

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor tenaga penggerak aktivitas sebuah negara, dimana sumber daya manusia adalah yang menciptakan dan menggerakkan berbagai macam sistem di masing–masing sektor, seperti pemerintahan, pendidikan, ekonomi, dan lain–lain. Jadi, sumber daya manusia adalah salah satu faktor yang mempengaruhi maju tidaknya sebuah bangsa, untuk itu dibutuhkan sumber daya manusia yang berkompeten serta berakhlak mulia agar sebuah bangsa dikatakan maju.

Di era globalisasi seperti saat ini mayoritas negara di berbagai belahan dunia berlomba dan saling mendominasi era persaingan bebas, guna meningkatkan martabat sebuah bangsa. Seperti negara di wilayah ASEAN, hubungan antar negara di bidang perekonomian wilayah tersebut saat ini saling terintegrasi, program ini disebut *ASEAN Economic Community* (AEC). Program ini memungkinkan penduduk di suatu negara untuk bekerja dan bersaing dengan penduduk di negara yang berbeda. Negara yang memiliki SDM yang berkualitas tentunya telah siap menghadapi era persaingan bebas tersebut.

Dalam menghadapi era persaingan tersebut, seharusnya organisasi di Indonesia berusaha untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia sejak beberapa dekade yang lalu. Bagi negara seperti Indonesia dibutuhkan sumber daya manusia yang handal dan berkompeten, untuk mendukung produktivitas

berbagai macam sektor dan mencapai tujuan–tujuan organisasi secara sempurna. Diharapkan organisasi mampu memberikan pelatihan dan bimbingan bagi sumber daya manusianya guna meningkatkan keterampilan dan menghasilkan kinerja yang tinggi. Hanya saja untuk menghasilkan *output* sumber daya manusia yang memiliki kinerja yang tinggi, seorang karyawan membutuhkan keinginan dan kegairahan untuk berkontribusi untuk organisasi, karena berkembang atau tidaknya suatu organisasi pemerintahan atau swasta, sangat ditentukan oleh anggota personil dari organisasi (Batina, 2007).

Hariandja (2002) menuturkan bahwasanya salah satu faktor penting yang turut andil peran kesuksesan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya selain modal yaitu sumber daya manusia. Diperlukan pengelolaan SDM yang baik dalam organisasi untuk mendukung efisiensi organisasi. Salah satu tolak ukur sebuah organisasi dikatakan berhasil apabila sumber daya manusia di dalamnya memiliki perilaku *extra- role*. Di era persaingan bisnis yang bebas seperti saat ini, semua organisasi membutuhkan karyawan yang mampu dan mau bekerja di luar deskripsi kerja formalnya, ini guna mendukung efektivitas sebuah organisasi (Paramita,2012).

Darto (2014) menjelaskan bahwasanya *organizational citizenship behavior* perannya sangat vital dalam menentukan kinerja organisasi, lembaga negara seperti instansi pemerintah sangat membutuhkan peran *organizational citizenship behavior* untuk kinerja yang baik di era reformasi birokrasi saat ini. *Organizational citizenship behavior* dianggap sebagai unsur yang unik dari aktivitas individual dalam bekerja, organisasi akan berhasil apabila karyawan

mau memberikan pelayanan ekstra kepada pelanggan serta menggunakan waktu kerja secara efektif, yang melatarbelakangi hal tersebut salah satunya karena karyawan memiliki loyalitas serta kepuasan di tempat mereka bekerja (Nurhayati, Minarsih, Wulan, 2016).

