



RELIGIOSITAS SEBAGAI DETERMINAN ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR

Ilham Imaduddin*, Eka Askafi, Arisyahidin

Pasca Sarjana Universitas Islam Kadiri, Jl. Sersan Suharmaji No. 38 Kediri, Jawa Timur 64128

*ilhamwonk@gmail.com

doi.org/10.33795/jraam.v4i2.002

Informasi Artikel

Tanggal masuk	20-08-2019
Tanggal revisi	03-11-2019
Tanggal diterima	07-11-2019

Keywords:

Religiosity
Organizational Citizenship-Behavior (OCB)
Organizational Commitment

Abstract

The purpose of this study was to determine the effect of religiosity on Organizational Citizenship Behavior (OCB) mediated by organizational commitment in KSPPS BMD Syariah Madiun. The statistical analysis used includes the classical assumption test, hypothesis testing and path analysis. The results showed that religiosity had a positive effect on OCB, but did not have a positive effect on organizational commitment. Organizational commitment has a positive influence on OCB but has not been proven to mediate the relationship of religiosity and OCB. This study provides a new conclusion that organizational commitment is not a mediator of religiosity and OCB relations.

Kata kunci:

Religiositas
Organizational Citizenship-Behavior (OCB)
Komitmen Organisasional

Abstrak

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh religiositas terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) dimediasi komitmen organisasional di KSPPS BMD Syariah Madiun. Analisis statistik yang digunakan meliputi uji asumsi klasik, uji hipotesis dan analisis jalur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa religiositas memiliki efek positif pada OCB, tetapi tidak memiliki efek positif pada komitmen organisasi. Komitmen organisasi berpengaruh positif pada OCB tetapi tidak terbukti memediasi hubungan religiositas dan OCB. Studi ini memberikan kesimpulan baru bahwa komitmen organisasi bukanlah mediator hubungan religiositas dan OCB.



1. Pendahuluan

Industri keuangan syariah di Indonesia mengalami pertumbuhan yang sangat pesat dalam dua dasa warsa ini [1]. Sistem syariah merambah dalam berbagai sektor keuangan mulai dari sektor perbankan, pembiayaan (*leasing*), asuransi, pegadaian, reksadana bahkan sistem keuangan mikro dan koperasi. Masyarakat Indonesia yang hampir 85% adalah mayoritas muslim

menjadi pasar potensial bagi tumbuhnya sistem syariah di Indonesia.

Berdasarkan data statistik yang dikeluarkan oleh Otoritas Jasa keuangan (OJK) tentang perbankan syariah pada Juni 2018, tercatat ada 13 Bank Umum Syariah (BUS), 21 Unit Usaha Syariah (UUS) dan 168 BPRS dengan total aset keseluruhan mencapai 444,43 triliun. Koperasi syariah di Indonesia meskipun jumlahnya masih

minim namun menunjukkan pertumbuhan positif. Berdasarkan data Kementerian Koperasi (Kemenkop & UKM) pada Oktober 2016, jumlah koperasi di Indonesia mencapai 150.223 koperasi, dan dari jumlah tersebut 1,5% nya adalah koperasi simpan pinjam pembiayaan syariah atau disingkat KSPPS. Tercatat jumlah KSPPS di Indonesia adalah 2.253 unit dengan anggota 1,4 juta orang, dan memiliki volume usaha mencapai Rp. 5,2 triliun.

Melihat pasar potensial Indonesia yang mayoritas penduduknya muslim seharusnya sistem syariah di Indonesia dapat berkembang dengan cepat dan pesat. Pada kenyataannya *market share* keuangan syariah Indonesia masih kalah jauh dari sistem konvensional yaitu hanya mencapai 8,47% yang terdiri dari perbankan syariah 5,70% dan sisanya adalah industri keuangan syariah lainnya [1]. Dibandingkan dengan negara lain yang penduduknya juga mayoritas muslim, maka pangsa pasar keuangan syariah di Indonesia masih terlalu kecil. Saat ini pangsa pasar perbankan syariah dunia ditempati pada urutan pertama adalah Saudi Arabia dengan persentase sekitar 51,2%, kemudian diikuti Kuwait sebesar 45,2%, Bahrain 29,3%, Qatar 25,8%, Malaysia 21,3%, Uni Emirat Arab 21,3%, dan Pakistan 10,4%.

