



PENGARUH RELIGIUSITAS DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) PADA KARYAWAN TOSERBA PAJAJARAN KOTA BANJAR

THE EFFECT OF RELIGIOSITY AND ORGANIZATIONAL CULTURE TOWARDS ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) ON EMPLOYEES OF PAJAJARAN DEPARTMENT STORE BANJAR

Oleh :

Indriatri Puspasiwi¹
Ugung Dwi Ario Wibowo²
Imam Faisal Hamzah³

ABSTRACT

Submitted:
25-08-2021

Revision:
22-03-2022

Accepted:
22-09-2022

This study aimed to find out the effect of religiosity and organizational culture towards organization citizenship behavior on employees of Pajajaran department store, Banjar City. A quantitative method was employed in this study. The population of this study was all of the employees of Pajajaran department store, Banjar City with a total of 97 employees. The organizational citizenship behavior, religiosity, and organizational culture scales were used as a data collection technique. The results of data analysis in this study obtained the value of F-count is 96.246 at a significance level of 1% with a value of $p = 0.000$ ($p < 0.01$) and the determination R-square result is 0.672. The determinant coefficient showed that religiosity and organizational culture provide an effective contribution of 67.2% to organizational citizenship behavior. Meanwhile, 32.8% is influenced by other variables that are not examined in this study, such as job satisfaction, personality, motivation, leadership style, and work attitude. The result of this study are expected to be useful for the development of psychology, especially in the field of industrial and organizational psychology. This research can add insight and direct experience regarding the influence of religiosity and organizational culture on OCB to employees of the Pajajaran Departemen Store, Banjar City. With the result of this study, that subject can now and understand the factors that can affect OCB, so that the subject can be motivated to make efforts that can improve OCB in theirselves.

Keywords: *organizational citizenship behavior, religiosity, organizational culture*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji religiusitas dan budaya organisasi dalam pengaruhnya terhadap *organizational citizenship behavior* pada karyawan di Toserba Pajajaran Kota Banjar.

¹ Indriatri Puspasiwi, Universitas Muhammadiyah Purwokerto, araaaaaaa7@gmail.com

² Ugung Dwi Ario Wibowo, Universitas Muhammadiyah Purwokerto, Email: ugungs@yahoo.com

³ Imam Faisal Hamzah, Universitas Muhammadiyah Purwokerto, Email: imamfaisalh@ump.ac.id

Penelitian ini menggunakan populasi seluruh karyawan Toserba Pajajaran Kota Banjar yang berjumlah 97 karyawan. Pengumpulan data dilakukan menggunakan skala *organizational citizenship behavior*, skala religiusitas, dan skala budaya organisasi. Hasil analisis data dalam penelitian ini diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 96,246 pada taraf signifikansi 1% dengan nilai $p = 0,000$ ($p < 0,01$) dan diperoleh hasil determinasi R_{square} adalah sebesar 0,672. Religiusitas dan budaya organisasi memberikan sumbangan efektif 67,2% terhadap OCB, sedangkan sebesar 32,8% berasal dari variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti kepuasan kerja, kepribadian, motivasi, gaya kepemimpinan, dan sikap kerja.

Kata kunci: *organizational citizenship behavior*, religiusitas, budaya organisasi

PENDAHULUAN

Setiap perusahaan pasti mempunyai tujuan dalam perusahaan tersebut, dan dalam menggapai tujuan yang dimiliki perusahaan harus mengupayakan berbagai hal dan memaksimalkan segala potensi yang dimilikinya. Perusahaan pasti telah menetapkan target bagi karyawannya, baik itu target harian, mingguan, bulanan, maupun tahunan. Karena target tiap karyawan berbeda-beda maka tiap karyawan pun fokus untuk memenuhi targetnya masing-masing. SDM yang profesional harus mengembangkan kemampuan baru agar dapat mencapai peran dan tanggung jawab yang ada (Rini, Rusdarti, & Suparjo, 2013). SDM sebagai aset penting sebuah organisasi yang keberadaannya dapat mempengaruhi sumber daya yang lainnya (Mubarok, Sedjo, & Prabawati, 2020). Keberhasilan organisasi/perusahaan dapat dilihat dari SDM yang mau bekerja sama, saling memberi saran dan masukan, saling tolong menolong, dan efektif dalam bekerja (Husniati & Pangestuti, 2019).