Menurut Bateman & Organ (1983) konsep *organizational citizenship behavior* memiliki tiga bentuk perilaku dasar karyawan, yaitu memiliki motivasi maupun dorongan untuk menetap di dalam sistem operasional organisasi, lalu kemampuan dalam mengerjakan pekerjaan yang tercantum di dalam deskripsi kerja formal sesuai dengan standar prosedural, dan memiliki perilaku yang kreatif diluar dari deskripsi kerja jabatan di organisasi guna mencapai tujuan organisasi. *Organizational citizenship behavior* tidak hanya mencakup aspek seorang individu mampu mengerjakan apa yang menjadi kewajibannya di sebuah organisasi, lebih dari itu individu tersebut juga mengerjakan apa yang di luar kewajibannya atau yang di sebut tugas ekstra. Makna tugas ekstra disini yaitu bisa dianalogikan seperti menolong rekan kerja, memberikan masukan pada karyawan baru agar pekerjaan yang sedang dikerjakan sesuai prosedur dan memberikan hasil yang maksimal serta tidak memakan waktu banyak, selain itu menggunakan fasilitas organisasi secara efektif. Maka dari itu perilaku ekstra yang dilakukan secara sukarela ini muncul dari kesadaran seorang individu untuk memperbaiki dan memberi kontribusi kepada lingkungannya tanpa diganjar oleh *reward* setelahnya oleh organisasi ataupun diganjar oleh hukuman.

Menarik untuk mengenali faktor yang mempengaruhi *organizational citizenship behavior*, Srimulyani (2012) mengungkapkan bahwa terdapat dua

faktor anteseden *organizational citizenship behavior* yaitu kepuasan atas kehidupan kerja dan kepemimpinan transformasional. Pada analisis Darto (2014) menuturkan bahwa beberapa kajian memberikan petunjuk bahwa kepemimpinan transformasional, kepuasan kerja, budaya organisasi dan religiusitas karyawan mempengaruhi *organizational citizenship behavior*. Kutcher, Bragger, Srednicki, dan Masco (2010) menemukan bahwasanya religiusitas memiliki hubungan terhadap OCB, lebih lanjut beliau menuturkan diperlukan penelitian lebih lanjut untuk menjelaskan tentang kemungkinan hubungan antara variabel-variabel ini. Khalid, Rahman, Mandar (2013) pada kesimpulan penelitiannya menuturkan bahwa diperlukan penelitian di masa mendatang, sebelum terbentuk kesimpulan yang solid guna menegaskan hasil penelitian sebelumnya bahwasanya religiusitas memiliki pengaruh terhadap *organizational citizenship behavior*. Sejalan dengan hal tersebut Hill dan Smith (2002) menemukan bahwasanya pada selang 10 tahun antara 1994 hingga 2004 karyawan yang membutuhkan pengalaman keagamaan guna menunjang kinerja meningkat prosentasenya dari sebelumnya hanya 30% menjadi 78%, dikarenakan peningkatan yang signifikan tersebut peneliti organisasional berusaha untuk meningkatkan studi mengenai religiusitas. Salah satu contohnya yaitu pada penelitian Benson (dalam Myers 1996) yang mendapati hasil bahwa mahasiswa yang berkomitmen religius lebih mungkin melakukan *conscientiousness* (menggunakan waktu secara optimal).

Ukuran kesempurnaan kehidupan seorang individu tidak bisa hanya diukur secara individual, namun juga melibatkan bagaimana hubungannya

dengan lingkungan, dengan sesama manusia dan makhluk hidup lain di sekitarnya, lebih lagi yang teramat penting bagaimana ia menjaga hubungan baik kepada Sang Penciptanya yaitu dengan mentaati segala perintah dan menjauhi segala larangan-Nya (Wahyudin, Pradisti, Sumarsono, Wulandari, 2013). Keberagamaan tidak hanya terwujud ketika melakukan ibadah yang mana berfungsi untuk menjalankan kewajiban sebagai hamba-Nya, namun keberagamaan juga dapat diterapkan di berbagai aspek kehidupan, aktivitas beragama bisa terwujud di dalam hati seseorang. Keyakinan individu satu dengan yang lain bisa dibedakan yaitu dengan pemahaman yang benar terhadap agamanya dan pengamalan yang secara terus menerus. Tanpa adanya pemahaman dan pengamalan atas keyakinan maka sebuah keniscayaan dapat membentuk pribadi yang terampil, inisiatif, semangat, toleran dan lain-lain, (Darto, 2014).