Mengenalkan sistem syariah pada masyarakat terkadang menjadi kendala tersendiri bagi pelaku syariah. Sistem syariah mempunyai keunikan dan ciri khas yang tidak dimiliki oleh bentuk badan usaha lain, hal ini dikarenakan sistem syariah sangat identik dengan keyakinan agama tertentu yaitu agama Islam. Hal inilah yang menjadikan religiositas perlu untuk diteliti sebagai salah satu faktor penentu keberhasilan pengelolaan lembaga syariah termasuk koperasi syariah (KSPPS). Menurut [2] religiositas adalah sikap keagamaan, yaitu keadaan yang mendorong seseorang untuk taat terhadap agamanya.

Selama ini studi empiris yang dilakukan oleh beberapa ekonom seringkali

mengabaikan efek dan faktor agama. Menurut mereka agama dianggap sebagai sisi gelap yang tidak terjangkau alat analisis ekonomika. Tetapi belakangan pendapat mereka banyak dibantah oleh para pendukung ekonomika religius karena mereka beranggapan bahwa agama mempunyai pengaruh yang besar untuk diabaikan. [3], [4], [5], [6]. Hal inilah yang menumbuhkan minat bagi penelitian lebih lanjut mengenai peran religiositas dalam setiap kehidupan dan dalam dunia kerja secara spesifik [7], termasuk di dalamnya adalah hubungannya dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

Menurut [8], mendefinisikan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yaitu sebagai perilaku yang tidak termasuk dalam tugas yang dipersyaratkan secara formal tetapi secara keseluruhan mendorong fungsi efektif organisasi serta komitmen organisasional. Hasil penelitian [9], menyatakan religiositas berpengaruh pada OCB. Ketika religiositas meningkat, maka akan menumbuhkan sikap kerja positif, ikatan yang kuat untuk tetap setia pada organisasi tempatnya bekerja (komitmen organisasi meningkat).

Menurut [4] komitmen organisasional adalah derajat kepercayaan karyawan untuk menerima tujuan-tujuan organisasi serta tetap akan tinggal atau tidak dalam organisasi. Karyawan yang merasakan memiliki komitmen kuat pada organisasi akan cenderung berperilaku positif dan berdampak terhadap kesiapannya untuk membantu karyawan lain yang membutuhkan bantuan, ketika kewajibannya sendiri telah selesai dikerjakan.

Penelitian di Indonesia yang terkait hubungan antara religiositas, OCB, dan komitmen organisasi sudah dilakukan oleh [10], [11], dan [12]. Hasil penelitian [11] menjelaskan religiositas mempengaruhi OCB dimediasi komitmen organisasional. Hasil penelitian [13], menjelaskan bahwa

komitmen organisasi dipengaruhi secara signifikan oleh religiositas, tetapi tidak didukung oleh penelitian [15]. Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap OCB merupakan hasil penelitian dari [14] dan [16].

Hasil di atas menunjukkan bahwa religiositas, OCB dan komitmen organisasi merupakan faktor-faktor yang saling berkaitan dalam mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu variabel religiositas sebagai faktor yang bersumber dari individu, komitmen sebagai faktor yang berasal dari organisasi dan OCB sebagai faktor psikologis. Berdasarkan pada fenomena tersebut maka peneliti ingin mengungkapkan adakah pengaruh antara religiositas terhadap OCB, pengaruh religiositas terhadap komitmen, OCB terhadap komitmen dan pengaruh religiositas terhadap OCB dimediasi oleh komitmen di Koperasi Simpan Pinjam Pembiayaan Syariah (KSPPS) BMD Syariah Madiun.

2. Metode

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang dilakukan di Koperasi Simpan Pinjam Pembiayaan Syariah (KSPPS) BMD Syariah Madiun di Jl. Raya Ponorogo No. 87, Dolopo, Madiun. Populasi dan sampel penelitian ini adalah karyawan yang berjumlah 130 orang dengan menggunakan teknik sampling jenuh.

Metode pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada responden yaitu seluruh karyawan. Dalam rangka memastikan bahwa kuesioner dapat diisi secara baik, peneliti mengambil langsung data dan mendampingi proses pengisian kuesioner kepada pengurus dan manajer.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif inferensial yang terdiri dari uji asumsi klasik, uji hipotesis dan analisis jalur/*path analysis*. *Path Analysis* digunakan karena walau alat ini mirip dengan analisis regresi,

namun *path analysis* mampu menyelesaikan hubungan kausalitas dengan tingkat kerumitan yang lebih tinggi. Penelitian ini memiliki model di mana variabel dependen menyebabkan variabel dependen lainnya, oleh karena itu *path analysis* lebih cocok digunakan

3. Hasil dan Pembahasan

Hasil analisis deskriptif adalah sebagai berikut :