Setiap karyawan memiliki tugas serta tanggung jawab mereka masing-masing. Meskipun begitu, tidak menutup kemungkinan mereka dapat bekerja melebihi target yang telah ditentukan, dan tidak menutup kemungkinan juga dapat saling membantu dalam melakukan pekerjaannya. Karyawan dapat dikatakan memiliki OCB yang tinggi jika memiliki kemampuan kerja yang tinggi, ingin tahu, empati, dan kreatif dalam bekerja sehingga dapat membantu perusahaan atau organisasi mencapai tujuan (Oemar, 2013). Pegawai dengan OCB tinggi akan mampu bekerja lebih dari apa yang menjadi kewajiban mereka (Hastuti & Wibowo 2020). OCB dalam Islam dapat dirujuk dari Rasulullah SAW yang mengajarkan umatnya untuk membantu kepada sesama manusia juga berbuat baik kepada semua makhluk (Usman & Afifah, 2021). OCB adalah perilaku bebas seseorang yang tidak mendapatkan *reward* dari perusahaan secara langsung tetapi perilaku tersebut dapat mempengaruhi keefektifitasan kerja perusahaan (Adiawaty, 2021).

Peneliti melakukan studi pendahuluan pada Oktober 2020. Peneliti mewawancarai HRD Toserba Pajajaran dan beberapa karyawan, dari hasil wawancara tersebut didapatkan kuatnya religiusitas yang terdapat pada karyawan Toserba Pajajaran dan terdapat pula budaya organisasi yang kental antar karyawan, serta karyawan di Toserba Pajajaran Kota Banjar suka membantu atau mengerjakan pekerjaan yang bukan tugasnya, hal itu mencerminkan sikap OCB. Toserba Pajajaran adalah perusahaan yang kental dengan nilai-nilai islami dan menerapkan nilai-nilai *illahiyyah* dalam menjalankan perusahaan. Seperti melaksanakan shalat wajib berjamaah di masjid terdekat, selain itu karyawan harus menutup transaksi 5-10 menit saat memasuki waktu shalat.

Perilaku-perilaku karyawan Toserba Pajajaran yang mencerminkan sikap OCB yaitu seperti membantu rekan kerja melakukan tugasnya meskipun hal itu di luar tanggung jawabnya. Karyawan dengan keyakinan yang tinggi akan agamanya akan menjadikan ia bersikap baik dan

Indriatri Puspasiwi, Ungung Dwi Ario Wibowo, & Imam Faisal Hamzah. Pengaruh Religiusitas dan Budaya Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Karyawan Toserba Pajajaran Kota Banjar

bijak baik di dalam maupun di luar pekerjaannya (Darmawati, Hidayati, & Herlina, 2013). Kereligiusitasan karyawan dapat membuat karyawan lebih baik dalam melakukan pekerjaannya dan juga dapat memunculkan perilaku OCB pada karyawan yang tentunya membawa keuntungan bagi perusahaan. Ketika religiusitas meningkat, maka akan menumbuhkan sikap kerja positif, ikatan yang kuat untuk tetap setia pada organisasi tempatnya bekerja (Wahyudin, Pradisti, & Wulandari, 2018).

Budaya organisasi juga dapat memengaruhi OCB, selain religiusitas. Budaya organisasi menjadi pedoman dalam berperilaku di organisasi atau perusahaan, berupa nilai-nilai yang dianut dan dikembangkan dalam organisasi atau perusahaan. Nilai-nilai tersebut mendapat pengaruh dari lingkungan sekitar tempat mereka bekerja yang kemudian menjadi budaya di organisasi maupun perusahaan, dengan harapan nilai-nilai tersebut dapat meningkatkan kinerja karyawan (Aziizah, 2018).

