

Pengaruh Religiusitas dan Kepuasan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada Anggota Brigadir di Polres Pamekasan

Hairil Susanto¹, Widya Puspitasari², Nafia Kusuma³

Fakultas Psikologi Universitas Airlangga

hairiltlo@yahoo.co.id

ABSTRAK

Aktivitas beragama yang erat berkaitan dengan religiusitas, bukan hanya terjadi ketika melakukan ritual (ibadah) tetapi juga aktivitas lain. Dengan demikian, religiusitas dapat memprediksi perilaku seseorang dalam bekerja. Kesiediaan untuk melakukan pekerjaan sukarela menunjukkan bahwa orang mau melakukan hal-hal yang sebetulnya bukan menjadi tanggung jawabnya. yang dikenal dengan istilah *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) ini akan sangat bermanfaat bagi organisasi. Selain itu ada perasaan-perasaan positif dalam melakukan pekerjaan dengan ikhlas yang disebut kepuasan kerja. Kepuasan kerja secara positif dapat memengaruhi OCB. Hal tersebut menggambarkan bahwa meningkatnya kepuasan kerja pada individu akan memberikan dampak pada OCB yang semakin meningkat (Salehi & Gholtash, 2011).

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh religiusitas dan kepuasan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Sampel penelitian ini berjumlah 122 orang anggota brigadir Polres Pamekasan. Pengambilan sampel menggunakan teknik *random* sampling. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Data penelitian dianalisis dengan menggunakan teknik *ancova*. Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh religiusitas terhadap *Organizational Citizenship Behavior* sebesar 6,7 %, selain itu kepuasan kerja juga memiliki pengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* sebesar 7,1 %. Penelitian ini menunjukkan bahwa anggota brigadir yang sudah menikah memiliki *Organizational Citizenship Behavior* yang lebih tinggi dibandingkan anggota yang belum menikah, dan anggota brigadir yang memiliki pendapatan lebih tinggi memiliki *Organizational Citizenship Behavior* yang lebih tinggi dibandingkan anggota brigadir dengan pendapatan yang lebih rendah. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat memuat perbandingan demografis lebih banyak lagi dan melakukan penelitian pada variabel lain yang dapat meningkatkan *Organizational Citizenship Behavior*.

Kata kunci: religiusitas, *organizational citizenship behavior*, kepuasan kerja.S

ABSTRACT

Religious activities are closely related to religiosity, not only when performing rituals (worship), but also implemented in other activities. Thus, religiosity could predict a person's behavior at work. Willingness to undertake voluntary work shows that people want to do things that not their responsibility. known as *organizational citizenship behavior* (OCB) will be very beneficial to the organization. In addition, there are positive feelings in doing work sincerely which is called job satisfaction. Job satisfaction can positively affect OCB. This illustrates that increasing job satisfaction in individuals will have an increasing impact on OCB (Salehi & Gholtash, 2011).

The purpose of this study was to find out the role of religiosity and job satisfaction in predicting *organizational citizenship behavior*. This study involved 122 brigadier from police resort Pamekasan. The sample of this study chosen with random sampling technique. This study use quantitative method. Data were analyzed using *ancova*. The findings of the study revealed that religiosity has shared about 6,7 % and job satisfaction has shared about 7,1 % at predicting *organizational citizenship behavior*. This study showing that brigadier who already married had *organizational citizenship behavior* higher than brigadier who are not married yet, and the brigadier who have higher income more likely have more *organizational citizenship behavior* than the brigadier with a lower income. It was suggested for the next study to have more demographic comparison and another variabel that can give a contribute to *organizational citizenship behavior*.

Keywords: religiosity, *organizational citizenship behavior*, job satisfaction.

