 31,6% terhadap variabel OCB (Y).

2) Hipotesisi minor X2

Ha : Terdapat peran positif antara komitmen organisasi terhadap OCB pada karyawan PT. Panca Teknik Banjarmasin.

Ho : Tidak terdapat peran positif antara komitmen organisasi terhadap OCB pada karyawan PT. Panca Teknik Banjarmasin.

TABEL 4.14 HASIL UJI HIPOTESIS MINOR X2

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.634	5.490		2.848	.005
	Komitmen Organisasi	.801	.108	.601	7.442	.000

Berdasarkan pada tabel 4.14, disimpulkan bahwa variabel komitmen organisasi (X2) mempunyai nilai signifikan 0.000 sehingga Ha diterima, karena  $0,000 < 0,05$ . Maka dapat dinyatakan bahwa adanya peran antara

komitmen organisasi terhadap OCB pada karyawan PT. Panca Teknik Banjarmasin. Artinya variabel komitmen organisasi (X2) memberikan peran terhadap variabel OCB (Y).

TABEL 4.15 HASIL ANALISIS DETERMINASI HIPOTESIS MINOR X2

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

Berdasarkan pada tabel 4.15, terdapat nilai R Square sebesar 0,361 yang dapat diartikan bahwa variabel komitmen organisasi (X2) memiliki peran sebesar 36,1% terhadap variabel OCB (Y).

- b. Uji hipotesis mayor adalah hipotesis yang berkaitan dengan keseluruhan variabel dengan objek penelitian.

Ha : Terdapat peran positif antara religiusitas dan komitmen organisasi terhadap OCB pada karyawan PT. Panca Teknik Banjarmasin.

Ho : Tidak terdapat peran positif antara religiusitas dan komitmen organisasi terhadap OCB pada karyawan PT. Panca Teknik Banjarmasin.

TABEL 4.16 HASIL UJI HIPOTESIS MAYOR

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	623.845	2	311.922	31.240	.000 <sup>b</sup>
Residual	968.515	97	9.985		
Total	1592.360	99			

Pada tabel 4.16, diketahui bahwa religiusitas (X1) dan komitmen organisasi (X2) mendapatkan nilai signifikan 0.001 sehingga  $H_0$  diterima, karena  $0,000 < 0,05$ . Maka dapat dinyatakan bahwa peran antara religiusitas dan komitmen organisasi terhadap OCB pada karyawan PT. Panca Teknik Banjarmasin. Artinya terdapat peran yang diberikan oleh variabel religiusitas (X1) dan variabel komitmen organisasi (X2) terhadap variabel OCB (Y).

TABEL 4.17 HASIL ANALISIS DETERMINASI HIPOTESIS MAYOR

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

Dilihat dari tabel 4.17, didapatkan nilai R Square sebesar 0,392 yang dapat disimpulkan bahwa kedua variabel bebas yaitu variabel religiusitas (X1) dan variabel komitmen organisasi (X2) memiliki peran sebesar 39,2% terhadap variabel OCB (Y), sedangkan 60,8% diberikan oleh faktor lainnya.

#### 4. Kategorisasi Skala Instrumen

Kategorisasi dilaksanakan agar dapat memasukkan individu atau subjek penelitian ke dalam suatu kelompok menurut tingkatan kontinum sesuai

dengan atribut yang akan diukur. Kategorisasi ini dapat diketahui dengan melihat nilai rata-rata (mean) dan satuan standar deviasi populasi.<sup>13</sup>

TABEL 4.18 DESKRIPSI STATISTIK DATA PENELITIAN

	N	Min	Max	Mean	Std. Deviation
Religiusitas (X1)	100	59	76	67.22	3.894
Komitmen Organisasi (X2)	100	45	58	50.59	3.009
Organizational Citizenship Behavior (Y)	100	51	65	56.42	4.010
Valid N (listwish)	100				

Berdasarkan pada tabel 4.18, terdapat nilai minimum, nilai maksimum, mean, dan standar deviasi dari skala variabel religiusitas, komitmen organisasi, dan OCB.