Religiusitas seorang individu memiliki dampak yang baik terhadap perilakunya. Agama merupakan pedoman dasar seseorang untuk menjalani kehidupan di muka bumi. Individu yang berkomitmen serta memiliki pemahaman yang benar terhadap agamanya memberikan penghayatan terhadap pribadi seorang individu, sehingga individu tersebut bisa menerapkan nilai-nilai keberagamaan yang telah dihayati ke dalam kehidupan sehari-hari sesuai dengan tingkat keimanan masing-masing individu. Pemahaman religius seseorang akan membawa sikap yang baik saat ia berada di organisasi, individu tersebut memikirkan kebaikan yang bisa diperbuat dan sadar bahwasanya kebaikan yang dibuat saat ini akan mendatangkan rahmat dari Sang Pencipta,

selain itu tidak berbuat kerusakan yang bisa merugikan organisasi, apabila perbuatan itu dilanggar maka akan mendatangkan konsekuensi dari pelanggaran tersebut tidak hanya dari organisasi, namun juga dari keyakinan yang dianut.

Beberapa penelitian sebelumnya telah mengungkap hubungan religiusitas terhadap *organizational citizenship behavior*. Susanti (2015) dalam penelitiannya yang berjudul “*Hubungan Religiusitas dan Kualitas Kehidupan Kerja dengan Organizational Citizenship Behavior*” memberikan hasil bahwa dimensi ritualistik karyawan tidak berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* hal ini juga mendukung penelitian Wahyudin dkk, (2012) yang berjudul “*Dimensi Religiusitas Dan Pengaruhnya Terhadap Organizational Citizenship Behavior*” yang menemukan bahwa dimensi ritual tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap OCB. Selain itu, Azizah (2016) dalam jurnalnya yang berjudul “*Religiosity Dimension And The Effect On Organizational Citizenship Behavior Islamic Perspective In Al Huda Kebumen*” menemukan bahwa dimensi ritualistik juga tidak berpengaruh signifikan terhadap perilaku kewargaan organisasi (OCB). Pada penelitian Wahyudin, dkk (2012) dimensi ideologis tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap OCB, sejalan dengan hal tersebut penelitian Susanti (2015) juga menemukan bahwa dimensi ideologis tidak memiliki pengaruh terhadap OCB, serta pada jurnal Azizah (2016) juga tidak membawa pengaruh terhadap OCBIP. Pada penelitian susanti (2015) yang berjudul “*Hubungan Religiusitas dan Kualitas Kehidupan Kerja dengan Organizational Citizenship Behavior*” Menemukan bahwa dimensi pengalaman memiliki pengaruh yang terhadap

OCB, beliau menafsirkan bahwasanya individu yang memiliki pengalaman keagamaan maka akan memperkaya batin individu tersebut sehingga ia akan mudah menghadapi kondisi apapun yang dialaminya. Namun, Azizah (2016) juga menemukan bahwasanya dimensi pengalaman tidak berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior*. Sejalan dengan penelitian Wahyudin (2012) bahwasanya dimensi pengalaman tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap perilaku kewargaan organisasi (OCB). Selain itu juga ditemukan dalam penelitian Wahyudin dkk, (2015) dimensi intelektual tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap OCB beliau menafsirkan masih rendahnya minat untuk menambah pengetahuan serta wawasan agama sehingga tidak memahami esensi untuk menyelesaikan tugas secara sukarela, sejalan dengan hal tersebut dimensi intelektual pada penelitian Susanti (2015) tidak memiliki pengaruh terhadap OCB, dari hal ini bisa ditemukan bahwa masih perlu menambah pengetahuan dan pemahaman terutama implementasi dari keyakinannya, namun pada penelitian Azizah (2016) menemukan bahwasanya dimensi intelektual pada individu mempengaruhi OCB individu tersebut.

Dimensi konsekuensi pada penelitian Wahyudin (2015) mempunyai pengaruh signifikan terhadap OCB, hasil ini ditafsirkan bahwa responden mempunyai komitmen guna menerapkan ajaran Islam dalam kehidupan diantaranya ketika berada dalam sebuah organisasi, berbeda dengan penelitian Susanti (2015) bahwa dimensi konsekuensi tidak berpengaruh terhadap OCB hal ini ditafsirkan bahwa responden memiliki keyakinan dan pengetahuan serta pengalaman keagamaan, namun belum total dalam menerapkannya

dilingkungan kerja, dan hal ini juga sejalan dengan penelitian Azizah (2016) juga menemukan bahwa dimensi konsekuensi tidak berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior*.