Beberapa penelitian terkait Budaya Organisasi dan OCB pada pegawai atau karyawan perusahaan atau organisasi sudah dilakukan di Indonesia, seperti penelitian Oemar (2013), Nugraha dan Adnyani (2018). Selain itu ada pula penelitian yang menunjukkan adanya hubungan antara religiusitas dengan perilaku OCB karyawan UIN Suska Riau yaitu penelitian Susanti (2015). Begitu pula pada penelitian Arifianto, Mutawali, dan Subekti (2020) yang memaparkan bahwa religiusitas memiliki pengaruh pada OCB.

Van Dayne, Cummings, dan McLean-Parks (dalam-Organ, Podsakoff, & MacKenzie, 2006) memposisikan OCB dalam kerangka perilaku *extra-role* yang lebih besar. Istilah ini memiliki arti yang mirip dengan OCB, diartikan sebagai perilaku yang berusaha agar dapat memberikan keuntungan bagi organisasi dengan memberikan lebih dari harapan. OCB atau dengan kata lain perilaku baik warga organisasi dapat diartikan sebagai kerelaan karyawan untuk membantu melakukan pekerjaan yang bukan menjadi kewajibannya (Susanti, 2015). Perilaku OCB dalam berorganisasi dapat membantu mengefektivitasikan kinerja dan menciptakan sinergi positif dalam tim (Soedarmadi, 2019). OCB sebagai kebiasaan kerja yang dapat memberi keuntungan bagi organisasi yang dilakukan oleh individu dalam organisasi (Wibowo dalam Yuliani & Katim, 2017). Berdasarkan beberapa pengertian OCB atau perilaku kewarganegaraan organisasional dapat disimpulkan bahwa OCB merupakan suatu perilaku untuk melakukan pekerjaan secara sukarela yang tidak tercantum dalam deskripsi pekerjaannya tanpa diperintah dan secara tidak langsung meningkatkan fungsi efektif perusahaan.

Organ (dalam Putrana et al., 2016) memaparkan bahwa dimensi yang dapat menjadi tolak ukur OCB meliputi altruisme, kebajikan masyarakat, kesadaran, kesopanan, dan sportivitas. Faktor yang mempengaruhi OCB menurut Rahmawati dan Prasetya (2017) adalah kepuasan kerja, kepribadian, motivasi, gaya kepemimpinan, budaya organisasi.

Religiusitas dapat diartikan sebagai penghayatan dari berbagai nilai agama pada diri seseorang. Penghayatan berhubungan dengan keyakinan seseorang terhadap agamanya, baik yang diucapkan maupun dilakukan. Keyakinan ini kemudian dibuktikan secara nyata pada perilaku sehari-hari (Aviyah & Farid, 2014). Religiusitas adalah mengenai pengetahuan, keyakinan, ibadah dan akidah, serta penghayatan atas agama yang diyakini (Nashori, Mucharam, & Ru'iyah, 2002). Religiusitas dapat disimpulkan bahwa religiusitas adalah penghayatan nilai-nilai agama yang berhubungan dengan keyakinan seorang terhadap agamanya yang diucapkan maupun dilakukan sehari-hari.

Glock & Stark (dalam Wahyudin, Pradisti, & Wulandari, 2018) menjelaskan dimensi religiusitas terdiri dari dimensi ritual (*syariah*), dimensi ideologis (*aqidah*), intelektual (ilmu), pengalaman atau penghayatan (eksperimental), konsekuensial (pengamalan). Thouless (1974) menyatakan beberapa faktor yang dapat mempengaruhi religiusitas adalah faktor sosial, faktor

pengalaman, faktor kebutuhan, dan faktor proses pemikiran. Agama dengan nilai-nilainya dapat mempengaruhi individu dalam berpikir dan berperilaku baik kepada sesama manusia dan semua makhluk, beritikad untuk memperbaiki diri di mana pun ia berada, dan bertanggung jawab atas segala perilakunya. Dianjurkan bagi para manajer sumber daya manusia untuk mengapresiasi, memperlakukan dan menciptakan lingkungan yang nyaman maupun kondusif pada karyawan sehingga dapat bekerja dengan maksimal mampu berkembang dan membantu tercapainya tujuan organisasi (Elmi & Murhanip, 2019).