PENDAHULUAN

Personil polisi diharapkan untuk tetap menjalankan tugas walaupun sedang berada di luar jam kerjanya. Namun faktanya, tidak semua personil polisi mampu menjalankan tugasnya dengan baik. Seperti yang disampaikan Kasi Propam Polres Pamekasan, ada dua anggota polisi yang terjaring razia berada di arena sabung ayam sehingga diberikan tindakan tegas berupa tindakan disiplin dan Penempatan khusus selama 3 hari. Kasat Reskrim Polres Pamekasan menyampaikan bahwa setiap personil polisi harus mampu untuk memberikan contoh dan teladan kepada masyarakat terkait masalah hukum (fadhliansyah, 2018). Selain itu, terdapat personil Polres Pamekasan yang melakukan tindakan pidana pencucian uang dalam jual-beli satwa dilindungi yaitu trenggiling; akibatnya terdakwa mendapatkan pidana penjara 2 tahun (Tanjung, 2018). Menurut data yang disampaikan oleh Kabag Sumda Polres Pamekasan (Kopol Sarpan), di Polres Pamekasan terdapat pelanggaran disiplin, kode etik kepolisian dan tindak pidana sebanyak 10 orang pada tahun 2017, dan 26 orang pada tahun 2018.; naik sebesar 106%. Kasus-kasus ini sebagian besar terjadi pada anggota Polres Pamekasan dari golongan pangkat Brigadir (dari Bripda sampai Aiptu). Menurut keterangan Kabag Sumda Polres Pamekasan, di Polres Pamekasan terdapat 3 (tiga) golongan kepangkatan yaitu Golongan Tamtama (dari pangkat Bharada sampai Abridpol) sebanyak 2%, Golongan Brigadir (dari pangkat Bripda sampai Aiptu) sebanyak 86 % dan Golongan Perwira (dari pangkat Ipta sampai AKBP) sebanyak 12%. Golongan Brigadir merupakan kelompok terbanyak. Mereka merupakan ujung tombak pelaksanaan tugas-tugas kepolisian, bahkan dapat dikatakan bahwa keberhasilan tugas-tugas kepolisian tergantung dari kinerja Golongan Brigadir.

Kasus-kasus di atas tentunya akan memberikan dampak penilaian dari masyarakat kepada Polri. Masyarakat akan cenderung meragukan kemampuan Polri apabila banyak anggotanya yang melakukan pelanggaran hukum dan tak melaksanakan tugasnya dengan baik. Meskipun terdapat beberapa oknum yang menyimpang dari nilai-nilai Polri, namun beberapa personil polisi tetap berkomitmen untuk tetap menjalankan tugasnya meskipun waktu bekerjanya sudah selesai. Beberapa personil polisi dari golongan Brigadir di Polres Pamekasan menyatakan mereka berkomitmen untuk selalu disiplin, dan mengamalkan pedoman Tribata dan Catur Prasetya meskipun sudah tidak berada di tempat kerja. Menurut Kabag Sumda (Kopol Sarpan), masih banyak anggota Polres yang sungguh sungguh dalam melaksanakan tugasnya, membantu tugas-tugas rekan lainnya, berdisiplin tinggi, sangat mematuhi aturan dan hukum, loyal pada organisasi dan pimpinan serta taat beribadah sesuai perintah agama. Perilaku seperti itu tentunya akan memiliki dampak positif pada Polri, atau dapat disebut juga dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). OCB adalah perilaku individual yang bersifat bebas (*discretionary*), yang tidak secara langsung dan eksplisit mendapat penghargaan dari sistem imbalan formal, dan yang secara keseluruhan mendorong keefektifan fungsi-fungsi organisasi (Organ, Podsakoff, & Mackenzie, 2006). Dasar kepribadian OCB adalah merefleksikan ciri/trait predisposisi anggota organisasi yang kooperatif, suka menolong, perhatian dan bersungguh-sungguh (Luthans, 2006).

Menurut Aiptu K dan Aiptu S Personil Polres Pamekasan, Personil tersebut menyatakan bahwa hasil dari berperilaku OCB tersebut, Aiptu K merasa adanya perasaan puas ketika menjalankan tugasnya sesuai dengan SOP Polri, ia merasa bangga bisa membantu orang lain dan institusi. Sehingga ia mampu untuk berkomitmen, mengetahui tugas dan sepenuh hati bekerja. Selanjutnya Aiptu S menyatakan bahwa melakukan pekerjaannya sebagai anggota Polri perlu keikhlasan dalam bekerja. Ia merasa bermanfaat pada semua orang dan ia memperoleh kepuasan tersendiri. Perasaan-perasaan positif terhadap pekerjaan tersebut dikenal sebagai kepuasan kerja. Kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosi yang senang atau emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang. Kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting (Luthans, 2009). Adapun aspek-aspek dalam kepuasan kerja yakni pekerjaan, pengawasan, kesempatan kerja, dan rekan kerja (Luthans, 2006). Penelitian dari Nafi & Indrawati (2017) menemukan bahwa OCB secara signifikan berhubungan dengan kepuasan kerja. Ketika kepuasan kerja semakin tinggi maka semakin tinggi pula OCB, begitupun sebaliknya. Kepuasan kerja secara positif memengaruhi OCB (Salehi & Gholtash, 2011). Hal tersebut menggambarkan bahwa meningkatnya kepuasan kerja pada individu akan memberikan dampak pada OCB yang semakin meningkat. Pekerja yang merasa puas cenderung untuk berbicara positif mengenai organisasi, membantu pekerjaan lain serta bekerja lebih dari tugas yang telah diberikan dalam pekerjaan (Robbins, 2006).

