

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. *Organizational citizenship behavior*

Organizational citizenship behavior (OCB) adalah bagian dari teori ilmu perilaku organisasi, saat pertama kali diperkenalkan konstruksi ini sangat populer dalam perilaku organisasi dengan dasar teori kepribadian dan sikap kerja. *Organizational citizenship behavior* adalah perilaku sukarela yang dapat diamati. *Organizational citizenship behavior* diperkenalkan pertama kali pada tahun 1983 oleh Smith, Organ, dan Near. Konsep ini sejalan dengan konsep Katz dan Kahn (1964), dalam tulisannya mereka menuturkan bahwa hal yang mendasar dari perilaku organisasi untuk mengfungsikan organisasi adalah inovatif dan spontanase yang mencakup saling membantu individu yang lain, menjaga organisasi serta memberikan ide yang bersifat membangun (Anik Herminingsih, 2012).

Robbins dan Judge (2011) menuturkan bahwa organisasi yang para karyawannya memiliki *organizational citizenship behavior* lebih unggul dibanding organisasi pesaingnya. Organisasi yang sukses membutuhkan pekerja karyawan yang memiliki inisiatif melakukan pekerjaan lebih dari sekedar tugas biasa mereka yang memberikan harapan lebih terhadap kinerja organisasi, pekerjaan saat ini yang cenderung dikerjakan dalam tim dan fleksibilitas sangat penting, organisasi butuh karyawan yang memiliki

perilaku kewargaan yang baik, seperti menghindari konflik yang tidak diperlukan dalam pekerjaan, menghormati peraturan organisasi dan semangat, memiliki hati yang besar untuk menoleransi gangguan yang terkadang dialami saat bekerja.

Organ (1994) mendefinisikan *organizational citizenship behavior* sebagai perilaku kerja yang bersifat sukarela dan tanpa mengharap imbalan dan tanpa paksaan bagi pekerja. Perilaku ini mencakup berbagai hal di dalam dunia pekerjaan seperti membantu rekan kerja yang sedang kesulitan dalam mengerjakan pekerjaan yang belum kunjung usai, memiliki rasa melindungi perusahaan dari segala tindak kriminal seperti perusakan, perampokan, dan lainnya. Tanggap dalam memberikan masukan kepada atasan tentang kekurangan organisasi yang dirasakan. Serta mengembangkan kemampuan untuk dapat bisa berkontribusi untuk organisasi.

Organ, Podsakoff, (2006) *organizational citizenship behavior* merupakan kondisi seorang individu yang berkontribusi secara mendalam melebihi perannya di tempat bekerja serta mendapat penghargaan berkat perolehan kinerja tugas. Untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja maka individu yang ada dalam sebuah tim kerja membutuhkan perilaku yang dapat menunjang hal tersebut. Perilaku yang dibutuhkan tidak hanya yang sesuai dengan peran kerjanya saja namun lebih dari itu, perilaku extra role dari para individu tersebut dapat dimunculkan.

Sehingga tercipta tim yang semakin solid dan bekerja secara optimal untuk organisasi.

Organizational citizenship behavior merupakan perilaku termasuk menolong karyawan dengan pekerjaannya ketika karyawan tersebut tidak hadir, orientasi dalam menolong karyawan baru dalam divisi di tempat kerja, supervisor mengerjakan tugas–tugasnya dengan tepat waktu serta datang lebih awal atau *staying late* (Lambert, 2000; dalam Cardona, 2003).

Aldag & Resckhe, (1997) seperti dikutip Wahyudin, Pradisti, Sumarsono, Wulandari, (2013) *organizational citizenship behavior* memiliki beberapa perilaku meliputi perilaku membantu orang lain dalam mengerjakan tugas, menjadi relawan untuk tugas–tugas ekstra, mematuhi peraturan beserta prosedur–prosedur yang diterapkan oleh perusahaan. Perilaku tersebut merupakan gambaran bahwa karyawan memiliki “nilai tambah” yang dapat menunjang iklim perusahaan dan bermakna membantu juga perilaku sosial yang positif dan konstruktif.

Dari beberapa defenisi di atas dapat dipahami bahwasanya *organizational citizenship behavior* adalah perilaku ekstra individu yang dilakukan di luar deskripsi kerjanya, yang mendukung efektivitas kinerja perusahaan yang berwujud seperti menolong rekan kerja yang kesulitan dalam bekerja, memandu karyawan baru untuk bekerja lebih baik dan sebagainya.

a. Aspek–aspek *organizational citizenship behavior*.

Organ (1988) dalam Hoffman (2007) mengidentifikasi bahwa terdapat 5 dimensi tentang OCB, yaitu: *altruism, courtesy, civic virtue, conscientiousness, dan sportmanship* dijelaskan sebagai berikut :

1) *Altruism*.

Adalah perilaku seseorang untuk mementingkan kepentingan atau keperluan individu lain dibandingkan dengan kepentingan pribadinya. Misalnya, seorang individu membantu individu lain di organisasi dalam mengerjakan tugas yang sulit.

2) *Courtesy*.

Adalah perilaku membantu seseorang di organisasi secara sukarela dan bukan merupakan tugas serta kewajibannya. Dimensi ini menunjukkan perilaku membantu anggota organisasi baru bersangkutan dengan standar operasi maupun masalah yang dihadapi. Misalnya, membantu mengajarkan cara bekerja yang efektif. Dimensi ini biasa juga disebut *peace making dan cheerleading*.

3) *Civic virtue*.

Terlibat langsung dalam proses produksi organisasi dan memiliki kepedulian terhadap kelangsungan organisasi. Secara ikhlas berpartisipasi dan bertanggung jawab mengatasi masalah organisasi merasakan masalah organisasi juga masalahnya. Individu juga aktif

dalam memberikan masukan terhadap organisasi serta mengamati ancaman yang akan dihadapi dan jeli mengamati peluang organisasi.

4) *Conscientiousness.*

Menunjukkan upaya individu dalam meningkatkan efektifitas organisasi dalam mengerjakan sesuatu agar kinerja dan prestasi organisasi meningkat. Membutuhkan inovasi untuk meningkatkan performa dalam bekerja sehingga berdampak pada peningkatan organisasi. Misalnya, mengikuti seminar maupun pelatihan guna meningkatkan kemampuan di organisasi. Ini akan menguntungkan organisasi diluar harapan dan formal organisasi.

5) *Sportmanship.*

Menunjukkan suatu sikap menerima apa yang sedang dialami oleh organisasi khususnya hal yang bersifat tidak menyenangkan atau merugikan organisasi. Perilaku ini merupakan hal toleransi yang tinggi di lingkungan organisasi. Dimensi ini memiliki cakupan yang luas, dalam pengertiannya individu tersebut tidak hanya tegar menahan apa yang dialami organisasi, namun mengorbankan kepentingannya di dalam organisasi demi kelangsungan organisasi.