Budaya organisasi merujuk pada keyakinan bersama, sikap dan asumsi-asumsi yang secara langsung maupun tidak langsung diterima dan digunakan anggota organisasi untuk berhadapan dengan segala aspek di luar organisasi dalam mencapai tujuan organisasi (Sulaksono, 2015). OCB akan tercipta jika dalam suatu organisasi atau perusahaan sudah memiliki pemahaman mengenai budaya organisasi yang baik (Ariani, Sintaasih, & Putra, 2017). Budaya organisasi diartikan sebagai keyakinan-keyakinan, nilai-nilai, asumsi-asumsi, maupun norma-norma yang ada dan disepakati serta diakui oleh para anggota organisasi sebagai standar perilaku dan penyelesaian masalah (Sutrisno, 2010).

Budaya organisasi juga dapat didefinisikan sebagai pola nilai dan keyakinan yang menolong anggotanya untuk memahami fungsi organisasi dan norma-norma untuk berperilaku dalam organisasi (Lund, 2003). Berdasarkan beberapa pengertian budaya organisasi tersebut, peneliti menyimpulkan budaya organisasi merupakan pola atau perangkat sistem nilai, norma, keyakinan, dan asumsi yang berlaku dan disepakati serta dilakukan oleh para anggota organisasi untuk membantu anggota memahami fungsi organisasi, menjadi pedoman perilaku, dan rujukan dalam penyelesaian masalah dalam organisasi.

Robbins (dalam Prabawanti, Setiyaningrum, Darmoyo, & Hermawan, 2019) menyebutkan bahwa dimensi budaya organisasi terdiri dari perhatian terhadap detail, orientasi pada hasil, orientasi sejumlah orang, orientasi di dalam tim, agresivitas, stabilitas, dan inovasi dan pengambilan resiko. Jones (dalam Resty, Hariyadi, & Nuzulia, 2013) menyebutkan bahwa budaya organisasi dibentuk melalui keterkaitan antara empat faktor utama, yaitu karakter perorangan, etika perusahaan, pembagian hak atau kekuasaan, dan struktur organisasi.

METODOLOGI PENELITIAN

Subjek Penelitian

Penelitian ini menggunakan seluruh populasi yaitu seluruh karyawan Toserba Pajajaran Kota Banjar yang berjumlah 97 karyawan.

Metode Pengumpulan Data dan Instrumen Pengumpulan Data

Penelitian ini mengumpulkan data dengan menyebarkan kuisioner tertutup (*closed ended*) secara langsung ke subjek yang dituju dan secara online melalui formulir *google*. Instrumen penelitian yang digunakan adalah skala OCB, skala religiusitas, dan skala budaya organisasi yang disusun oleh peneliti berdasarkan teori yang relevan. Skala OCB disusun berdasarkan 5 dimensi: *altruism* (menolong secara sukarela), *civic virtue* (kebajikan masyarakat), *conscientiousness* (kesadaran), *courtesy* (kesopanan), *sportmanship* (sportivitas) berjumlah 25 item ($\alpha = 0,926$).

Skala religiusitas disusun berdasarkan 5 dimensi: dimensi ritual (*syariah*), dimensi ideologis (*aqidah*), intelektual (ilmu), pengalaman atau penghayatan (eksperiental), konsekuensial (pengamalan) berjumlah 30 item ($\alpha = 0,915$). Skala budaya organisasi disusun berdasarkan 7 dimensi yaitu *attention to detail* (perhatian terhadap detail), *outcome orientation* (orientasi hasil), *people orientation* (orientasi sejumlah orang), *team orientation* (orientasi tim),