Selain menunjukkan pandangan yang positif terhadap pekerjaan, beberapa personil dari golongan brigadir juga menyatakan bahwa untuk menjaga kinerjanya sebagai personil Polri, mereka menjaga keimanan dan ketakwaan kepada Tuhan. Koneksi antara individu dengan Ilahi Yang Maha

Besar disebut juga dengan Religiusitas. Hasil penelitian Susanti (2015) menyatakan bahwa terdapat hubungan yang sangat signifikan antara Religiusitas dengan OCB. Tingkat religiusitas yang baik, maka akan mudah menerapkan perilaku yang baik dalam bekerja (OCB); yaitu bekerja melebihi standar kerja yang ditetapkan, bekerja dengan sukarela dan tidak mudah mengeluh terhadap tantangan yang dihadapi (Susanti, 2015). Religiusitas adalah hubungan pribadi dengan Ilahi Yang Maha Kuasa, Maha Pengasih dan Maha Penyayang (Tuhan) yang berkonsekuensi hasrat untuk berkenan kepada pribadi yang Ilahi itu dengan melaksanakan kehendak-Nya dan menjauhi larangannya (Suhardiyanto dalam Wahyudin, Pradisti, Sumarsono, Wulandari, 2018). Adapun aspek-aspek dalam Religiusitas (Glock & Stark, 1994) yakni: dimensi ritual, dimensi ideologis, dimensi intelektual, dimensi pengalaman dan dimensi konsekuensi.

Religiusitas bukan hanya terjadi ketika melakukan ritual tetapi juga mendorong aktivitas lain (Ancok & Anshari, 2001). Aktivitas tersebut bukan hanya aktivitas yang tak tampak atau terjadi dalam hati seseorang, namun juga berkaitan dengan aktivitas yang dapat dilihat mata, seperti membantu rekan kerja (*altruism*), tidak melanggar aturan kerja (*sportsmanship*), dan seterusnya. Pengalaman religiusitas dan pengetahuan keagamaan anggota organisasi akan menjadi dasar terhadap perilaku OCB, dimana suatu akhlak dapat dilihat dari perilaku yang ditunjukkan meliputi rasa keikhlasan dalam menolong, bekerja dan juga beribadah, sehingga perilaku bekerja dapat dilakukan secara sukarela tidak berdasarkan pujian atau hukuman (Allen & Meyer, 1996). Berdasarkan uraian di atas, peneliti ingin mengetahui apakah religiusitas dan kepuasan kerja mampu meningkatkan *Organization Citizenship Behavior*. Atau dengan kata lain, apakah ada pengaruh antara religiusitas terhadap *Organization Citizenship Behavior* dan pengaruh *Job Satisfaction* terhadap *Organization Citizenship Behavior*.

METODE

Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, penelitian ini terdiri dari dua variabel bebas dan satu variabel tergantung, yaitu Religiusitas sebagai variabel bebas (X_1), Kepuasan Kerja (*Job Satisfaction*) sebagai variabel bebas (X_2), dan OCB (*Organizational Citizenship Behavior*) sebagai variabel tergantung (Y).

Partisipan

Partisipan penelitian dipilih dengan menggunakan teknik random sampling yang merupakan salah satu teknik dalam *probability sampling*. Partisipan yang digunakan dalam penelitian ini adalah Brigadir Polisi dari Polres Pamekasan Jawa Timur. Populasi penelitian berjumlah 733 orang yang tersebar pada pangkat Briptu, Brigpol, Bripta, Aiptu, dan Aiptu. Penentuan jumlah partisipan ditentukan dengan menggunakan rumus slovin dengan tingkat eror 10%, sehingga jumlah partisipan yang akan digunakan adalah minimal 88 orang. Akan tetapi pada saat penelitian, jumlah partisipan yang diperoleh sebanyak 122 orang. Sebelum penelitian dilakukan, peneliti sudah mendapatkan persetujuan untuk melakukan penelitian ini dengan mengajukan surat izin kepada Kapolres Pamekasan.