TABEL 4.19 DATA STATISTIK DIVISI KARYAWAN

No.	Kategori	Frekuensi	Presentasi
1	Divisi Bor	15	15 %
2	Divisi Welding	12	12 %
3	Divisi Bubut	10	10 %
4	Divisi Otomotif	33	33%
5	Divisi Purchasing	22	22%
6	Satpam	8	8%
TOTAL		100	

<sup>13</sup> Saifuddin Azwar, *Penyusun Skala Psikologi*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2013), 147.

Pada tabel 4.19 di atas, dapat dilihat bahwa untuk divisi bor berjumlah 15 responden atau 15%, untuk divisi welding berjumlah 12 responden atau 12%, untuk divisi bubuk berjumlah 10 responden atau 10%, untuk divisi otomotif berjumlah 33 responden atau 33%, untuk divisi purchasing berjumlah 22 responden atau 22%, dan untuk satpam berjumlah 8 responden atau 8 %

TABEL 4.20 DATA STATISTIK LAMA BEKERJA KARYAWAN

No.	Kategori	Frekuensi	Presentasi
1	1 – 5 Tahun	35	35 %
2	6 – 10 Tahun	23	23 %
3	11 tahun – Seterusnya	52	52 %
TOTAL		100	

Berdasarkan pada tabel 4.20, didapatkan kesimpulan bahwa untuk lama bekerja 1-5 tahun terdapat 35 responden atau 35%, untuk lama bekerja 6-10 tahun terdapat 23 responden atau 23%, dan untuk lama bekerja 10 tahun – seterusnya terdapat 52 responden atau 52%.

Selanjutnya, agar dapat menghitung tinggi atau rendahnya nilai suatu subjek maka akan dilaksanakan kategorisasi variabel skala variabel religiusitas, komitmen organisasi, dan OCB dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

Tinggi :  $X > (\text{Mean} + 1.\text{SD})$

Sedang :  $(\text{Mean} - 1.\text{SD}) \leq X < (\text{Mean} + 1.\text{SD})$

Rendah :  $X < (\text{Mean} - 1.\text{SD})$

Keterangan:

M = Mean (nilai rata-rata)

SD = Standar deviasi

Setelah melakukan perhitungan kategorisasi variabel menggunakan rumus di atas, maka dapat diperoleh kategorisasi tiap variabel yang dijabarkan sebagai berikut:

a. Analisis Data Variabel Religiusitas

Dari hasil perhitungan kategorisasi didapatkan nilai mean pada skala religiusitas sebesar 67,22 dan standar deviasi sebesar 3,894. Selanjutnya dari hasil tersebut akan digunakan untuk mengklasikasikan subjek kedalam kategori tinggi, sedang dan rendah yang dijabarkan berdasarkan tabel di bawah ini:

TABEL 4.21 KATEGORISASI DATA RELIGIUSITAS

No.	Kategori	Norma	Frekuensi	Presentasi
1	$X > 71,11$	Tinggi	15	15 %
2	$63,32 \leq X < 71,11$	Sedang	68	68 %
3	$X < 63,32$	Rendah	17	17 %
TOTAL			100	

Pada tabel 4.21, dapat dinyatakan bahwa tingkat skala variabel religiusitas pada karyawan PT. Panca Teknik Banjarmasin dengan kategorisasi yang tinggi terdapat 15 orang karyawan atau jika dipresentasikan menjadi 15%, pada kategorisasi yang sedang terdapat 68

orang karyawan atau jika dipresentasikan menjadi 68%, dan pada kategorisasi yang rendah terdapat 17 orang karyawan atau jika dipresentasikan menjadi 17%.

b. Analisis Data Variabel Komitmen Organisasi

Dari hasil perhitungan kategorisasi didapatkan nilai mean pada skala komitmen organisasi sebesar 50,59 dan nilai standar deviasi sebesar 3,009. Selanjutnya dari hasil tersebut akan digunakan untuk mengklasikasikan subjek kedalam kategori tinggi, sedang dan rendah yang dijabarkan berdasarkan tabel di bawah ini:

TABEL 4.22 KATEGORISASI DATA KOMITMEN ORGANISASI

No.	Kategori	Norma	Frekuensi	Presentasi
1	$X > 53,939$	Tinggi	22	22 %
2	$47,92 \leq X < 53,93$	Sedang	62	62 %
3	$X < 47,92$	Rendah	16	16 %
TOTAL			100	