aggressiveness (agresivitas,) *stability* (stabilitas), dan *innovation and risk taking* (inovasi dan pengambilan resiko) berjumlah 26 item ($\alpha = 0,935$). Data dianalisis menggunakan analisis regresi linier berganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Skala OCB memiliki koefisien reliabilitas sebesar 0,926 dan memiliki item valid sebanyak 25 item, religiusitas memiliki koefisien reliabilitas sebesar 0,915 dan memiliki 30 item valid, sedangkan budaya organisasi memiliki koefisien reliabilitas 0,935 dan memiliki 26 item valid. Hasil uji regresi pada taraf signifikansi 1% untuk pengaruh religiusitas terhadap OCB diperoleh nilai $F_{hitung} = 54,749$ dan nilai probabilitas sig. (p) = 0,000- ($p < 0,01$) sehingga dapat dikatakan signifikan. Sedangkan $t_{hitung} = 7,399$ dan nilai probabilitas sig. (p) = 0,000 sehingga dapat dikatakan signifikan, maka hipotesis satu diterima yaitu terdapat pengaruh yang signifikan antara religiusitas terhadap OCB. Berdasarkan hasil analisis juga diperoleh hasil koefisien determinasi R_{square} sebesar 0,366 nilai tersebut mengandung arti bahwa dalam sumbangan efektif religiusitas terhadap OCB, yaitu sebesar 36,6%.

Uji asumsi yang dilakukan dalam penelitian ini adalah uji normalitas dan uji linearitas. Hasil uji normalitas menunjukkan ketiga variabel pada penelitian ini terdistribusi secara normal. Hal tersebut dapat dilihat dari hasil uji normalitas pada variabel OCB memiliki nilai $p = 0,360$, variabel religiusitas memiliki nilai $p = 0,155$, dan variabel budaya organisasi memiliki nilai $p = 0,103$. Ketiga variabel tersebut memiliki $p > 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa setiap variabel memiliki signifikansi normalitas yang baik. Berdasarkan hasil uji linearitas, dapat diketahui bahwa variabel religiusitas terhadap OCB memiliki nilai *sig. linearity* sebesar 0,000 ($< 0,05$) dan *sig. deviation from linearity* sebesar 0,366 ($> 0,05$) maka variabel tersebut linear. Sedangkan variabel budaya organisasi terhadap OCB memiliki nilai *sig. linearity* sebesar 0,000 ($< 0,05$) dan *sig. deviation from linearity* sebesar 0,130 ($> 0,05$) maka variabel tersebut juga linear. Hasil uji multikolinearitas, diketahui bahwa variabel religiusitas dan budaya organisasi memiliki nilai sebesar 0,647 dan nilai VIF sebesar 1,484, sehingga kedua variabel memiliki nilai *tolerance* $> 0,10$ dan nilai VIF $< 10,00$, sehingga model regresi pengaruh religiusitas dan budaya organisasi terhadap OCB tidak terjadi multikolenaritas.

Analisis data memperoleh hasil koefisien determinasi R_{square} sebesar 0,639, sehingga nilai tersebut berarti budaya organisasi memberikan sumbangan efektif terhadap OCB sebesar 63,9%. Hasil uji regresi pada taraf signifikansi 1% untuk pengaruh budaya organisasi terhadap OCB diperoleh nilai $F_{hitung} = 168,442$ serta nilai probabilitas sig. (p) = 0,000 ($p < 0,01$) sehingga dapat dikatakan signifikan, dan $t_{hitung} = 12,979$ serta nilai probabilitas sig. (p) = 0,000 ($p < 0,01$) sehingga dapat dikatakan signifikan, maka hipotesis dua diterima yaitu terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi terhadap OCB. Hasil uji regresi pada taraf signifikansi 1% untuk pengaruh religiusitas dan budaya organisasi terhadap OCB diperoleh nilai $F_{hitung} = 96,246$ dan nilai probabilitas sig. (p) = 0,000 karena $p < 0,01$ sehingga dapat dikatakan signifikan, maka hipotesis tiga diterima yaitu terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan atau bersama-sama variabel religiusitas dan budaya organisasi terhadap OCB. Berdasarkan hasil analisis juga diperoleh hasil koefisien determinasi R_{square} sebesar 0,672 nilai tersebut mengandung arti bahwa variabel religiusitas dan budaya organisasi secara simultan memberikan sumbangan efektif terhadap OCB sebesar 67,2%.