Pengukuran

Pengukuran dilakukan untuk mengungkapkan pengaruh antara Religiusitas dan Kepuasan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini yaitu skala *Central Of Religiosity* milik Huber dan Huber (2012) yang dikembangkan dari teori milik Glock. Skala ini terdiri dari 15 item. Skala religiusitas sudah melalui uji validitas dan reliabilitas menyesuaikan suasana keberagaman islam di Indonesia oleh Wardhani dan Dewi (2015), melalui proses penyaduran, uji validitas isi, uji validitas butir dan uji reliabilitas. Uji validitas isi dilakukan secara logis dan rasional bersama-sama dengan dua orang psikolog lain (*expert judgement*) yang berminat pula dalam bidang religiusitas. Berdasarkan perhitungan disimpulkan bahwa alat tes CRS-15 reliabel dengan nilai $\alpha(0,689) > r$ tabel (0,088). Dengan koefisien reliabilitas berada pada rentang $0,61 < r \leq 0,80$, maka interpretasi reliabilitasnya tergolong tinggi. Skala yang digunakan yaitu skala likert dengan skor untuk alternatif pilihan jawaban pada skala dimulai dari 5 (sangat sering), 4 (sering), 3 (kadang-kadang), 2 (jarang), hingga 1 (tidak pernah), dan pilihan jawaban lain menyesuaikan dengan pernyataan yang diberikan. Pemberian skor dilakukan dengan menjumlahkan setiap jawaban yang diberikan.

Skala likert juga digunakan untuk mengukur kepuasan kerja. Penelitian ini menggunakan MSQ / *The Minnesota Satisfaction Questionnaire* yang dikembangkan oleh Weiss, dkk (1967) yang terdiri dari 20 item, yang sudah melalui proses adaptasi ke bahasa Indonesia oleh Putri (2017). Validitas yang digunakan adalah validitas isi serta uji beda item yang menunjukkan nilai 0,367 – 0,603, sedangkan reliabilitas skala adalah 0,887. Skor untuk alternatif pilihan jawaban pada skala kepuasan kerja dimulai dari 5 (sangat puas), 4 (puas), 3 (netral), 2 (tidak puas), hingga 1 (sangat tidak puas). Pemberian skor dilakukan dengan menjumlahkan setiap jawaban yang diberikan.

Skala yang digunakan untuk mengukur OCB menggunakan skala likert yang dikembangkan oleh Podsakoff, dkk namun telah di adaptasi oleh Kumar dan Shah yang disesuaikan untuk budaya di Asia (Puspitasari, 2017). Validitas Skala OCB dengan menggunakan *Exploratory Factor Analysis* dan ditemukan skor KMO sebesar 0,80 serta memiliki reliabilitas pada setiap aspek dalam rentang 0,67-0,80. Skala adaptasi tersebut berjumlah 12 item dengan menggunakan tujuh pilihan jawaban dengan rentang skor 1-7. Skor 1 = Sangat Tidak Setuju sampai dengan skor 7 = Sangat Setuju. Pemberian skor dilakukan dengan menjumlahkan setiap jawaban yang diberikan.

Sebelum dilakukan proses analisis data, terlebih dahulu peneliti melakukan uji normalitas, uji linearitas dan uji homogenitas sebagai syarat melakukan uji anakova. Pada uji normalitas didapatkan nilai 0,200, berada di atas 0,05; sehingga data pada penelitian ini bisa dikatakan normal. Pada uji linearitas variabel kepuasan kerja memiliki nilai signifikansi 0,305 dimana $0,305 > 0,05$ sehingga variabel kepuasan kerja dapat diuji dengan model linear, pada variabel religiusitas digunakan *curve fit* dan diketahui bahwa variabel religiusitas masih mampu dijelaskan dengan model linear. Selain itu, uji homogenitas juga dilakukan, dan didapatkan signifikansi sebesar 0,073 dimana angka tersebut memiliki sebaran data $> 0,05$ sehingga dapat dikatakan homogen.

Analisis Data

Analisis data yang digunakan untuk melihat pengaruh religiusitas dan *Job Satisfaction* terhadap OCB (*Organization Citizenship Behavior*) dilakukan menggunakan teknik analisis anakova. Analisis data dibantu oleh program IBM SPSS Statistics versi 24 untuk menguji pengaruh religiusitas dan *Job Satisfaction* terhadap OCB (*Organization Citizenship Behavior*) serta perbedaan dari masing-masing kelompok demografis partisipan, seperti: pendapatan, status pernikahan, jenis kelamin, pendidikan, pangkat dan masa kerja.