Pada tabel 4.22 dapat disimpulkan bahwa tingkat skala variabel komitmen organisasi pada karyawan PT. Panca Teknik Banjarmasin dengan kategorisasi yang tinggi terdapat 22 orang karyawan atau jika dipresentasikan menjadi 22%, pada kategorisasi yang sedang terdapat 62 orang karyawan atau jika dipresentasikan menjadi 62%, dan pada kategorisasi yang rendah terdapat 16 orang karyawan atau jika dipresentasikan menjadi 16%.

c. Analisis Data Variabel OCB

Dari hasil perhitungan kategorisasi didapatkan nilai mean pada skala OCB sebesar 56,42 dan standar deviasi sebesar 4,010. Selanjutnya dari hasil tersebut akan digunakan untuk mengklasikasikan subjek kedalam kategori tinggi, sedang dan rendah yang dijabarkan berdasarkan tabel di bawah ini:

TABEL 4.23 KATEGORISASI DATA OCB

No.	Kategori	Norma	Frekuensi	Presentasi
1	$X > 60,43$	Tinggi	18	18 %
2	$52,41 \leq X < 60,43$	Sedang	58	58 %
3	$X < 52,41$	Rendah	24	24 %
TOTAL			100	

Pada tabel 4.23 dapat disimpulkan bahwa tingkat skala variabel OCB pada karyawan PT. Panca Teknik Banjarmasin dengan kategorisasi yang tinggi terdapat 18 orang karyawan atau jika dipresentasikan menjadi 18%, pada kategorisasi yang sedang terdapat 58 orang karyawan atau jika dipresentasikan menjadi 58%, dan pada kategorisasi yang rendah terdapat 24 orang karyawan atau jika dipresentasikan menjadi 24%.

TABEL 4.24 HASIL UJI REGRESI TIAP DIMENSI VARIABEL X1 TERHADAP VARIABEL Y

Dimensi	R Square	Presentasi	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 4.24 di atas, dapat dilihat bahwa dimensi *intellectual* mempunyai nilai r square sebesar 0,301 atau 30,1%, dimensi *ideology* sebesar 0,000 atau 0%, dimensi *public practice* sebesar 0,155 atau 15,5%, dimensi *private practice* sebesar 0,129 atau 12,9%, dan dimensi *religious experience* sebesar 0,177 atau 17,7%. Maka dapat dilihat bahwa dimensi *intellectual* lebih memberikan pengaruh yang besar terhadap variabel OCB dibandingkan dengan dimensi yang lain, sedangkan dimensi *ideology* tidak memberikan pengaruh terhadap variabel OCB.

TABEL 4.25 HASIL UJI REGRESI TIAP DIMENSI VARIABEL X2 TERHADAP VARIABEL Y

Dimensi	R Square	Presentasi	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 4.25, dinyatakan bahwa dimensi komitmen afektif mempunyai nilai r square sebesar 0,207 atau 20,7%, dimensi komitmen normatif sebesar 0,185 atau 18,5%, dan dimensi komitmen berkelanjutan

sebesar 0,217 atau 21,7%. Maka dapat dilihat bahwa dimensi komitmen berkelanjutan lebih memberikan pengaruh yang besar terhadap variabel OCB dibandingkan dengan dimensi yang lain, sedangkan dimensi komitmen normatif memberikan pengaruh yang paling sedikit terhadap variabel OCB.

#### **D. Pembahasan**

Titisari mendefinisikan OCB ialah perilaku inisiatif karyawan yang tidak berkaitan dengan suatu penghargaan tetapi secara tidak langsung dapat meningkatkan efektifitas bagi organisasi. Perilaku OCB merujuk pada bentuk partisipasi yang melewati batas tuntutan pekerjaan karyawan di tempat kerja seperti menolong karyawan lain, menjadi sukarelawan dalam melakukan tugas tambahan, dan lain-lain.<sup>14</sup> Jadi OCB diartikan sebagai bentuk perilaku inisiatif individu untuk membantu rekan kerjanya atau melakukan pekerjaan lain apabila dibutuhkan, tetapi pekerjaan itu tidak terdapat dalam deskripsi kerja karyawan dan apabila ia membantu rekan kerjanya ia tak akan mendapatkan sanksi. Gambaran OCB dilihat berdasarkan dimensi yang dikemukakan oleh Organ yaitu *altruism, courtesy, sportmanship, civic virtue, dan conscientiousness*.