Berdasarkan uji regresi, pengaruh religiusitas terhadap OCB pada karyawan Toserba Pajajaran Kota Banjar dengan taraf signifikansi 1% diperoleh nilai $F_{hitung} = 54,749$ serta nilai probabilitas sig. (p) = 0,000 ($p < 0,01$); $t_{hitung} = 7,399$ serta nilai probabilitas sig. (p) = 0,000; dan R_{square} sebesar 0,366. Dapat disimpulkan bahwa hipotesis satu diterima yaitu terdapat pengaruh

yang signifikan antara religiusitas terhadap OCB pada karyawan Toserba Pajajaran Kota Banjar sebesar 36,6%. Selain itu pengaruh religiusitas terhadap OCB memiliki persamaan regresi $y = 29,607 + 0,545x$. Dapat disimpulkan bahwa OCB akan bertambah sebesar 0,545 untuk setiap perubahan yang terjadi pada religiusitas. Berdasarkan uji regresi, pengaruh budaya organisasi terhadap OCB pada karyawan Toserba Pajajaran Kota Banjar dengan taraf signifikansi 1% diperoleh $F_{hitung} = 168,442$ serta nilai probabilitas sig. (p) = 0,000 (p<0,01); $t_{hitung} = 12,979$ serta nilai probabilitas sig. (p) = 0,000 (p<0,01); dan R_{square} sebesar 0,639. Dapat disimpulkan bahwa hipotesis dua diterima yaitu terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi terhadap OCB pada karyawan Toserba Pajajaran Banjar sebesar 63,9%. Selain itu pengaruh budaya organisasi terhadap OCB memiliki persamaan regresi $y = 1,760 + 0,935x$. Dapat disimpulkan bahwa OCB akan bertambah sebesar 0,935 untuk setiap perubahan yang terjadi pada budaya organisasi.

Berdasarkan uji regresi, pengaruh religiusitas dan budaya organisasi terhadap OCB pada karyawan Toserba Pajajaran Kota Banjar dengan taraf signifikansi 1% diperoleh $F_{hitung} = 96,246$ dan nilai probabilitas sig. (p) = 0,000 karena p<0,01; dan R_{square} sebesar 0,672. Dapat disimpulkan bahwa hipotesis tiga diterima yaitu terdapat pengaruh yang signifikan antara religiusitas dan budaya organisasi terhadap OCB pada karyawan Toserba Pajajaran Banjar sebesar 67,2%. Selain itu pengaruh budaya organisasi terhadap OCB memiliki persamaan regresi $y = 11,156 + 0,198 + 0,788x$. Dapat disimpulkan bahwa terjadi pertambahan OCB sebesar 0,198 untuk setiap perubahan yang terjadi pada religiusitas dan terjadi pertambahan OCB sebesar 0,788 untuk setiap perubahan yang terjadi pada budaya organisasi. Berdasarkan paparan di atas, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap OCB dibandingkan dengan religiusitas. Semakin besar nilai budaya organisasi di suatu perusahaan maka akan semakin besar pula nilai OCB di perusahaan tersebut.

Penelitian ini menguatkan penelitian sebelumnya, misalnya Susanti (2015) yang menyatakan bahwa religiusitas dapat meningkatkan perilaku OCB pada karyawan. Religiusitas seorang muslim menyatakan bahwa perilaku menolong merupakan fitrah dari seseorang lahir, artinya manusia memiliki sifat tolong-menolong yang merupakan sifat dasar untuk membentuk suatu relasi sosial (Susanti, 2015). Selain itu dalam penelitian yang dilakukan oleh Arifianto (2020) menyebutkan bahwa relevansi religiusitas dapat dilihat dari penelitian yang menunjukkan bahwa faktor instrinsik agama (hubungan emosional individu dengan nilai-nilai agama) lebih berpengaruh terhadap OCB daripada faktor ekstrinsik agama (hanya menjalankan kegiatan keagamaan untuk kepentingannya sendiri) (Arifianto, Mutawali, dan Subekti, 2020).