HASIL

Hasil analisa statistik yang sudah dilakukan terhadap 122 subjek, diketahui bahwa religiusitas dan kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap OCB., religiusitas memberikan pengaruh sebesar 6,7 %, sedangkan kepuasan kerja memberikan pengaruh 7,1% terhadap OCB. Sisanya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Tabel 1. Hasil analisa statistik untuk nilai signifikansi

Source	Type III Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	Partial Eta Squared
Corrected Model	28626.102 ^a	56	511.180	1.667	.024	.589
Intercept	802.992	1	802.992	2.618	.111	.039
Religiusitas	1426.610	1	1426.610	4.651	.035	.067
Kepuasan_Kerja	1532.873	1	1532.873	4.998	.029	.071
Status_Pernikahan	1325.694	1	1325.694	4.322	.042	.062
Jenis_Kelamin	326.952	1	326.952	1.066	.306	.016
Pendidikan	265.840	2	132.920	.433	.650	.013
Pangkat	732.862	4	183.216	.597	.666	.035
Masa_Kerja	1485.110	6	247.518	.807	.568	.069
Pendapatan	1856.143	2	928.072	3.026	.055	.085

Peneliti membandingkan hasil penelitian ini berdasarkan beberapa kategori kelompok partisipan, yaitu: status pernikahan, jenis kelamin, pendidikan, pangkat, masa kerja, dan pendapatan. Hasilnya menunjukkan bahwa status pernikahan dan pendapatan menunjukkan nilai signifikansi 0,042 dan 0,05 secara berturut-turut, dengan nilai ini < 0,05 sehingga dapat diketahui jika kategori kelompok dengan status pernikahan (menikah atau belum menikah) dan pendapatan (2-4 juta, 4-6 juta, dan 6-8 juta) memiliki perbedaan yang signifikan. Sedangkan kategori kelompok lain seperti jenis kelamin, pendidikan, pangkat, dan masa kerja menunjukkan nilai signifikansi 0,306, 0,650, 0,666, serta 0,568 secara berturut-turut dimana nilai ini > 0,05 sehingga kategori kelompok ini tidak memiliki perbedaan yang signifikan.

Tabel 2. Hasil analisa statistik untuk nilai mean

Kategori Kelompok	Mean	Std. Error	95% Confidence Interval	
			Lower Bound	Upper Bound
Belum Menikah	49.866 ^{a,b}	5.260	39.360	60.372
Menikah	50.603 ^{a,b}	2.151	46.307	54.899
2 - 4 Juta	50.297 ^{a,b}	3.772	42.764	57.829
4 - 6 Juta	50.524 ^{a,b}	2.722	45.087	55.961
6 - 8 Juta	50.676 ^{a,b}	4.937	40.816	60.536

Mean anggota Polres Pamekasan yang menikah adalah sebesar 50,603 sedangkan yang belum menikah adalah 49,866 sehingga dapat diketahui bahwa anggota Polres Pamekasan yang sudah menikah memiliki OCB yang lebih tinggi jika ditinjau dari religiusitas dan kepuasan kerja. Sedangkan pada kategori kelompok partisipan rentang pendapatan, anggota Polres Pamekasan yang memiliki rentang pendapatan Rp 2 – 4 juta memiliki nilai mean sebesar 50,297, rentang pendapatan Rp 4-6 juta nilai mean sebesar 50,524, sedangkan pada rentang pendapatan Rp 6 – 8 juta nilai mean 50.676. Oleh karena itu, dapat diketahui bahwa anggota Polres Pamekasan yang memiliki pendapatan direntang 6-8 juta memiliki OCB yang lebih tinggi jika ditinjau dari religiusitas dan kepuasan kerja.

Diskusi

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, ditemukan adanya pengaruh antara kepuasan kerja dan religiusitas terhadap OCB. Hasil pengujian hipotesis memberikan bukti bahwa terdapat pengaruh antara religiusitas terhadap OCB sebesar 6,7 %. Uji statistik yang dilakukan mendapatkan nilai signifikansi sebesar $0,035 < 0,05$, sehingga religiusitas dapat dikatakan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap OCB. Begitupula dengan kepuasan kerja yang memberikan distribusi 7,1% terhadap OCB.