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi OCB diantaranya adalah religiusitas dan komitmen organisasi. Religiusitas menurut Kusnanda adalah sebuah bentuk

---

<sup>14</sup> Purnamie Titisari, *Peranan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan* (Jakarta: Mitra Wacana Media, 2014), 3–5.

ketaatan, keyakinan dan besarnya pengabdian terhadap agama.<sup>15</sup> Sedangkan komitmen organisasi menurut Luthans 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>16</sup>

Adapun gambaran religiusitas ditinjau melalui dimensi yang dikemukakan oleh Huber yang dipaparkan dalam definisi operational serta landasan teori berisikan 5 dimensi yang berkaitan dengan perilaku religiusitas yaitu *intellectual, ideology, public practice, private practice* dan *religious experience*. Sedangkan gambaran komitmen organisasi dapat dilihat berdasarkan dimensi yang dikemukakan oleh Luthans yaitu komitmen afektif, komitmen normatif, dan komitmen berkelanjutan.

Pada penelitian ini, terdapat 3 hipotesis kerja (Ha) yang telah diterima. Berdasarkan dari uji hipotesis pertama mendapatkan hasil bahwa terdapat adanya peran secara signifikan antara religiusitas terhadap OCB pada karyawan PT. Panca Teknik Banjarmasin dengan sumbangan nilai 31,6%. Hal ini berkaitan juga pada penelitian terdahulu yang diteliti oleh Ilham Imaduddin, dkk yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh secara positif antara religiusitas terhadap OCB.<sup>17</sup> Hal ini sejalan juga dengan hasil observasi dan wawancara dimana karyawan melakukan doa bersama dengan khusuk juga melakukan sholat dengan

---

<sup>15</sup> Dadang Kusnandar, *Bintang Pudar di Langit Politik* (Yogyakarta: Gapura Publishing, 2014), 255.

<sup>16</sup> Fred Luthans, *Organizational Behavior* (New York: McGraw-Hill, 2011), 147.

<sup>17</sup> Ilham Imaduddin, Eka Askafi, dan Arisyahidin, "Religiusitas sebagai Determinan Organizational Citizenship Behavior," *Jurnal Riset dan Aplikasi: Akuntansi dan Manajemen* Vol. 4 No. 2 (Maret 2020): 153.

berjamaah. Dilihat dari hasil penelitian ini bisa diartikan bahwa jika karyawan mempunyai religiusitas yang baik, maka perilaku OCB pada karyawan juga akan baik. Adapun hasil analisis tiap dimensi religiusitas terhadap OCB yaitu dapat diketahui bahwa dimensi *intellectual* memberikan kontribusi terhadap OCB sebesar 30,1%, dimensi *ideology* sebesar 0%, dimensi *public practice* sebesar 15,5%, dimensi *private practice* sebesar 12,9%, dan dimensi *religious experience* sebesar 17,7%. Hal dapat dilihat bahwa dimensi *intellectual* lebih memberikan kontribusi yang lebih besar terhadap variabel OCB yang kemudian diikuti oleh dimensi lainnya, sedangkan dimensi *ideology* tidak memberikan kontribusi terhadap variabel OCB.

Dari hasil uji hipotesis kedua mendapatkan hasil bahwa terdapat adanya peran secara signifikan antara komitmen organisasi terhadap OCB pada karyawan PT. Panca Teknik Banjarmasin dengan sumbangan nilai 36,1%. Hal ini berkaitan juga pada penelitian terdahulu yang diteliti oleh Susilo, Minarsih dan Warso yang memperlihatkan bahwa adanya pengaruh secara positif antara komitmen afektif, komitmen normatif dan komitmen berkelanjutan terhadap OCB.<sup>18</sup> Dilihat dari hasil penelitian ini dapat diartikan bahwa jika karyawan memiliki komitmen organisasi yang baik, maka perilaku OCB pada karyawan juga akan baik. Adapun hasil analisis peran dimensi komitmen organisasi