William dan Anderson (1991) membagi OCB menjadi dua kategori, yaitu OCB-O dan OCB-I. OCB-O adalah perilaku-perilaku yang bersifat memberikan manfaat langsung kepada organisasi tersebut, seperti

kehadiran yang tepat waktu, presensi kehadiran yang tidak pernah absen, memberikan saran dan masukan untuk kemajuan organisasi. Selain itu, OCB-I yaitu memberikan manfaat kepada individu yang ada pada organisasi dan tentu bermanfaat secara tidak langsung memberikan kontribusi pada organisasi, misalnya membantu karyawan baru untuk bekerja lebih efektif dan mementingkan kepentingan orang lain daripada kepentingan sendiri. Kedua hal tersebut tentunya mendukung fungsi-fungsi organisasi, serta menjaga iklim organisasi.

b. Faktor yang mempengaruhi *organizational citizenship behavior*.

Ilfi Nur Diana (2012) mengungkapkan terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi *organizational citizenship behavior* diantaranya yaitu :

Pertama yaitu kepuasan kerja, Organ (1983) melakukan sebuah penelitian yang menunjukkan kepuasan kerja mempengaruhi OCB, OCB terjadi hanya jika karyawan mengalami kepuasan dalam perusahaan. Greenberg dan Baron dalam Organ, Podsakoff (2006) menuturkan karyawan yang memiliki rasa puas terhadap organisasi akan memberikan imbalan atau suatu dedikasi terhadap organisasi yang telah memberikan perlakuan dan perhatian yang baik, karyawan akan jujur terhadap rekan kerja mereka.

Kedua, komitmen organisasi. Karyawan yang mempunyai rasa komitmen terhadap organisasi mereka akan merasakan kebahagiaan karena menjadi bagian dari organisasi tersebut, mempunyai perasaan dan

kepercayaan yang baik terhadap organisasi dan mempunyai rasa nyaman terhadap organisasi dan enggan meninggalkan organisasi, serta berusaha memberikan perlakuan yang terbaik bagi organisasinya sehingga memunculkan *organizational citizenship behavior*. Ketiga, keterlibatan kerja. Menurut Konovsky, Pugh (1994) keterlibatan kerja terdapat penilaian subjektif seseorang terhadap pekerjaan yang dikerjakan.

Ketiga, motivasi. Panner (1997) menjelaskan *personality* dan motivasi dapat menyebabkan OCB, sebelumnya belum terdapat penelitian yang menunjukkan bahwa motivasi sebagai penyebab munculnya OCB. Tang dan Ibrahim menuturkan bahwa yang mempengaruhi OCB adalah kepuasan *intrinsic, ekstrinsic, self esteem*/motivasi.

Keempat, dukungan kepemimpinan. Dukungan kepada karyawan dari para pimpinan perusahaan mempengaruhi OCB para karyawan. Dukungan yang diberikan pimpinan menimbulkan sikap positif terhadap organisasi dan pekerjaan, serta memiliki rasa ingin membantu rekan kerjanya (Organ, Podscoff, 2006). Barbuta dan Schol (1999) menemukan bahwa yang dapat mempengaruhi OCB adalah perilaku kepemimpinan, dengan korelasi yang sangat kuat.

Selain itu Mariman Darto (2014) dalam analisisnya yang berjudul “Peran *organizational citizenship behavior* (OCB) dalam Peningkatan Kinerja Individu di Sektor Publik: Sebuah Analisis Teoritis dan Empiris” beliau menjabarkan beberapa faktor yang membentuk OCB, berupa kajian

empirik salah satunya yaitu religiusitas karyawan. Agama yang diyakini dapat membentuk keyakinan serta pribadi-pribadi yang memiliki perilaku yang baik seperti kesetiakawanan, jujur, rasa berbagi yang tinggi terhadap sesama, toleransi kepada lingkungan sekitar, dan optimis. Agama pada dasarnya mengajarkan serta membentuk moral para individu yang baik serta mengajarkan untuk berbuat baik kepada sesama manusia. Religiusitas sendiri memiliki andil besar dalam membentuk dan memompa semangat dalam beraktifitas.

Secara teoritis menunjukkan perbedaan yang tinggi terhadap prestasi kerja seseorang dalam melakukan pekerjaan antara individu yang tidak memiliki dasar agama yang kuat dan yang telah terbiasa melewati proses demi proses pemahaman serta pengalaman yang benar terhadap keyakinan agama. Individu dapat berbeda dengan individu lain yaitu dilihat dari pemahaman tentang agama yang benar serta pengamalan yang nilai-nilai agama secara istiqomah atau terus-menerus dengan kualitas yang baik. Tanpa memiliki pemahaman yang benar serta pengamalan yang terus-menerus individu cenderung kurang memiliki fleksibilitas dalam melakukan pekerjaan, juga mustahil membentuk pribadi-pribadi atau karakter individu yang jujur, disiplin, setia, bertanggung jawab, toleransi, semangat, kepemimpinan dan lain-lain.

Religiusitas memberikan dampak yang besar terhadap perilaku individu serta kontribusi maupun prestasi di lingkungan kerja dan

masyarakat. Menurut Gilbert, *et al.*, (2010:5), penelitian yang dilakukan beliau menunjukkan bahwa spiritualitas memiliki pengaruh terhadap OCB melalui variabel mediasi komitmen. Komitmen afektif memiliki pengaruh yang efektif terhadap OCB. Lebih lanjut studi Gilbert, *et al.*, memaparkan bahwa : “... *affective commitmen is an effective mediator between spirituality work and OCB.*” Dalam penelitian yang sama dijelaskan komitmen yang terdiri dari *affective commitment*, *continuance commitment*, dan *normative commitment*, dua diantaranya memiliki pengaruh terhadap OCB. Hanya *continuance commitment* yang tidak mempunyai pengaruh dalam meningkatkan OCB individu.

c. Dampak *organizational citizenship behavior* dalam organisasi.

Dari hasil penelitian mengenai pengaruh OCB terhadap kinerja organisasi yang diadaptasi dari (Padsokaf dan McKenzie oleh Podsokaff, dkk, 2000, dalam Hardiningtyas 2005), dapat disimpulkan hasil yaitu:

1) OCB meningkatkan produktivitas rekan kerja.

Karyawan yang membantu karyawan yang tidak masuk kerja, yaitu dengan menjadi penggantinya dan menyelesaikan tugas-tugasnya maka akan menjaga produktivitas organisasi, seiring dengan berjalanya waktu maka perilaku tersebut akan menyebar ke individu lainnya dan sampai kepada kelompok-kelompok kerja.