Tabel 1. Hasil Analisis Deskriptif

No	Keterangan	Jumlah	Prosen
1.	Jenis Kelamin :		
	Laik-laki	69	53,1%
	Perempuan	61	46,9%
2.	Usia :		
	18 – 25 thn	32	24,6%
	26 – 35 thn	85	65,4%
	36 – 45 thn	10	7,7%
	> 46 thn	3	2,3%
3.	Pendidikan :		
	SMA/SMK	22	16,9%
	Akademi D1, D3	27	20,8%
	Sarjana S1	80	61,5%
	Sarjana S2	1	0,8%
4.	Masa Kerja :		
	< 2 thn	28	21,5%
	2 – 4 thn	32	24,6%
	4 – 6 thn	32	24,6%
	> 7 thn	38	29,2%

Karyawan yang terbanyak adalah direntang usia 26 – 35 tahun yaitu sebesar 65,4% dan tingkat pendidikan yang terbanyak adalah lulusan S1 yaitu 61,5%. Hal ini dapat disimpulkan bahwa sebagian besar karyawan di KSPPS BMD Syariah Madiun adalah di rentang usia produktif dan memiliki tingkat pendidikan yang tinggi serta masa kerja lebih dari 2 tahun.

Berdasarkan skor hasil pada Tabel 2, variabel religiositas dan OCB termasuk dalam kategorisasi baik yang berarti keduanya sudah berjalan dengan baik. Sedangkan variabel komitmen masuk dalam

kategorisasi cukup yang berarti variabel ini juga sudah berjalan tetapi masih belum maksimal.

Tabel 2. Hasil Penelitian

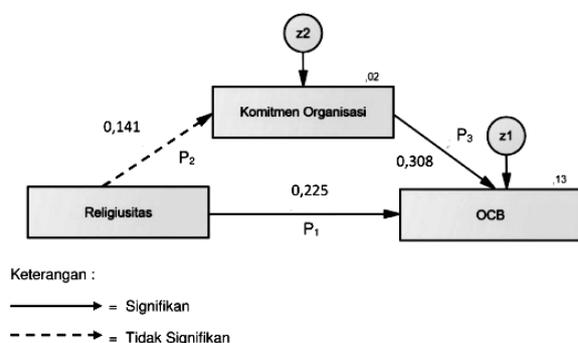
No	Variabel	Skore / Rata-rata	Kategorisasi
1.	Religiositas	4,10	Baik
2.	OCB	4,26	Baik
3.	Komitmen	3,82	Cukup

Sumber : Hasil Penelitian (Januari, 2019)

Data penelitian telah lulus uji prasyarat / asumsi klasik yaitu melalui uji normalitas dimana nilai signifikansi dari uji *Kolmogorov Smirnov* diperoleh nilai 0,200 lebih besar > 0,05 yang berarti bahwa data penelitian berdistribusi normal. Uji heteroskedastisitas dengan gambar *scatterplots* yang menunjukkan pola yang tidak terjadi gejala atau masalah heteroskedastisitas. Berdasarkan uji *run-test* menunjukkan bahwa tidak terdapat gejala atau masalah autokorelasi dengan nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,159 lebih besar > dari 0,05.

Berdasarkan hasil uji-t variabel religiositas dan variabel OCB diperoleh nilai $t = 2,618$ dan nilai signifikan $0,010 < 0,05$. Berarti religiositas berpengaruh terhadap OCB.

Gambar 1. Hasil Analisis Jalur



Berdasarkan hasil uji-t antara variabel religiositas dan komitmen organisasi, diperoleh nilai $t = 1,613$ dan nilai signifikan $0,109 > 0,05$. Berarti variabel religiositas

tidak berpengaruh terhadap variabel komitmen. Berdasarkan hasil uji-t antara variabel komitmen organisasi dan OCB diperoleh nilai t sebesar 3,657 dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Hasil ini berarti variabel komitmen organisasi berpengaruh terhadap variabel OCB.

Hasil analisis jalur (*path analysis*), menghasilkan, efek langsung religiositas ke OCB sebesar 0,225, sedangkan efek komitmen organisasi ke OCB sebesar 0,308. Kita dapat melihat efek langsung dan efek tidak langsung dari variabel religiositas (X) ke variabel OCB (Y). Efek langsung religiositas (X) ke OCB (Y) merupakan jalur P_1 yakni sebesar 0,225. Sedangkan efek tidak langsung merupakan perkalian antara $P_2 \times P_3$ yakni sebesar 0,043. Jadi pengaruh tidak langsung lebih kecil dari pengaruh langsung, atau $0,043 < 0,225$.