Organizational Citizenship Behavior (OCB) merupakan perilaku baik dari karyawan, juga sebagai perilaku positif yang harus dibangun dalam diri setiap karyawan. Permasalahannya adalah bagaimana memunculkan dan meningkatkan perilaku baik OCB ini. Ada beberapa faktor yang dapat membentuk OCB, di antaranya yaitu religiusitas dan kepuasan kerja karyawan seperti yang ditemukan dalam penelitian ini. Religiusitas merupakan hubungan pribadi dengan Yang Maha Kuasa, memiliki konsekuensi melaksanakan kehendak-Nya dan menjauhi yang tidak dikehendaki (larangan-Nya). Melaksanakan kehendaknya dapat diwujudkan dalam berbagai sisi kehidupan manusia, salah satunya ketika di tempat kerja. Seringkali beribadah dianggap melakukan komunikasi kepada Tuhan dengan aktivitas yang tidak tampak, tetapi juga aktivitas yang tampak seperti perilaku yang baik kepada sesama manusia. Berbuat baik tidak hanya di tempat peribadatan, melainkan dapat dilakukan di berbagai tempat seperti di tempat kerja. Oleh karena itu religiusitas memberikan pengaruh yang bersifat positif terhadap OCB (Siswanti & Haryadi, 2017). Penelitian Saputro (Susanti, 2015) menyebutkan bahwa religiusitas sangat berpengaruh terhadap perilaku sukarela (*Altruism*). Hasil ini menunjukkan bahwa individu yang religius akan selalu berusaha melakukan perbuatan baik secara suka rela, seperti menolong orang lain atau mencintai orang lain. Hal ini juga sesuai dengan penelitian Benson (dalam Allen & Meyer, 1996) yang menemukan bahwa individu yang mempunyai komitmen religius yang tinggi akan menghabiskan waktu bekerja dengan sukarela.

Dimensi-dimensi pada religiusitas menurut Glock meliputi: dimensi intelektual, dimensi ideologis, dimensi ritualistik, dimensi perasaan/pengalaman dan dimensi konsekuensi. Penelitian serupa oleh Wahyudin, dkk (2018) menemukan bahwa tidak seluruh dimensi religiusitas memiliki

pengaruh yang signifikan terhadap OCB. Dimensi ritualistik misalnya, tidak terdapat bukti memiliki pengaruh terhadap OCB, karena ritual beragama dianggap sebagai keharusan dan terlepas dari potensi kinerja dalam menjalankan dan menyelesaikan pekerjaan. Hal itu berbeda dengan dimensi konsekuen yang memiliki pengaruh sangat besar terhadap OCB (Wahyudin, Pradisti, Sumarsono, & Wulandari, 2018). Keputusan yang dimiliki individu dengan religiusitas mampu untuk menerapkan ajaran agamanya kedalam kehidupan sehari-hari, seperti di tempat kerja. Secara garis besar, ada dua faktor yang memberikan pengaruh terhadap kemunculan OCB karyawan, yakni: faktor dari dalam diri individu dan faktor dari luar diri individu. Faktor dari luar yang berpengaruh terhadap OCB di antaranya adalah komitmen organisasi, kepemimpinan, religiusitas maupun kepuasan kerja. Karyawan yang merasa puas akan memiliki kinerja dan kehadiran yang lebih baik daripada karyawan yang kepuasan kerjanya rendah (Luthans, 2006).

Hasil penelitian ini mencoba membandingkan *mean* sampel berdasarkan beberapa kategori yaitu, status pernikahan, jenis kelamin, pendidikan, pangkat, masa kerja, dan pendapatan untuk mengetahui apakah terdapat perbedaan pada masing-masing kelompok kategori, dan kelompok mana yang memiliki *mean* yang lebih tinggi. Hasilnya menunjukkan bahwa status pernikahan (menikah atau belum menikah) dan pendapatan (Rp2-4 juta, Rp4-6 juta, dan Rp6-8 juta) memiliki perbedaan yang signifikan. Sedangkan kategori kelompok lain seperti jenis kelamin, pendidikan, pangkat, dan masa kerja menunjukkan tidak memiliki perbedaan yang signifikan.

Seperti yang sudah dipaparkan diatas, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa anggota Brigadir di Polres Pamekasan yang sudah menikah memiliki OCB yang lebih tinggi daripada yang belum menikah jika ditinjau dari religiusitas dan kepuasan kerja. Karyawan yang telah menikah memiliki tingkat kepuasan yang lebih tinggi dibandingkan dengan karyawan yang belum menikah (Akbar, 2009). Terdapat hubungan positif antara status pernikahan dengan kepuasan kerja; karyawan yang sudah menikah semakin tinggi kepuasan kerjanya (Gatot dan Adisasmito, 2005).