2) OCB menghemat sumber daya yang dimiliki manajemen organisasi secara keseluruhan.

Jika pada organisasi individu saling tolong menolong dalam menyelesaikan masalah pekerjaan sehingga manajer tidak perlu turun tangan, dan manajer bisa menggunakan waktunya untuk mengerjakan tugas lain. Selain itu apabila individu tersebut disiplin dalam hal waktu dan sangat kecil membuat kesalahan dalam masalah manajemen waktu, maka manajer hanya membutuhkan pengawasan minimal, dan mengalokasikan waktunya yang lain ke pekerjaan yang lebih penting.

3) OCB meningkatkan stabilitas kinerja organisasi.

Membantu tugas rekan kerja yang berhalangan hadir, yang mempunyai beban kerja yang besar akan meningkatkan stabilitas dari kinerja unit kerja, dan karyawan yang memiliki kedisiplinan tinggi secara langsung mengurangi variabilitas pada unit kerja.

Selain itu, *organizational citizenship behavior* menurut Organ dkk, (2006) memiliki beberapa manfaat yaitu membuat tempat kerja menjadi lebih menarik serta meningkatkan kemampuan perusahaan dalam mempertahankan karyawan terbaik yang ada didalam perusahaan, mampu meningkatkan kemampuan organisasi untuk beradaptasi pada lingkungan yang dinamis, meningkatkan keefektifan organisasi dengan cara menciptakan modal sosial selain itu menciptakan stabilitas kinerja suatu organisasi.

2. Religiusitas

Menurut Wahyudin, dkk, (2013) religiusitas merupakan sesuatu dalam kehidupan manusia yang sangat penting, keberagamaan atau religiusitas diimplementasikan di berbagai tempat serta sisi kehidupan manusia, tidak hanya saat menunaikan kewajiban beribadah tetapi religiusitas juga dilakukan di aktifitas lain seperti saat bekerja dengan memunculkan aspek supranatural sebagai dasar dalam bertindak, keberagamaan sejatinya berkaitan dengan aktivitas beribadah yang dapat dilihat dan diamati, tetapi juga aktivitas yang berada dan terjadi dalam hati seseorang.

Religiusitas merupakan pondasi dasar dalam kehidupan manusia, karena hal ini merupakan hubungan seseorang terhadap penciptanya, seseorang yang diciptakan oleh Yang Maha Kuasa selalu dihimbau untuk mentaati perintah-Nya serta menjauhi segala larangan-Nya, sehingga apabila seseorang bersikap acuh maka akan ada konsekuensi dari Yang Maha Kuasa, Religiusitas juga dapat menuntun serta mengarahkan seseorang dalam kesuksesan serta membentuk karakter kepemimpinan yang baik. Religiusitas adalah seberapa jauh pengetahuan individu terhadap keyakinan atau agamanya dan pelaksanaan ibadah serta penghayatan agama yang dianut.

Religiusitas menurut Vitell dkk, (2008) yaitu sejauh mana individu tersebut secara terpisah menjalankan ibadah kepada Sang Pencipta, dan di

sisi lain individu tersebut mengimplementasikan keyakinan tersebut sebagaimana yang mereka yakini.

Menurut Glock & Stark (1994) seperti dikutip oleh Djamaluddin Ancok keberagaman ataupun religiusitas di terapkan di berbagai sisi kehidupan manusia. Aktivitas beragama yang dilakukan tidak hanya dalam konteks ibadah atau kewajiban mengikuti perintah agama, namun juga dituntut saat melakukan aktivitas lain yang memunculkan nilai supranatural. Bukan hanya dengan aktivitas yang tampak namun juga yang terjadi di dalam hati seseorang. Maka dari itu, keberagaman seseorang akan meliputi berbagai sisi dan dimensi. Dalam pengertian Glock & Stark (1966) agama adalah sistem simbol, sistem keyakinan, sistem nilai, dan sistem perilaku yang semuanya itu terpusat pada persoalan hati dan sebagai yang paling maknawi (*ultimate meaning*).

Dari beberapa defenisi menurut para ahli tentang religisutias, dapat diambil kesimpulan, bahwasanya religiusitas merupakan perilaku keagamaan seorang individu kepada Sang Pencipta, yang berupa praktik ibadah langsung kepada Sang Pencipta namun juga berbuat baik kepada sesama makhluk yang berorientasi untuk menambah keyakinan dan diganjar dengan pahala.

a. Aspek-aspek dalam religiusitas.

Menurut Glock & Stark (Robertson, 1988) setidaknya ada lima macam dimensi di dalam religiusitas yakni dimensi keyakinan (ideologis)

dimensi ibadah atau praktek agama (ritual), dimensi penghayatan (eksprensial), dimensi pengamalan (konsekuensial), dimensi pengetahuan agama (intelektual).

Lima dimensi akan di jelaskan sebagai berikut:

- 1) Dimensi Ritualistik adalah dimensi ini mengukur seberapa tinggi maupun seberapa rendah tingkat keyakinan seseorang dengan melakukan kegiatan-kegiatan ritual yang telah diperintahkan oleh agama. Hal ini juga bisa mengetahui kepatuhan seseorang terhadap agamanya, mereka yang konsisten dalam melakukan ibadah seperti shalat, puasa, zakat dan lainnya maka mereka akan merasa selalu terawasi itu menunjukkan keimanan yang kuat kepada Yang Maha Kuasa dan agamanya. Sebaliknya mereka yang tidak konsisten serta masih meninggalkan kewajiban ibadah, keimanan mereka lama-kelamaan akan berkurang atau terkikis.

Praktek ritual dibagi menjadi dua hal yaitu :

- a) Ritual yaitu khusus mengacu kepada praktik ibadah rutin yang berhubungan langsung dengan Yang Maha Kuasa, di dalam islam seperti ibadah shalat yang sesuai dengan tuntunan Al-Quran dan Sunnah selain itu juga melakukan kegiatan dengan beramal, menghadiri kajian ilmu agama agar menambah pengetahuan serta menerapkan dalam ibadah.

b) Ketaatan. Ketaatan yaitu menyangkut kebatinan seseorang dalam menjalankan ajaran agama serta mematuhi peraturan yang telah ditentukan dan tertulis jelas dalam kitab yang apabila dilanggar seseorang akan merasa tidak tenang dan akan ada konsekuensi dari segala pelanggaran yang telah dilakukan. Indikator dari ketaatan sendiri yaitu seperti: mempelajari doa-doa yang diajarkan agama serta menerapkannya dalam kehidupan nyata contohnya berdoa ketika hendak belajar, berdoa ketika hendak keluar rumah dan lainnya, juga seseorang bisa mengucapkan syukur ketika mendapat keberuntungan serta tetap bersabar ketika ditimpa cobaan. Seseorang yang seperti ini dengan keimanan yang baik akan memiliki jiwa yang positif serta memiliki fleksibilitas dalam menghadapi segala permasalahan.