Sekolah sebagai lembaga pendidikan yang berfungsi mengembangkan potensi dalam diri peserta didik agar mampu menjalankan tugas dalam kehidupan sebagai manusia serta sebagai anggota masyarakat. Sekolah tentunya digerakkan oleh sumber daya manusia yang berkompeten di bidangnya. Diantara sumber daya manusia yang ada dan salah satu yang berperan penting dalam keberlangsungan proses belajar–mengajar yaitu guru. Kinerja sekolah yang baik membutuhkan guru yang memiliki kompetensi yang dibutuhkan oleh peserta didik sekolah tersebut. Tuntutan peran guru di sekolah saat ini tidak hanya sebatas pada deskripsi kerja yang dimiliki. Lebih dari itu guru harus memiliki perilaku *extra–role*. Dalam lembaga pembelajaran seorang guru memiliki berbagai macam tugas, selain memenuhi tuntutan administratif lembaga pendidikan, juga membentuk kepribadian setiap siswa dan siswi menjadi pribadi yang kreatif, aktif, dan memiliki nilai kesusilaan. Selain itu guru juga memiliki aktivitas lain yang dilakukan seperti menjadi guru pembimbing penelitian siswa–siswi, menjalankan peran sebagai “bapak dan ibu” di lingkungan sekolah bagi peserta didik, menangani kenakalan remaja siswa–siswi yang menyangkut almamater sekolah dan sebagainya. Seringkali hal tersebut dikerjakan di luar jam kerja formal, ini menunjukkan profesi seorang guru merupakan profesi yang memiliki kompleksitas yang tinggi. Hal ini dapat dikatakan sebagai perilaku kewargaan organisasi (OCB) yang dimiliki seorang guru.

Penelitian ini terinspirasi dari penelitian yang dilakukan Yudiani (2016) tentang etika kerja Islami dosen yang ditinjau dari religiusitas, yaitu mencari hubungan diantara etika kerja Islami dengan religiusitas, dengan menjadikan *organizational citizenship behavior* sebagai variabel dependen dan religiusitas sebagai variabel independen. Penelitian ini bersifat ingin mencari tahu pengaruh dimensi-dimensi religiusitas terhadap *organizational citizenship behavior* pada guru Sekolah Menengah Atas Muhammadiyah di Kecamatan Wirobrajan, guna menetapkan kesimpulan yang baku bahwasanya dimensi-dimensi religiusitas berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior*.

Robbins (2006) dalam buku perilaku organisasi bahwa spiritualitas dan religiusitas merupakan bagian dari budaya organisasi. Menurut Robbins (2006) religiusitas di tempat kerja tidak memiliki hubungan dengan aktivitas keagamaan dan tidak menyangkut dengan ketuhanan dan teologi. Untuk itu menarik untuk meninjau lebih dalam mengenai religiusitas dan *organizational citizenship behavior*. Peneliti kemudian mencoba untuk mengangkat judul “*Organizational Citizenship Behavior Guru Sekolah Menengah Atas Muhammadiyah di Kecamatan Wirobrajan ditinjau dari Religiusitas*”. Sebagai mana telah diuraikan sebelumnya, maka penelitian ini ingin mencari tahu pengaruh dimensi religiusitas terhadap *organizational citizenship behavior* pada guru Sekolah Menengah Atas Muhammadiyah di Kecamatan Wirobrajan.