Penelitian melalui analisis jalur memperlihatkan bahwa efek tidak langsung lebih kecil dibandingkan efek langsung, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa tidak terjadi peran mediasi dalam model ini. Hal ini menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi bukan mediator hubungan religiositas dan OCB.

Berdasarkan hasil analisis dan uji hipotesis pertama (H_1) menunjukkan religiositas berpengaruh terhadap OCB. Hasil ini mendukung penelitian [9], [10], [11], dan [12], sehingga dapat menjelaskan bahwa religiositas dan OCB di KSPPS BMD Syariah, saling berkaitan dan berpengaruh satu sama lain, artinya ketika religiositas karyawan tinggi maka tanpa sadar akan menumbuhkan semangat OCB antar karyawan, bahkan OCB ini adalah bagian dari semangat atau sikap religiositas seseorang, yaitu sifat ikhlas dan suka menolong. Hasil hipotesis kedua (H_2) religiositas tidak berpengaruh pada komitmen organisasi, yang berarti tidak mendukung penelitian [13], tetapi mendukung penelitian [15], yang menyatakan bahwa ketika religiositas

seseorang tinggi, terkadang mereka tidak membutuhkan lagi komitmen untuk dapat loyal dan setia pada pekerjaan.

Hasil uji hipotesis ketiga (H_3) komitmen organisasi berpengaruh terhadap OCB, hasil ini mendukung penelitian [14] dan [16], artinya ketika komitmen organisasi seseorang meningkat atau tinggi maka secara langsung atau tidak langsung akan memunculkan sikap OCB, dimana demi tercapainya tujuan dan misi koperasi yang menjadi komitmen organisasi, maka akan mendorong karyawan untuk saling membantu dan tolong menolong menyelesaikan tanggung jawab pekerjaannya, baik pekerjaannya sendiri, teman, atau team. Hasil uji hipotesis empat (H_4) menunjukkan bahwa variabel religiositas tidak berpengaruh terhadap OCB dimediasi komitmen organisasional. Hasil ini tidak mendukung penelitian terdahulu dari [11], yang menyatakan religiositas berpengaruh positif terhadap OCB dimediasi oleh komitmen organisasi. Berarti variabel religiositas tidak memerlukan variabel komitmen organisasi untuk dapat ke OCB sebab secara langsung pengaruh religiositas terhadap OCB justru lebih besar dibandingkan ketika harus melalui variabel komitmen organisasi.

Inti dari hasil penelitian ini, adalah terbangunnya semangat religiositas yang tinggi di antara karyawan KSPPS BMD Syariah membuat setiap karyawan tidak memerlukan lagi komitmen terlebih dahulu untuk dapat menjadi karyawan yang bersifat atau mempunyai karakter OCB. Semangat religiositas yang dibangun di KSPPS BMD Syariah melalui berbagai macam kegiatan keagamaan, ritual, dan kebiasaan aktivitas setiap hari, yang diwujudkan dalam sholat dhuha dan doa bersama, sholat berjamaah, pengajian, yasinan, istighosah dan ziarah wali yang dilakukan di KSPPS BMD Syariah telah berhasil menumbuhkan semangat religiositas yang tinggi. Religiositas yang tinggi ini memunculkan sikap positif dan baik, yang diantaranya yaitu sifat ikhlas, saling tolong menolong, berjiwa sosial dan

lain sebagainya. Sifat-sifat itulah yang dibutuhkan OCB untuk dapat tumbuh dan berkembang dengan baik.

4. Kesimpulan

Berdasarkan analisis dan pembahasan maka dapat diambil kesimpulan bahwa religiositas berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB. Variabel religiositas tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi, dan variabel komitmen organisasi berpengaruh terhadap OCB. Variabel komitmen organisasi terbukti tidak memediasi hubungan religiositas dan OCB.

KSPPS BMD Syariah perlu lebih memperhatikan, menjaga, dan meningkatkan ketiga variabel tersebut agar terus dapat berjalan dengan baik. OCB mempunyai peran strategis di KSPPS BMD Syariah sehingga bisa dimasukkan sebagai nilai budaya kerja dalam perusahaan (*code of conduct*), dipupuk, dibina, serta dilestarikan karena apabila OCB sudah terbentuk dan melekat pada diri masing-masing karyawan, maka KSPPS BMD Syariah akan lebih mudah untuk mencapai visi dan misinya.