2) Dimensi ideologis merupakan hal yang menilai seberapa yakin seseorang terhadap agamanya, serta seseorang menerima apa yang telah dibawa agamanya yang bersifat fundamental. Misalnya seperti : percaya bahwa adanya tuhan, mempercayai firman di kitab yang diturunkan Yang Maha Kuasa, mempercayai adanya alam akhirat dan mempercayai adanya surga dan neraka sebagai kampung halaman tempat kembali seluruh makhluk untuk menerima pembalasan dari

setiap kegiatan yang dilakukan, juga menerima dan meyakini ada malaikat yang mencatat amal baik dan buruk.

- 3) Dimensi intelektual adalah dimensi menunjukkan tingkat pengetahuan dan pemahaman seseorang terhadap ajaran agamanya, seperti halnya mengerti dasar–dasar dalam menganut ajaran agama, kitab–kitab apa saja yang ada didalam agamanya, lalu ritual ibadah apa saja yang harus di kerjakan untuk mendekatkan diri kepada Yang Maha Kuasa, dimensi intelektual ini berkaitan satu dengan yang lain, karena mustahil apabila tanpa memiliki pengetahuan terhadap keyakinan atau agama, seseorang bisa menerimanya. Dengan pengetahuan yang luas terhadap tuntunan–tuntunan agamanya maka itu akan memudahkan seseorang dalam beribadah serta memiliki arah yang jelas berkat pengetahuannya yang luas.
- 4) Dimensi pengalaman adalah menunjukkan fakta bahwa seseorang merasakan dan mengalami pengalaman–pengalaman maupun perasaan religius saat melaksanakan ibadah. Pengalaman maupun perasaan religius akan menambah kekuatan spiritual seseorang untuk menerima serta merasakan kembali perasaan religius yang pernah dialami. Selain itu, hal tersebut akan membuat seseorang untuk menyertakan spiritualitas dalam menjalankan aktivitas.
- 5) Dimensi konsekuensi atau pengamalan adalah kontekstual komitmen agama, berbeda dengan empat dimensi yang telah dijelaskan di atas. Dimensi konsekuensi mengacu kepada

identifikasi atau akibat-akibat keberagamaan, pengetahuan, ideologis dan pengalaman dalam kehidupan seseorang. Dimensi konsekuensi lebih kepada implementasi maupun efek dari keberagamaan yang dijalani dan membawa pengaruh kepada lingkungan disekitar, misalnya; membantu rekan yang sedang kesusahan dalam mengerjakan sesuatu, menjenguk seseorang yang sedang sakit, berbagi kepada sesama, jujur, suka menghibur orang yang sedang sedih.

Konsep religiusitas versi Glock dan Stark merupakan gagasan brilian. Gagasan tersebut mencoba membuka pandangan keberagamaan seorang individu tidak hanya dari satu dimensi namun mempertimbangkan dimensi-dimensi lain yang memiliki keterikatan satu sama lain. Keberagamaan Islam (Ancok dan Suroso, 2011). Menurut Ancok dan Suroso rumusan yang dibentuk Glock dan Stark memiliki kesesuaian dengan Islam, Walaupun tidak sepenuhnya sama. Dimensi aqidah di sejajarkan dimensi keyakinan, dimensi ibadah (*syari'ah*) disejajarkan dengan dimensi ritualistik, dimensi akhlak disejajarkan dengan dimensi pengamalan, dimensi ilmu sejajar dengan dimensi pengetahuan, dan dimensi ihsan sejajar dengan dimensi pengalaman.

Beberapa dimensi tersebut dijelaskan sebagai berikut :

- 1) Dimensi Aqidah atau akidah Islam yaitu menunjuk pada seberapa yakin seorang muslim terhadap kebenaran ajaran-ajaran yang bersifat

fundamental. Akidah dalam Islam disebut iman. Iman yaitu berarti percaya melainkan keyakinan untuk mendorong seseorang muslim untuk berbuat. Akidah merupakan dasar untuk seorang muslim yang bersumber dari Al-Quran dan Sunnah karena hal tersebut bersangkutan dengan keyakinan, sebagaimana dalam rukun Islam yang pertama yaitu dua kalimat syahadah yang berarti bersaksi bahwasanya tiada Tuhan selain Allah ﷻ dan Rasulullah ﷺ adalah utusannya, hal tersebut memberikan arti bahwa sebagai seorang muslim beribadah hanyalah kepada Allah ﷻ dan tidak ada sesembahan lainnya, serta melakukan segala amalan yang berdasarkan tuntunan dan petunjuk Rasulullah ﷺ tanpa mengurangi dan menambahi ajaran yang dibawa Rasulullah ﷺ. Selain itu, dalam Islam seorang muslim juga mengimani yang lainnya seperti beriman kepada malaikat Allah ﷻ, beriman kepada kitab-kitab Allah ﷻ, beriman kepada Nabi dan Rasul, beriman kepada hari akhir, beriman kepada surga dan neraka, dan beriman kepada qadha dan qadhar. Sebagaimana yang termaktub dalam hadits berikut :

: صَدَقْتُمْ عَجَبًا هَيْسَأَلُّهُ وَيُصَدِّقُهُ قَالَ : قَالَ

فَأَخْبِرْ نِيْعَنَا إِيمَانًا قَالًا نَنْتُو مِنْبِ اللّٰهُ وَمَلَائِكَتِهِ وَكُتُبِهِمْ وَرُسُلِهِمْ وَالْيَوْمِ الْآخِرِ وَتُوْمِنِ الْقَدْرَ خَيْرَ هُوَ

شَرِّهِ

Orang itu berkata, “Engkau benar.” Kami pun heran, ia bertanya lalu membenarkannya. Orang itu berkata lagi, “Beritahukan kepadaku tentang Iman.” Rasulullah ﷺ menjawab, “Engkau beriman kepada

Allah ﷻ, kepada para Malaikat-Nya, Kitab-kitab-Nya, kepada para rasul-Nya, kepada hari Kiamat dan kepada takdir yang baik maupun yang buruk.” Orang tadi berkata, “Engkau benar.” (HR. Muslim, no.8)”

- 2) Dimensi Ibadah atau Syari’ah menunjuk pada tingkat kepatuhan seorang muslim dalam melaksanakan praktek peribadatan kepada Allah ﷻ, sebagaimana yang diperintahkan dan diserukan oleh Al-Quran dan Sunnah. Ibadah menurut Ibn Taymiyah dalam Jamaluddin (2010) yaitu sebagai puncak seseorang taat serta tunduk pada yang didalamnya terdapat unsur kecintaan kepada Rabbnya. Ketaatan tanpa adanya unsur cinta maka tidak bisa diartikan sebagai ibadah dalam arti sebenarnya. Bisa diartikan bahwasanya akhir dari perasaan cinta yang sangat tinggi adalah penghambaan diri, sedangkan awalnya merupakan ketergantungan.