B. Rumusan Masalah

Organizational citizenship behavior merupakan perilaku positif yang di butuhkan setiap organisasi untuk mendukung serta menjaga efektifitas kinerja dalam organisasi, *organizational citizenship behavior* muncul dalam bentuk seperti menolong rekan kerja yang kesusahan dalam bekerja, memberikan saran serta masukan kepada organisasi, ikut berpartisipasi dalam memecahkan masalah yang ada pada organisasi, seorang guru yang memiliki perilaku kewargaan organisasi yang tinggi maka akan berdampak baik terhadap lingkungan sekolah, seperti halnya membimbing anak didiknya mengikuti perlombaan di bidang akademik atau non akademik, menghimbau anak didik serta rekan kerjanya untuk senantiasa menciptakan suasana sekolah yang bersahabat, sebaliknya apabila seorang guru memiliki perilaku kewargaan organisasi yang rendah maka ia senantiasa acuh terhadap individu atau lingkungan di sekitarnya, yang ia butuhkan hanyalah menjalankan deskripsi kerja yang ada tanpa memiliki rasa kepedulian terhadap individu lain atau sekolahnya. Dari sini muncul pertanyaan, bagaimana tingkat *organizational citizenship behavior* guru Sekolah Menengah Atas Muhammadiyah di Kecamatan Wirobrajan ?

Rasa keberagaman memiliki peran yang besar untuk menjadi pribadi yang semangat dalam beraktifitas, pemahaman yang benar terhadap agama dan pengamalan secara terus menerus akan membedakan orang yang satu dengan yang lain. Tanpa adanya pemahaman yang benar terhadap agama, maka akan mustahil membentuk pribadi yang inisiatif, semangat, toleran dan suka

menolong. Seorang tenaga pengajar dalam hal ini guru yang memiliki tingkat religiusitas yang tinggi maka diantaranya akan memiliki pemahaman agama yang baik terhadap al-Quran dan Sunnah, pemahaman tersebut akan terpancar dari perilaku sehari-hari yaitu seperti melaksanakan shalat lima waktu ketika sudah tiba waktunya melaksanakan shalat dan meninggalkan sejenak urusan keduniawian, selain itu guru tersebut juga akan mengajak orang-orang disekitarnya untuk melakukan kebaikan baik itu yang bersifat ibadah maupun muamalah, semakin berjalannya waktu orang-orang di sekitarnya akan mengikuti apa yang menjadi ajakan kebaikan guru tersebut, sebaliknya apabila seorang guru memiliki tingkat religiusitas yang rendah maka akan menjalankan aktivitas keagamaan yang sifatnya wajib seperti shalat dengan rasa malas dalam menjalankannya atau hanya sebatas pembatal kewajiban yang terpenting sudah terlaksana, di sisi lain guru tersebut jika belum mengerti konsekuensi tentang apa yang dilakukannya akan membawa dampak yang kurang baik terhadap dirinya maupun lingkungan disekitarnya seperti membicarakan aib seseorang, memfitnah orang lain untuk menjatuhkan orang tersebut demi jabatan dan sebagainya untuk itu pentingnya seorang mempelajari agama secara utuh. Muncul pertanyaan, bagaimana tingkat religiusitas pada guru Sekolah Menengah Atas Muhammadiyah di Kecamatan Wirobrajan?

Dimensi ritualistik yaitu keyakinan seorang individu terhadap agamanya dengan melakukan ritual atau kegiatan yang diperintahkan oleh agamanya hal ini merupakan cerminan tingkat kepatuhan seseorang terhadap agamanya seperti menjalankan ibadah shalat secara teratur, dari ibadah yang dilakukan muncul

ketenangan jiwa pada individu yang merupakan aspek kuat untuk menggugah kesadaran jiwa guna melakukan refleksi terhadap segala yang terjadi di kehidupan nyata, faktor kejiwaan yang tenang senantiasa memberikan nilai-nilai positif terhadap perilaku seseorang yang hal tersebut bisa terwujud dalam bentuk interaksi sosial yang baik terhadap sesama makhluk, ibadah-ibadah pokok ibarat bangunan merupakan pondasi yang harus ada, dan perbuatan seperti membantu orang lain, menerima segala keadaan susah dan senang dan yang semisalnya akan bernilai ibadah jika diniatkan mencari ridha Allah, ibarat bangunan adalah tembok dan atapnya, dan hal tersebut merupakan bentuk kesempurnaan seorang muslim, jika hanya melaksanakan ibadah yang sifatnya wajib saja maka akan terasa kurang dan belum sempurna. Dalam ibadah terdapat tujuan tambahan yaitu agar terciptanya kemaslahatan diri manusia dan terwujudnya usaha yang baik (Nasution, 1999:2). Menciptakan suasana kerja kondusif antar individu saling tenggang rasa dan saling membutuhkan satu sama lain di organisasi hal tersebut mendukung efektivitas organisasi dimana perilaku tersebut menciptakan suasana yang bersahabat dengan individu lain disebut *organizational citizenship behavior*. Muncul pertanyaan, apakah dimensi ritualistik pada guru Sekolah Menengah Atas Muhammadiyah di Kecamatan Wirobrajan berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* ?