Selain itu, Dewanggana (2016) juga menjelaskan bahwa budaya organisasi dapat mempengaruhi OCB. Di mana, Budaya Organisasi dapat mengembangkan kemampuan kerja, komitmen, dan loyalitas maupun perilaku yang melebihi peran karyawan di dalam sebuah organisasi, misalnya menolong karyawan lain, kegiatan di luar tugas pokok, menjaga properti organisasi, bertoleransi terhadap keadaan sulit, memberikan nasehat yang konstruktif, dan efektifitas waktu di tempat kerja (Dewanggana, Paramita, dan Haryono, 2016). Budaya organisasi berpengaruh kepada karyawan di PT Plasa Simpanglima, Semarang (Rini, 2013) dan pegawai Bappeda Kota Pekanbaru (Oemar, 2013). Faktor lain yang dapat berpengaruh terhadap OCB, selain religiusitas dan budaya organisasi, yaitu kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja (Darto, dkk, 2015).

KESIMPULAN

Kesimpulan penelitian ini menunjukkan bahwa religiusitas dan budaya organisasi berpengaruh terhadap OCB pada karyawan Toserba Pajajaran Kota Banjar. Peneliti selanjutnya dapat melakukan kajian terkait faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi OCB yang belum

Indriatri Puspasiwi, Ujung Dwi Ario Wibowo, & Imam Faisal Hamzah. Pengaruh Religiusitas dan Budaya Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Karyawan Toserba Pajajaran Kota Banjar

diteliti, dan peneliti selanjutnya juga dapat meneliti lebih lanjut tentang demografi karyawan yang lebih luas.

- Adiawaty, S. (2021). Dimensi-Dimensi Organizational Citizenship Behavior Dalam Perspektif Islam. *ESENSI: Jurnal Manajemen Bisnis*, 24(1), 135-138. <https://doi.org/10.55886/esensi.v23i3.217>
- Ariani, A. P., Sintaasih, D. K., & Putra, M. S. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dengan Pemeditasi Komitmen Afektif Di Sekretariat Kabupaten Badung. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 2665-2696. <https://doi.org/10.24843/eeb.2017.v06.i07.p03>
- Aviyah, E., & Farid, M. (2014). Religiusitas, Kontrol Diri Dan Kenakalan Remaja. *Jurnal Psikologi Indonesia*, 3(02), 126–129. <https://doi.org/10.30996/persona.v3i02.376>
- Aziizah, D. R. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru dengan Kepuasan Kerja. *Industrial Engineering Journal*, 7(2), 18–24. <https://doi.org/10.33753/mandiri.v3i2.85>
- Darmawati, A., Hidayati, L. N., & Herlina S., D. (2013). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Organizational Citizenship Behavior. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(1), 255043. <https://doi.org/10.21831/economia.v9i1.1372>
- Elmi, F., & Murhanip, W. (2019). Organizational Citizenship Behavior Dalam Perspektif Islam Sebuah Studi (Aplikasi Taqwa) Terhadap Karyawan Industri Pendidikan. *MIX: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 9(2), 298-311. <https://doi.org/10.22441/mix.2019.v9i2.004>
- Hastuti, N. T., & Wibowo, U. D. A. (2020). Pengaruh Quality of Work Life (QWL) dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada PerawatTetap. *PSIMPHONI*, 1(1), 1–9. <https://doi.org/10.30595/psimphoni.v1i1.8084>
- Husniati, R., & Pangestuti, D. C. (2019). Organizational citizenship behavior (OCB) pada pegawai UPN “Veteran” Jakarta. *Jurnal bakti masyarakat Indonesia*, 1(1). <https://doi.org/10.24912/jbmi.v1i2.2888>
- Lund, D. B. (2003). Organizational Culture and Job Satisfaction. *Journal of Business & Industrial Marketing*, 18(3), 219–236. <https://doi.org/10.13703/j.0255-2930.2016.10.007>
- Mubarak, A. F., Sedjo, P., & Prabawati, I. N. (2020). Kecerdasan Emosi Dan Organizational Citizenship Behavior Pada Perawat. *Jurnal Psikologi*, 12(2), 143-156. <https://doi.org/10.35760/psi.2019.v12i2.2439>
- Nashori, F. N., Mucharam, R. D., & Ru'iyah, S. (2002). *Mengembangkan kreativitas dalam perspektif psikologi Islam*. Menara Kudus.
- Oemar, Y. (2013). Pengaruh Budaya Organisasi, Kemampuan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Organizational Citizenhsip Behavior (OCB) Pegawai pada BAPPEDA Kota Pekanbaru. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 11(1), 65–76. <https://doi.org/10.52160/ejmm.v4i3.364>
- Organ, D. W., Podsakoff, P. M., & MacKenzie, S. B. (2006). *Organizational Citizenship Behavior: Its Nature, Antecedents, and Consequences*. <https://doi.org/10.4135/9781452231082>
- Prabawanti, B. E., Setyaningrum, A., Darmoyo, S., & Hermawan, F. (2019). *Manajemen Bisnis Sebagai Ilmu dan Seni*. Universitas Katolik Indonesia Atma Jaya.
- Putrana, Y., Fathoni, A., & Warso, M. M. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Pt. Gelora Persada Mediatama Semarang. *Journal of Management*, 2(2),