Dalam keberislaman, dimensi ibadah menyangkut pelaksanaan shalat, puasa, zakat, ibadah haji, membaca Al-Quran, berkorban saat Idul Adha, mengeluarkan sodaqoh, berzikir, dan ibadah lainnya yang terdapat dalil dari Al-Quran maupun Sunnah untuk dikerjakan, serta menjauhi segala perkara yang diperintahkan untuk meninggalkannya hanya untuk Allah ﷻ semata. Allah ﷻ berfirman dalam Al-Quran :

وَمَا خَلَقْنَا الْجِنَّ وَالْإِنْسَ إِلَّا لِيَعْبُدُونِ

“Tidaklah Aku ciptakan jin dan manusia melainkan supaya mereka beribadah kepada-Ku.” (QS. Adz-Dzariyat : 56)

Manan dan Muchlis (2012) menyebutkan bahwasanya ibadah terbagi dalam dua jenis yaitu ibadah mahdah dan ibadah ghairu mahdah. Ibadah mahdah atau ibadah khusus adalah ibadah yang ketentuannya telah di gariskan Allah ﷻ dan perbuatan tersebut dilakukan semata dengan motivasi sebagai sebab datangnya manfaat di akhirat kelak, misalnya : shalat, zakat, haji, puasa dan lainnya. Selain itu ibadah ghairu mahdah adalah mencakup seluruh perbuatan baik dengan niat mencari ridha Allah ﷻ yang tidak ada larangan dalam mengerjakannya serta terdapat motivasi untuk mendatangkan manfaat duniawi contohnya : menolong orang lain, bekerja, jual beli, belajar, dan sebagainya.

- 3) Dimensi ilmu menunjuk pada seberapa tingkat pengetahuan serta pemahaman seorang muslim terhadap ajaran-ajaran Islam, utamanya mengenai ajaran-ajaran pokok dari agama Islam sebagaimana yang termuat dalam kitab sucinya yang merupakan firman Allah ﷻ, dalam keberislaman dimensi ini menyangkut pada pengetahuan isi Al-Quran, pokok-pokok ajaran yang harus diimani dan dilaksanakan (rukun islam dan rukun iman), sejarah para Nabi, hukum halal dan haram, fatwa ulama tentang suatu perkara dan sebagainya. Masruri dan Rossidy (2012) di dalam al-Quran kata ilmu yang dalam bahasa arab yaitu al-‘ilm disebut sebanyak 150 kali dan akar katanya disebut dalam berbagai bentuk yang jumlahnya tidak kurang dari 744 kali. Hal

tersebut menunjukkan hakikat kedudukan ilmu dalam agama Islam yang tinggi. Allah ﷻ berfirman :

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا إِذَا قِيلَ لَكُمْ تَفَسَّحُوا فِي الْمَجَالِسِ فَافْسَحُوا يَفْسَحِ اللَّهُ لَكُمْ وَإِذَا قِيلَ انشُرُوا فَانشُرُوا يَرْفَعِ اللَّهُ الَّذِينَ آمَنُوا مِنْكُمْ وَالَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ ۗ وَاللَّهُ بِمَا تَعْمَلُونَ خَبِيرٌ

Artinya :

Hai orang-orang beriman apabila dikatakan kepadamu: "Berlapang-lapanglah dalam majlis", maka lapangkanlah niscaya Allah akan memberi kelapangan untukmu. Dan apabila dikatakan: "Berdirilah kamu", maka berdirilah, niscaya Allah akan meninggikan orang-orang yang beriman di antaramu dan orang-orang yang diberi ilmu pengetahuan beberapa derajat. Dan Allah Maha Mengetahui apa yang kamu kerjakan.

Khusnul Khatimah (2014) menyebutkan pandangan al-Quran mengenai titik tolak pencarian ilmu pengetahuan, pemanfaatan, pengembangan, demikian juga tujuan akhirnya, haruslah karena Allah ﷻ. Apapun ilmunya harus bermanfaat bagi kehidupan makhluk hidup dan bernilai ketaatan, mengamalkan ilmu yang dimiliki sehingga ilmu yang dimiliki menjadi ilmu yang bermanfaat.

4) Dimensi akhlaq menunjuk pada seberapa kadar kepatuhan seorang muslim dalam berperilaku yang merupakan motivasi dari ajaran-ajaran agama Islam, seorang individu tersebut berelasi dengan lingkungan sekitar terutama dengan manusia. Abdul Karim Zaidan dalam Yunanhar Ilyas (2012) menjelaskan bahwa akhlaq adalah nilai-nilai maupun sifat yang tertanam dalam diri seseorang yang dengan timbangannya seseorang dapat menilai perbuatannya baik atau buruk, untuk kemudian memilih melakukan atau meninggalkannya. Ghitosaroso (2014) merincikan bahwasanya akhlak dalam diri seseorang terbagi menjadi beberapa bagian seperti akhlak terhadap diri sendiri dengan indikator memelihara kesucian, membangun komunitas istiqamah. Akhlak terhadap kedua orang tua dengan indikator berbuat baik terhadap bapak dan ibu, juga memelihara hubungan silaturrahim dengan keluarga. Dan akhlak terhadap lingkungan yaitu seperti bersosialisasi dengan baik juga sadar dan memelihara kelestarian lingkungan hidup juga menebar kasih sayang terhadap sesama makhluk. Rasulullah ﷺ bersabda:

لِلنَّاسِ أَنْفَعُهُمُ النَّاسُ خَيْرٌ

“Sebaik-baik manusia adalah yang paling bermanfaat bagi manusia lainnya” (HR. Ahmad, ath-Thabrani, ad-Daruqutni. Hadits ini dihasankan oleh al-Albani di dalam *Shahihul Jami*’no:3289).