Dimensi ideologis yaitu individu menerima apa-apa yang dibawa agamanya yang bersifat fundamental serta memegang teguh doktrin-doktrin kebenaran yang diterima, seperti seorang muslim beriman kepada Allah ﷻ dan Rasulullah ﷺ, juga beriman kepada Surga dan Neraka. Individu yang beriman

terhadap Surga dan Neraka akan membentengi dirinya dari perilaku yang menjerumuskan dirinya ke Neraka, seorang muslim yang menanamkan pemahaman apabila ia berbuat kebaikan terhadap lingkungan di sekitarnya dan organisasinya hal itu merupakan “investasi” untuk kehidupan yang lebih mulia di akhirat dan buah dari keimanannya terhadap hari akhir Surga dan Neraka, seseorang yang menerima doktrin-doktrin agamanya akan memiliki rasa takut yang tinggi apabila melanggar norma-norma agamanya dan merasa bersalah apabila melakukan pelanggaran dan ini dapat menjadi kontrol perilaku individu tersebut dalam organisasi, semisalnya tidak boros dalam menggunakan fasilitas organisasi, merasa bersalah ketika memanfaatkan fasilitas organisasi untuk kepentingan pribadi, individu tersebut percaya bahwa pelanggaran tersebut bisa mendatangkan dosa dikarenakan tidak amanah dalam penggunaan fasilitas organisasi. Dari sini muncul pertanyaan, apakah dimensi ideologis pada guru Sekolah Menengah Atas Muhammadiyah di Kecamatan Wirobrajan berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* ?

Dimensi intelektual merupakan tingkat pengetahuan dan pemahaman seorang individu terhadap ajaran yang dibawa agamanya, seperti halnya mengetahui landasan agamanya, mengetahui perkara yang membuat seseorang terjat ke dalam dosa besar, mengetahui hal-hal yang mampu mendatangkan rahmat Sang Pencipta, mengetahui cara bermuamalah yang benar terhadap sesama makhluk hidup sesuai dengan tuntunan yang diturunkan. Seorang yang memiliki pengetahuan yang baik terhadap agamanya akan selalu berusaha untuk membantu individu lainnya di organisasi, karena hal tersebut merupakan

implementasi dari pengetahuan yang dimilikinya, minimal seorang muslim yang baik yakni individu lainnya selamat dari segala perbuatannya dalam artian tidak menggagu serta menunjukkan akhlak mulia salah satunya tolong menolong dalam kebaikan tanpa membedakan satu dengan lainnya, bahwasanya apabila seseorang mempermudah urusan orang lain maka urusannya akan dipermudah oleh Allah ﷻ. Wawasan individu yang luas terhadap keyakinannya terutama pada hal muamalah yakni akan membawa dampak positif terhadap organisasinya. Apakah dimensi intelektual pada guru Sekolah Menengah Atas Muhammadiyah di Kecamatan Wirobrajan berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* ?

Dimensi pengalaman yaitu kepekaan seseorang dalam mengalami pengalaman-pengalaman religius yang dalam hal ini seorang tersebut merasakan bagaimana ia bersyukur di kehidupannya yang aman dan tentram jauh dari pertikaian, selain itu manusia juga tidak lepas dari ujian kehidupan, individu itu pun menyadari bahwasanya semua itu tidak lain karna kehendak Allah ﷻ dan bisa juga merupakan teguran dari segala perbuatan yang ia lakukan. Pengalaman tersebut akan memperkaya perasaan di dalam batin individu tersebut hingga apabila ia mendapatkan pengalaman yang sama, individu tersebut tidak mudah mengeluh, sabar, dan berusaha semaksimal mungkin serta pasrah terhadap hasil apapun yang diterima. Ini menunjukkan seseorang tersebut memiliki sikap *sportmanship* dalam hal ini pada perilaku kewargaan organisasi yaitu menerima segala apapun yang terjadi serta tidak membesar-besarkan apa yang sedang menimpanya. Apakah dimensi pengalaman pada guru Sekolah Menengah Atas

Muhammadiyah di Kecamatan Wirobrajan berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* ?