Daftar Rujukan

- [1] OJK. Snapshot Perbankan Syariah Indonesia [Internet]. 2018. Available from: <https://www.ojk.go.id/id/kanal/syariah/berita-dan-kegiatan/publikasi/Pages/Snapshot-Perbankan-Syariah-Indonesia-Juni-2018.aspx>
- [2] Jalaludin. Psikologi Agama, Memahami Prilaku dengan Mengaplikasikan Prinsip-Prinsip Psikologi. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada, 2016.
- [3] Yick AG. A Metasynthesis of Qualitative Findings on the Role of Spirituality and Religiosity Among Culturally Diverse Domestic Violence Survivors. *Qu{Bibliography}al Health Res*

- [Internet]. 2008;18(9):1289–306.
Available from:
<https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/1049732308321772>.
- [4] Adawiyah, W.R., Shariff, M.N., Saud, M.B., and Mokhtar, S. S. Workplace spirituality as a moderator in the relationship between soft TQM and organizational commitment. *International Journal of Business and Social Science*. 2011 June. Vol. 2 No. 10. Available from : www.ijbssnet.com/journals/Vol.202_No...June_2011.
- [5] Huang, C. C., You, C.S., & Tsai, M.T. A multidimensional analysis of ethical climate, job satisfaction, organizational commitment, and organizational citizenship behaviors. *Nursing Ethics*, 2012. Vol. 19, No. 4: 513-529.
<https://doi.org/10.1177/2F0969733011433923>
- [6] Kazemipour, Farahnaz., amin, S. M., & Pourseidi, Bahram. Relationship between workplace spirituality and organizational citizenship behavior among nurses through mediation of affective organizational commitment. *Journal of Nursing scholarship*, 2012, 44 (3) : 302-310. ISSN 1527-6546.
- [7] Palupi, M. & Tjahjono, H.K. A Model of Religiosity and Organizational Justice : The impact on Commitment and Dysfunctional Behavior. *The 27th International Business Information Management Association Conference Proceedings*, 2016, 1781-1790 ISBN: 978-0-9860419-6-9.
- [8] Robbins. *Prinsip-prinsip Prilaku Organisasi*. Jakarta : Penerbit Airlangga Edisi kelima, 2013.
- [9] Kutcher EJ, Bragger JD, Rodriguez-Srednicki O, Masco JL. The role of religiosity in stress, job attitudes, and organizational citizenship behavior. *J Bus Ethics*. 2010;95(2):319–37. doi: 10.1007/s10551-009-0362-z
- [10] Susanti, R. Hubungan Religiositas dan Kualitas Kehidupan Kerja dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Karyawan [Internet]. *J Psikologi* ISSN: 2407-8786 Online; 2016;11(2):94–102.
- [11] Siswanti Y. Pengaruh Religiositas Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dimediasi Oleh Komitmen Organisasional Dan Kepuasan Kerja [Internet]. 2017 Sep 16. Available from: <http://repository.umy.ac.id/handle/123456789/16170>
- [12] Wahyudin, Pradisti L, Sumarsono, Wulandari SZ. Dimensi Religiositas & Pengaruhnya Terhadap Organizational Citizenship Behaviour (Studi Pada Universitas Jenderal Soedirman Purwokerto). *Sustain Compet Advant*. 2013 Nov 11;2(1).
- [13] Sabila, N.A, Budiman, A. Relationship Between Religiosity & Organizational Commitment of Teachers in Baiturrahman Islamic Boarding School Bandung. *Prosending Psikologi*, Agustus 2018. Vol. 4, No.2. ISSN: 2460-6448. Available from : <http://karyailmiah.unisba.ac.id/index.php/psikologi/issue/view/185>.
- [14] Askafi E, Chandrarin G, Assih P, Respati H. Organizational Citizenship Behavior as a Way to Improve Performance:Evidence from Muslim Teachers in Indonesia [Internet]. Vol. 9, *European Journal of Business and Management* www.iiste.org ISSN. Online; 2017. Available from: www.iiste.org/Journals/index.php/EJBM/article/view/38821/39923

- [15] Penelitian Arsy Z Listya. Pengaruh Religiositas Dan Etika Kerja Islami Terhadap Komitmen Organisasional dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Lembaga Pendidikan Islam Terpadu Bias [Internet]. Jurnal Penelitian Universitas Islam Indonesia Yogyakarta. Available from: <https://dspace.uii.ac.id/handle/123456789/5644>
- [16] Albert Kurniawan. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior PT. X Bandung [Internet]. Vol. 15, Jurnal Manajemen ISSN 2579-4094 Online;2015. Available from: <https://www.neliti.com/publications/115302>