---

<sup>18</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.

terhadap OCB dapat diketahui bahwa dimensi komitmen afektif mempunyai peran terhadap OCB sebesar 20,7%, dimensi komitmen normatif sebesar 18,5%, dan dimensi komitmen berkelanjutan sebesar 21,7%. Maka dapat dilihat bahwa dimensi komitmen berkelanjutan lebih memberikan kontribusi yang besar terhadap variabel OCB dibandingkan dengan dimensi yang lain, sedangkan dimensi komitmen normatif memberikan kontribusi yang paling sedikit terhadap variabel OCB.

Dari uji hipotesis ketiga mendapatkan hasil bahwa terdapat adanya peran secara signifikan antara religiusitas dan komitmen organisasi terhadap OCB pada karyawan PT. Panca Teknik Banjarmasin dengan sumbangan nilai 39,2% sedangkan 60,8% diberikan oleh faktor lain yang tidak termasuk kedalam penelitian ini. Menurut hasil analisis di atas, dapat disimpulkan bahwa adanya peran secara signifikan antara religiusitas dan komitmen organisasi terhadap OCB pada karyawan PT. Panca Teknik Banjarmasin. Namun, dari hasil tersebut religiusitas dan komitmen organisasi disana tidak sepenuhnya memberikan peranan terhadap OCB, bisa saja individu yang mempunyai perilaku OCB yang tinggi dikarenakan oleh faktor lainnya yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Seperti yang disebutkan oleh Titisari dalam bukunya yang berjudul “*Peranan Organizational Citizenship Behavior*” menyatakan bahwa terdapat 2 faktor yang dapat mempengaruhi OCB yaitu faktor Internal yang meliputi kepuasan kerja, komitmen organisasi, kepribadian, moral karyawan, motivasi dan juga faktor

eksternal yang meliputi kepemimpinan situasional, kepercayaan pada pimpinan, budaya organisasi, kepemimpinan transformasional.<sup>19</sup>

Adapun 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 terdapat 15 orang karyawan atau jika dipresentasikan menjadi 15%, pada kategorisasi yang sedang terdapat 68 orang karyawan atau jika dipresentasikan menjadi 68%, dan pada kategorisasi yang rendah terdapat 17 orang karyawan atau jika dipresentasikan menjadi 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 terdapat 22 orang karyawan atau jika dipresentasikan menjadi 22%,

---

<sup>19</sup> Purnamie Titisari, *Peranan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*, 16–25.

pada kategorisasi yang sedang terdapat 62 orang karyawan atau jika dipresentasikan menjadi 62%, dan pada kategorisasi yang rendah terdapat 16 orang karyawan atau jika dipresentasikan menjadi 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 dikarenakan setiap individu pasti memiliki 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.<sup>20</sup>

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 terdapat 18 orang karyawan atau jika dipresentasikan menjadi 18%, pada kategorisasi yang sedang terdapat 58 orang karyawan atau jika dipresentasikan menjadi 58%, dan pada kategorisasi yang rendah terdapat 24 orang karyawan atau jika dipresentasikan menjadi 24%. Dilihat dari hasil analisis di atas dapat dinyatakan bahwa secara umum OCB pada karyawan PT. Panca Teknik Banjarmasin termasuk pada kategori sedang atau dapat disebut dalam

---

<sup>20</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.

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.

#### **E. Keterbatasan Penelitian**

Mengenai keterbatasan pada penelitian yang sudah dilakukan dengan maksimal serta mengikuti prosedur ilmiah yaitu,

1. Masih terdapat banyak faktor-faktor yang dapat memberikan peranan terhadap OCB, sedangkan pada penelitian ini hanya mencakup 2 faktor saja yaitu religiusitas dan komitmen organisasi.
2. Terdapat keterbatasan pada peneliti dalam mengambil data di lapangan yaitu waktu pengambilan data yang sangat terbatas.
3. Terdapat keterbatasan pada penelitian yang menggunakan skala penelitian yaitu terdapat hasil jawaban responden yang tidak sesuai dengan kondisi sebenarnya.