Dimensi konsekuensi yaitu tingkatan seseorang dalam perilakunya yang merupakan hasil motivasi dari ajaran agamanya, setelah memiliki pengetahuan, pengalaman, dan ideologis yang benar tiba saatnya individu tersebut menerapkannya pada kehidupan sehari-hari diantaranya ketika berada di dalam suatu organisasi seperti menjalankan kewajiban pekerjaan yang diterima, menjauhi larangan-larangan yang mendatangkan akibat buruk terhadap dirinya, bermuamalah kepada sesama manusia sesuai dengan pengetahuan yang dimilikinya, melaksanakan hak-hak orang disekitarnya seperti memberikan pengarahannya yang baik dan benar dalam bekerja, pengamalan tersebut menjadi dasar dari perilaku OCB dan dimana suatu akhlak dapat dilihat dari perilaku yang dilakukan, meliputi keikhlasan dalam menolong, bekerja dan juga beribadah, hal tersebut dilakukan hanya karna mengharap ridha Allah, sehingga perilaku OCB yang sejatinya dilakukan sukarela tidak mengharapkan reward ataupun imbalan sangat membutuhkan suatu keikhlasan. Apakah dimensi konsekuensi pada guru Sekolah Menengah Atas Muhammadiyah di Kecamatan Wirobrajan berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* ?

C. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah, penelitian ini mempunyai tujuan sebagai berikut :

1. Untuk mengidentifikasi tingkat *organizational citizenship behavior* guru Sekolah Menengah Atas Muhammadiyah di Kecamatan Wirobrajan.
2. Untuk mengidentifikasi tingkat religiusitas guru Sekolah Menengah Atas Muhammadiyah di Kecamatan Wirobrajan.
3. Untuk mengidentifikasi pengaruh dimensi ritualistik pada guru Sekolah Menengah Atas Muhammadiyah di Kecamatan Wirobrajan terhadap *organizational citizenship behavior*.
4. Untuk mengidentifikasi pengaruh dimensi ideologis pada guru Sekolah Menengah Atas Muhammadiyah di Kecamatan Wirobrajan terhadap *organizational citizenship behavior*.
5. Untuk mengidentifikasi pengaruh dimensi intelektual pada guru Sekolah Menengah Atas Muhammadiyah di Kecamatan Wirobrajan terhadap *organizational citizenship behavior*.
6. Untuk mengidentifikasi pengaruh dimensi pengalaman pada guru Sekolah Menengah Atas Muhammadiyah di Kecamatan Wirobrajan terhadap *organizational citizenship behavior*.
7. Untuk mengidentifikasi pengaruh dimensi konsekuensi pada guru Sekolah Menengah Atas Muhammadiyah di Kecamatan Wirobrajan terhadap *organizational citizenship behavior*.

D. Manfaat Penelitian

1. Secara teoritis.

Hasil penelitian diharapkan ikut menyumbang pengetahuan saat ini dalam pengembangan keilmuan manajemen sumber daya manusia pada umumnya dan khususnya manajemen sumber daya manusia Islam, serta bermanfaat bagi penelitian–penelitian berikutnya.

2. Secara praktis.

- a. Bagi peneliti, dapat menambah dan memperluas wawasan dalam berfikir di bidang keilmuan manajemen, selain itu menambah keimanan dan ketakwaan kepada Allah ﷻ.
- b. Bagi lembaga, hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai masukan dalam meningkatkan strategi pengelolaan sumber daya manusia dalam hal ini guru di sekolah menengah atas dan sederajat.
- c. Bagi pembaca, penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran pengaruh religiusitas terhadap *organizational citizenship behavior* guru, selain itu menimbulkan inspirasi untuk melakukan penelitian di bidang manajemen sumber daya manusia Islam.