1–14.

- Resty, L., Hariyadi, S., & Nuzulia, S. (2013). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Budaya Organisasi di Perusahaan Daerah Bank Perkreditan Rakyat Daerah Pati. *Journal of Social and Industrial Psychology*, 2(1), 1–9.
- Reza, I. F. (2013). Hubungan Antara Religiusitas Dengan Moralitas Pada Remaja di Madrasah Aliyah (MA). *Jurnal Humanitas*, 10(2), 45–58. <https://doi.org/10.26555/humanitas.v10i2.335>
- Rini, D. P., Rusdarti, & Suparjo. (2013). Pengaruh Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behaviour (OCB). *Jurnal Ilmiah Dinamika Ekonomi Dan Bisnis*, 1(1), 69–88.
- Soedarmadi, Y. N. (2019). Kontribusi Organization Citizenship Behavior (OCB) Terhadap Team Viability Pada Tim Kerja. *Proyeksi: Jurnal Psikologi*, 14(2), 105-114. <https://doi.org/10.30659/jp.14.2.105-114>
- Sulaksono, H. (2015). *Budaya Organisasi dan Kinerja*. DEEPUBLISH.
- Susanti, Rita. (2015). Hubungan Religiusitas dan Kualitas Kehidupan Kerja dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Karyawan. *Jurnal Psikologi UIN Sultan Syarif Kasim Riau*, 11(Desember), 94–102.
- Sutrisno, E. (2010). *Budaya Organisasi*. Prenadamedia Group.
- Usman, U. (2021). Organizational Citizenship Behavior Islamic Perspective (OCBIP) pada Organisasi Tidak Berbasis Islam. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 7(2), 999-1007. [doi:http://dx.doi.org/10.29040/jiei.v7i2.2266](http://dx.doi.org/10.29040/jiei.v7i2.2266)
- Wahyudin, Pradisti, L., & Wulandari, S. Z. (2018). Dimensi Religiusitas dan Pengaruhnya terhadap Organizational Citizenship Behaviour (Studi Pada Universitas Jenderal Soedirman Purwokert). *Jurnal Ekonomi, Bisnis, Dan Akuntansi (JEBA)*, 20(03), 1–14.
- Yuliani, I., & Katim, K. (2017). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT*, 2(3), 401–408. <https://doi.org/10.36226/jrmb.v2i3.74>