Selain status pernikahan, pendapatan juga menunjukkan perbedaan signifikan antara kelompok dengan pendapatan yang lebih tinggi. Semakin tinggi pendapatan, maka akan semakin tinggi pula OCB yang dilakukan oleh Brigadir Polres Pamekasan. Hasil penelitian terhadap pegawai yang dilakukan di Balai Besar Industri Hasil Perkebunan Bogor diketahui bahwa antara imbalan yang diterima pegawai dengan kepuasan kerjanya memiliki hubungan signifikan, dengan koefisien korelasi partial 0,6185, dan koefisien beta sebesar 0,529 (Ruvendi, 2005).

Penelitian yang dilakukan oleh Tinambuan (dalam Nafi dan Indrawati, 2017) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berkontribusi terhadap variabel produktivitas, sebesar 23,6 %. Penelitian yang dilakukan Kencanawati (2014) juga menyatakan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap OCB. Demikian juga hasil penelitian yang dilakukan Rohayati (2014), menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB. Hasil ini sesuai dengan pengujian hipotesis penelitian ini yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap OCB anggota Brigadir Polres Pamekasan. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja memberikan pengaruh ke OCB. Dalam penelitian ini, ditemukan bahwa kepuasan kerja termasuk pada individu yang sudah menikah dan yang memiliki pendapatan lebih tinggi.

Penelitian lain juga membahas faktor status pernikahan dan pendapatan yang berpengaruh secara langsung terhadap OCB. Penelitian Kuswardi dan Haryanti (2014) misalnya, menyatakan bahwa suasana hati yang baik dalam keluarga dan konflik yang dapat diatasi dengan baik dapat memunculkan perilaku sukarela pada perawat perempuan yang sudah menikah, dalam memberikan bantuan dan mengerjakan tugas yang melebihi dari yang diharapkan atau OCB. Abbloghasem (dalam Ariyani dan Zulkarnain, 2017) mengatakan bahwa seseorang yang telah menikah memiliki OCB lebih tinggi dibandingkan dengan lajang. Alasannya karena perubahan status pernikahan dari lajang menjadi menikah dapat meningkatkan pengalaman hidup berkeluarga sehingga menumbuhkan sifat toleran, demokratis, menghargai sesama serta menurunkan sifat egois. Sanusi, Ariana dan Ariani (2018) juga menemukan karyawan yang sudah menikah memiliki tingkat OCB yang lebih tinggi dibandingkan yang belum menikah.

Terkait dengan kepuasan kerja, penelitian yang dilakukan oleh Wagner dan Rush (dalam Sambung, 2011) menemukan bahwa kepuasan gaji berpengaruh positif pada OCB pegawai yang berusia dibawah 35 tahun. Penelitian yang dilakukan oleh Fitrianasari, Nimran, dan Utami (2013) menyatakan bahwa gaji akan menjadi faktor pendorong semakin kuatnya Organizational Citizenship Behavior (OCB). Perlu dicermati dari hasil penelitian ini, selain status pernikahan dan pendapatan, kategori jenis kelamin, pendidikan, pangkat, dan masa kerja pada anggota Brigadir di Polres Pamekasan menunjukkan belum ada pengaruh terhadap OCB ditinjau dari religiusitas dan kepuasan kerja. Sedangkan pada penelitian yang dilakukan oleh Sanusi, Ariana dan Ariani (2018) menemukan

bahwa OCB lebih tinggi pada karyawan berjenis kelamin perempuan, karyawan dengan tingkat pendidikan SMA/Sederajat, dan karyawan dengan masa kerja >1 tahun. Oleh karena itu, perlu dilakukan penelitian lebih lanjut untuk mengetahui beberapa faktor demografis tersebut.

SIMPULAN

Penelitian ini menemukan bahwa terdapat pengaruh positif religiusitas dan kepuasan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior*, yaitu religiusitas memberikan kontribusi sebanyak 6,7 % dan kepuasan kerja sebanyak 7,1 %. Adapun hal lain yang ditemukan dalam penelitian ini yaitu terdapat perbedaan *Organizational Citizenship Behavior* berdasarkan status pernikahan dan pendapatan. Anggota Brigadir yang sudah menikah memiliki *Organizational Citizenship Behavior* yang lebih tinggi dibandingkan dengan yang belum menikah, serta Brigadir yang memiliki pendapatan lebih tinggi memiliki *Organizational Citizenship Behavior* yang lebih tinggi dibandingkan Brigadir yang memiliki pendapatan lebih rendah. Selain itu, faktor demografis lain seperti jenis kelamin, masa kerja, pangkat dan pendidikan belum ditemukan memiliki perbedaan pada *Organizational Citizenship Behavior* Brigadir. Oleh karena itu, faktor tersebut bisa dijadikan suatu telaah lebih lanjut untuk mengetahui kontribusinya terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