- 5) Dimensi ihsan merupakan dimensi dimana seorang merasakan perasaan dan pengalaman religius, dalam perilaku beragama yang diwujudkan dalam penyembahan dan kepasrahan secara kejiwaan tersebut akan mendapatkan hubungan batinniyah. Setelah memiliki keyakinan yang baik, memahami agama, dan mengamalkan ajaran Islam maka dicapailah ihsan. Allah *ta'ala* berfirman :

رَبِّهِمْ عَلَىٰ وَءِ اِيْمَانًا زَادَتْهُمْ اٰيٰتُهُ عَلَيْهِمْ تُلِيْتُ وَاِذَا قُلُوْبُهُمْ وَجِلَتْ اِلٰهَ ذِكْرٍ اِذَا الَّذِيْنَ الْمُؤْمِنُوْنَ اِنَّمَا يَتَوَكَّلُوْنَ

Artinya :

“Orang-orang yang beriman itu adalah orang-orang yang apabila disebutkan nama Allah maka bergetarlah hati mereka. Apabila dibacakan kepada mereka ayat-ayat-Nya maka bertambahlah keimanan mereka. Dan mereka hanya bertawakal kepada Rabb mereka.” (QS. Al-Anfal: 2)

Seorang tersebut merasakan buah dari keimanan, ibadah, serta akhlak yang baik, hal ini lebih mengarah terhadap kedekatan seorang hamba terhadap Allah ﷻ, merasakan pertolongan yang diberikan oleh Allah ﷻ, merasakan bahwasanya segala kejadian yang menimpa datangnya semata-mata dari Allah ﷻ. Merasa selalu terawasi oleh Allah ﷻ di manapun berada sehingga tidak berbuat kemungkarannya yang mengakibatkan dosa. Seseorang yang memiliki penghayatan yang baik di jelaskan oleh Harun Yahya (2003) seorang individu tersebut dengan sadar dan mudah melihat tujuan-tujuan yang tersembunyi

bahwa semua kejadian ada hikmah yang dapat diambil. Jika dibandingkan dengan orang-orang yang tidak beriman, mereka memperlihatkan kepekaan yang lebih besar terhadap kejadian yang sama.

b. Faktor yang mempengaruhi religiusitas

Thouless (2000) membedakan faktor-faktor yang mempengaruhi sikap keagamaan menjadi empat macam, yaitu :

1) Pengaruh pendidikan atau pengajaran dan berbagai tekanan sosial (faktor sosial)

Faktor ini mencakup semua pengaruh sosial dalam perkembangan keagamaan itu, termasuk pendidikan dari kedua orangtua, tradisi lingkungan sekitar, dan tekanan sosial untuk menyesuaikan diri dengan berbagai pendapat dan sikap yang disepakati oleh lingkungan.

2) Berbagai pengalaman yang membantu sikap keagamaan

Terutama pengalaman-pengalaman mengenai:

- a) Keselarasan dan kebaikan di dunia lain (faktor alami) yaitu menyelaraskan perasaan dan orientasi jiwa untuk berbuat kepada kebaikan sehingga kelak terpancar dalam perbuatan.
- b) Konflik moral (faktor moral) yaitu terjadinya kontradiksi dalam jiwa seseorang, yang dikarenakan tidak termediasi dalam bentuk perbuatan.

- c) Pengalaman emosional keagamaan (faktor afektif) yaitu mengalami perlakuan ataupun pengalaman yang bersifat keagamaan, seperti bersyukur ketika mendapat rezeki.
- d) Faktor-faktor yang seluruhnya atau sebagainya yaitu berupa faktor-faktor lain yang dapat membantu dalam sikap keagamaan.

Timbul dari kebutuhan-kebutuhan yang tidak terpengaruhi, terutama kebutuhan-kebutuhan terhadap keamanan, cinta kasih, harga diri, dan ancaman kematian.

3) Berbagai proses pemikiran verbal (faktor intelektual)

Menurut Thouless (2000) berkaitan dengan berbagai proses penalaran verbal atau rasionalisasi.

Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwasanya religiusitas menurut Jalaludin dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya pengaruh pendidikan atau pengajaran dan berbagai tekanan sosial (faktor sosial), berbagai pengalaman yang membantu sikap keagamaan, dan berbagai proses pemikiran verbal.

Noer Rahmah (2013) memberikan penjelasan beberapa faktor yang memainkan peran dalam sikap keagamaan seorang individu sebagai berikut:

- 1) Faktor kebutuhan yang tidak terpenuhi

Faktor yang dianggap sebagai sumber keyakinan agama adalah adanya kebutuhan-kebutuhan yang tidak terpenuhi secara sempurna di mana-mana sehingga mengakibatkan terasanya kebutuhan akan kepuasan-kepuasan agama.

Menurut Dradjat kebutuhan manusia secara garis besar dapat dikelompokkan menjadi dua golongan besar, yaitu:

- a) Kebutuhan primer yaitu kebutuhan pokok manusia secara alamiah harus dipenuhi (makan, minum, berhubungan biologis dan sebagainya).
- b) Kebutuhan rohaniah (*psychis dan social*), antara lain:
 - (1) Kebutuhan akan rasa aman yaitu membutuhkan lingkungan yang kondusif untuk mendapatkan ketenangan dalam jiwa.
 - (2) Kebutuhan akan rasa sukses yaitu untuk memacu individu menjadi pribadi yang berhasil dan mampu berguna untuk individu lainnya.
 - (3) Kebutuhan akan rasa mengenal yaitu untuk membentuk komunitas sosial dan membantu satu sama lain, pada hakekatnya manusia merupakan makhluk social.
 - (4) Kebutuhan akan rasa kasih sayang yaitu individu butuh berupa perhatian, rasa kasih serta rasa diprioritaskan oleh individu lainnya.

- (5) Kebutuhan akan rasa harga diri yaitu individu butuh untuk dihormati, dijaga nama baiknya, hal tersebut agar jiwa individu merasa lingkungan di sekitarnya menghormatinya.
- (6) Kebutuhan rasa bebas yaitu individu merasa tidak membutuhkan pengekangan namun setiap individu butuh rasa bebas berekspresi agar jiwa individu tersebut tidak mengalami gangguan dan menimbulkan ketenangan.

Tidak selalu seseorang dalam kehidupan ini, mampu memenuhi semua kebutuhan di atas, karena berbagai macam suasana yang mempengaruhi dan yang harus dihadapinya. Jika tidak terpenuhi maka orang tersebut akan gelisah dan mencari jalan untuk mengatasi hal tersebut, baik dengan cara wajar maupun kurang sehat. Untuk itu diperlukan kepercayaan kepada Allah ﷻ. Apabila manusia menjauh dari agama maka akan dapat menciptakan kerusakan di muka bumi dalam memenuhi kebutuhan mereka atau menempuh jalan yang tidak benar. Misalnya, seseorang yang ingin memenuhi kebutuhan biologis jika jauh dari agamanya maka ia akan melakukan kejahatan seks kepada korbanya bisa pada wanita maupun anak-anak, untuk itu fondasi keagamaan sangat diperlukan untuk memenuhi kebutuhan kehidupan.

c. Fungsi religiusitas

Agama merupakan kebutuhan emosional manusia dan merupakan kebutuhan alamiah. Adapun fungsi agama bagi manusia menurut Jalaluddin agama memiliki beberapa fungsi dalam kehidupan manusia.

Meliputi:

- 1) Agama sebagai sumber ilmu dan sumber etika ilmu. Manusia mempercayakan fungsi edukatif pada agama yang mencakup tugas mengajar dan membimbing. Pengendali utama kehidupan manusia adalah kepribadiannya yang mencakup unsur-unsur pengalaman, pendidikan dan keyakinan yang didapat sejak kecil. Keberhasilan pendidikan terletak pada pendayagunaan nilai-nilai rohani yang merupakan pokok-pokok kepercayaan agama.
- 2) Agama sebagai motivator. Agama mendorong para penganutnya untuk berfikir, merenungi, dan meneliti apa yang diciptakan Sang Pencipta di muka bumi, hal tersebut mengajarkan untuk tidak mudah percaya pada suatu berita dan untuk mencari kebenaran otentik guna meyakinkan kejiwaan.
- 3) Sebagai pengawasan sosial. Agama ikut bertanggung jawab pada norma manusia sehingga agama mampu menyeleksi kaidah-kaidah social yang ada, mengukuhkan kaidah yang baik dan menolak kaidah yang buruk dan menjadikan sebagai larangan. Sistem didalam agama apabila individu melanggar ketentuan dan menjalankan pelanggaran maka agama akan memberikan

hukuman, maka dari itu agama hadir agar individu lebih terarah dalam menjalani kehidupannya.

- 4) Agama sebagai alat justifikasi dan hipotesis. Ajaran-ajaran agama dasar dipakai sebagai hipotesis untuk dibuktikan kebenarannya. Salah satunya dalam agama Islam yaitu dzikir mengingat Allah ﷻ maka akan mendatangkan ketenangan dalam hati. Maka kebenaran secara empirik telah dibuktikan dalam ajaran agama, pembuktian tersebut membuat penganutnya semakin yakin akan agama yang dianutnya.

3. *Social Desirability*

Social desirability adalah keinginan untuk mendapatkan suatu penerimaan pada lingkungan sosial yang dicapai dengan cara yang disetujui oleh komunitas tersebut, hal tersebut untuk menghindari respon yang tidak diharapkan oleh masyarakat (*minimize the presence of some socially undesirable characteristic*) atau bias disimpulkan bahwa *social desirability* untuk menampilkan suatu kebaikan dan menyembunyikan hal yang buruk (Sjostrom dan Holst dalam Widhiarso 2007). Pada item-item pernyataan dimensi ideologis mengandung kelemahan yakni pernyataan yang ada bersifat fundamentalis atau mendasar yang harus dimiliki setiap individu penganut agama Islam, sehingga hal tersebut mengandung *social desirability* yang menyebabkan responden cenderung untuk menjawab tidak jujur, sehingga responden menjawab berdasarkan harapan sosial,

bukan berdasarkan pada kenyataan yang ia alami, hal ini berakibat pada tingkat validitas yang rendah pada item pernyataan dimensi ideologis.

B. Penurunan Hipotesis

Dibutuhkan logika berfikir untuk menjadi landasan dalam meneliti permasalahan yang bertujuan untuk mengungkapkan dan menguji kebenaran penelitian :

a. Pengaruh Dimensi Ideologis Terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Organizational citizenship behavior yaitu perilaku ekstra yang melebihi peran kerja di suatu organisasi, yang mendukung efektivitas organisasi hal tersebut muncul kesadaran dari individu tersebut bahwasanya perlu memberikan kontribusi dan membantu rekan kerja serta organisasi untuk mencapai kinerja yang maksimal. Dimensi ideologis yaitu keyakinan seorang individu akan agama yang dianutnya serta meyakini doktrin-doktrin yang diberikan agamanya, contohnya seorang muslim beriman kepada Allah ﷻ serta beriman kepada Rasulullah ﷺ, selain itu beriman adanya surga dan neraka, sebagaimana sabda Rasulullah ﷺ yaitu barang siapa yang beriman kepada Allah dan Hari Akhir hendaknya ia berkata-kata yang baik dan menghormati tetangganya. Hal ini menunjukkan bahwa perbuatan tersebut menyangkut keimanan seorang muslim, telah jelas bahwasanya amal perbuatan termasuk iman/ideologi seseorang, termasuk perbuatan-

perbuatan ideologis seorang yakni dengan menunaikan hak-hak sesama hamba Allah ﷻ yakni dengan memuliakan orang-orang di sekitar, memberikan apa yang mereka butuhkan, serta menjaga lisan untuk tidak menyebarkan hal-hal yang mampu memperburuk suasana ketika sedang tertimpa masalah.

Pada penelitian Asmani dan Mensah (2016) menemukan bahwa dimensi ideologis berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*. Penelitian Azizah (2016) dalam penelitiannya menemukan bahawasanya dimensi ideologis tidak berpengaruh signifikan terhadap perilaku kewargaan organisasi. Dari logika penelitian tersebut bisa ditarik hipotesis sebagai berikut:

H1: dimensi ideologis berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*.

b. Pengaruh Dimensi Ritualistik Terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

Organizational citizenship behavior merupakan perilaku sukarela yang dilakukan seseorang terhadap organisasi diluar pekerjaan formal. Perilaku tersebut membawa dampak yang baik, organisasi menjadi lebih efisien dengan para anggotanya memiliki nilai *organizational citizenship behavior* yang tinggi. Dimensi ritualistik yaitu seorang individu mengerjakan ibadah yang merupakan kewajibannya dari keyakinan yang dianut merupakan bentuk mendekati diri kepada

Allah ﷻ. Ketaatan seseorang bisa dilihat dari intensitas beragamanya sesuai dengan tuntunan Al-Quran dan Sunnah. Seorang guru melaksanakan shalat dengan penuh tanggung jawab dan menganggap hal tersebut merupakan relaksasi setelah melakukan berbagai pekerjaan akan membuat kejiwaan guru tersebut menjadi lebih tenang dari sebelumnya. Selain itu sebagaimana yang kita tahu bahwasanya ibadah dalam Islam yakni shalat salah satu tujuannya ialah agar shalat tersebut mencegah dalam hal ini guru, dari perbuatan yang munkar yang disini berarti seharusnya seorang yang melaksanakan shalat dapat menjaga dirinya dari perilaku yang buruk serta berbuat baik terhadap makhluk di sekitar lingkungannya, agar hal ini juga tidak menciptakan bias yang buruk bahwasanya seorang yang taat dalam ibadah haruslah pula dibarengi dengan akhlak yang baik terhadap lingkungan disekitarnya dalam hal ini memiliki perilaku kewargaan organisasi.

Penelitian Asmani dan Mensah (2016) menemukan bahwa dimensi ritualistik berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*. Penelitian Wahyudin, dkk (2012) menemukan bahwa dimensi ritualistik tidak berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior*. Dari logika yang dipaparkan, maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H2: dimensi ritualistik berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*.

c. Pengaruh Dimensi Intelektual Terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Organizational citizenship behavior adalah seorang individu melakukan pekerjaan diluar kewajibannya yang berdampak baik pada rekan kerja atau individu di sekitarnya maupun organisasinya. Dimensi intelektual yaitu seorang individu memiliki pengetahuan terhadap agama yang dianutnya, seperti mengetahui bacaan-bacaan saat shalat mengetahui variasi bacaannya sesuai dengan petunjuk nabi, mengetahui nama-nama Allah ﷻ, mengetahui perkara yang apabila dilakukan dapat mendatangkan dosa besar atau kecil, mengetahui ganjaran pahala suatu perkara apabila diniatkan dan dikerjakan dengan benar. Maka dari itu, apabila seorang guru memiliki dimensi intelektual yang tinggi, ia tidak akan melewatkan kesempatan untuk memberikan kontribusinya kepada individu lain di sekolahnya maupun kepada organisasinya karna hal itu jika diniatkan untuk mencari pahala dari Allah maka ia akan mendapatkan apa yang ia niatkan, tidak hanya sekedar berbuat baik kepada sesama makhluk.

Penelitian Azizah (2016) menemukan bahwasanya dimensi intelektual berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior*. Wahyudin, dkk (2012) bahwa dimensi intelektual tidak berpengaruh terhadap perilaku kewargaan organisasi (OCB) Dari sini bisa dibentuk kesimpulan yaitu :

H3: dimensi intelektual berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*.

d. Pengaruh Dimensi Konsekuensi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Organizational citizenship behavior adalah perilaku kerja yang bersifat sukarela dan tanpa paksaan dari pihak manapun, meliputi membantu rekan kerja, memberikan pengarahan kepada individu yang baru bergabung untuk bekerja sesuai dengan prosedur serta memberikan kinerja yang baik. Dimensi konsekuensi yaitu implementasi dari keyakinan yang dianut, menerapkan ajaran-ajaran agamanya dalam kehidupan sehari-hari, sebagaimana dalam Islam hendaknya setiap muslim untuk selalu berbuat baik di dalam maupun di luar organisasinya, membantu ketika guru lain sedang mendapatkan kesulitan dalam bekerja tidak memandang hal yang berbau SARA karna hal ini merupakan perintah agama. Sebagaimana sabda Rasulullah yaitu Seorang yang paling baik di muka bumi ini adalah seorang yang bermanfaat bagi manusia yang lainnya. Segala pengamalan yang diserukan oleh agama Islam tersebut dilakukan dengan penuh keikhlasan dan hanya mengharap pahala dari Allah tanpa diganjar *reward* dari manusia.

Pada penelitian Wahyudin (2013) menemukan dimensi konsekuensi memiliki pengaruh terhadap *organizational citizenship*

behavior. Penelitian Azizah (2016) menemukan dimensi konsekuensi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*. Dari sini bisa dibentuk kesimpulan yaitu :

H4: Dimensi konsekuensi berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*.

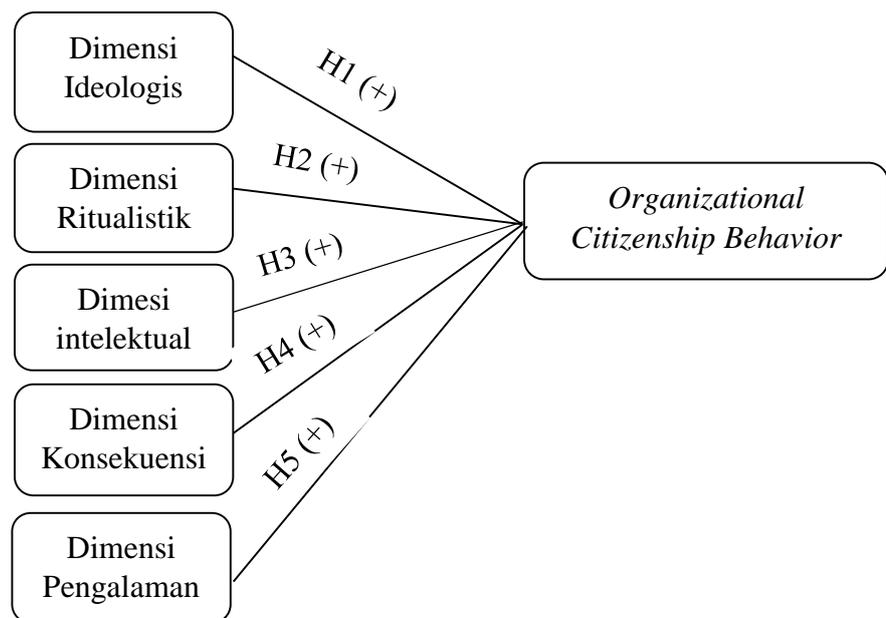
e. Pengaruh Dimensi Pengalaman Terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Organizational citizenship behavior yaitu perilaku seorang individu untuk memberikan kontribusi terhadap organisasi, serta membantu individu untuk bekerja lebih efektif dan memberikan hasil yang maksimal. Dimensi pengalaman yaitu seorang memiliki kepekaan terhadap perasaan-perasaan religius, seperti di suatu waktu merasa bahwa doanya dikabulkan, merasa mendapatkan teguran dari Allah ﷻ atas larangan yang dilanggar, hal ini menciptakan sensitivitas dalam pribadi tersebut, seorang guru akan lebih peka terhadap lingkungan sekitar yang membutuhkan bantuan dirinya, menerima apa yang sedang menimpa sekolah dalam hal yang buruk sekalipun, membangun motivasi rekan kerja untuk selalu bekerja dengan ikhlas apapun yang terjadi maka secara tidak langsung orang lain akan melakukan pula hal yang serupa dikarenakan individu tersebut sudah merasakan bahwa berbuat kepada manusia lain mendatangkan kebaikan.

Penelitian Susanti (2014) menemukan bahwa dimensi pengalaman berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior*. Penelitian Wahyudin (2013) yang menemukan dimensi pengalaman tidak berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*, Dari beberapa penelitian tersebut bisa dibentuk kesimpulan :

H5: Dimensi pengalaman berpengaruh secara signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB).

C. Model Penelitian



Gambar 2.1.

Kerangka Penelitian