UCAPAN TERIMA KASIH

Peneliti mengucapkan terimakasih kepada Polres Pamekasan yang sudah bersedia untuk membantu jalannya penelitian ini, selain itu kami ucapkan terimakasih kepada dosen pembimbing kami yang sudah memberikan bimbingan selama penelitian ini berlangsung.

DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, A. (2009). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Karakteristik Organisasi, dan Karakteristik Individu terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bank Swasta di Provinsi Sulawesi Selatan. *Analisis*, 6(2): 183-192.
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1996). Affective, continuance, and normative commitment to the organization: An examination of construct validity. *Journal of vocational behavior*, 49(3): 252-276.
- Ancok, j., & Anshari, F. (2001). *Psikologi Islam: Solusi Islam Atas Problema-Problema Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Ariyani, M., & Zulkarnain, D. (2017). Organizational Citizenship Behavior (Ocb) pada Guru Ditinjau dari Faktor Demografi. *JPPP-Jurnal Penelitian dan Pengukuran Psikologi*, 6(2): 73-81.
- Fadhliansyah. (2018, november 5). *motolife*. Diakses pada tanggal 10 Desember dari motorplus.gridoto.com: <https://motorplus.gridoto.com/read/04280523/waduh-melanggar-peraturan-tiga-polisi-terjaring-operasi-zebra-2018?page=2#!%2F>
- Fitrianasari, D., Nimran, U., & Utami, H. N. (2013). Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan Kinerja Karyawan (Studi pada Perawat Rumah Sakit Umum "Darmayu" di Kabupaten Ponorogo). *PROFIT (JURNAL ADMINISTRASI BISNIS)*, 7(1).
- Gatot, D. B., & Adisasmito, W. (2005). Hubungan karakteristik perawat, isi pekerjaan dan lingkungan pekerjaan terhadap kepuasan kerja perawat di instalasi rawat inap RSUD Gunung Jati Cirebon. *Makara, kesehatan*, 9(1): 1-8.
- Glock., C. Y., & Stark, R. (1994). *Religion and Society in Tension*. Chicago: Rand McNally and Company.
- Huber, S., & Huber, O. W. (2012). The centrality of religiosity scale (CRS). *Religions*, 3(3): 710-724
- Kencanawati, A.A.M. (2014). Gaya kepemimpinan, komitmen organisasi dan kepuasan keeja memengaeuhi organizational citizenship behavior pada PT. (BPR) Cahaya Bina Putra Kerobokan Badung. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*. 10 (1): 44-45.
- Kuswardi, J. F., & Haryanti, K. (2014). Hubungan work family conflict (WFC) dengan organizational citizenship behavior (OCB) pada perawat perempuan Rumah Sakit X di Semarang. *PSIKODIMENSIA*, 13(2).

- Luthans, F. (2009). *Perilaku Organisasi. Edisi Sepuluh*. Yogyakarta: Andy Offset _ . (2006). *Perilaku Organisasi. (Ahli Bahasa V.A Yuwono, dkk), edisi Bahasa Indonesia*. Penerbit Andi : Yogyakarta.
- Nafi, C., & Indrawati, E. S. (2017). Hubungan antara Kepuasan Kerja dengan Organizational Citizenship Behavior pada Karyawan Cv. Elfa's Kudus (Doctoral dissertation, UNDIP).
- Organ, D. W., Podsakoff, P. M., & MacKenzie, S. B. (2006). *Organizational Citizenship Behavior: Its Nature, Antecedents, and Consequences*. SAGE Publications, Inc.
- Puspitasari, S. D. (2017). Pengaruh job insecurity dan leader-member exchange terhadap organizational citizenship behavior melalui job satisfaction sebagai variabel mediator pada paramedis kontrak non APBN/APBD di Kabupaten Bondowoso. *thesis*.
- Putri, V. A. (2017). Pengaruh Persepsi Dukungan Atasan Terhadap Kepuasan Kerja dengan Keterikatan Karyawan Sebagai Mediator Di PT.PAL Indonesia (PERSERO). *thesis*.
- Robbins, S.P. (2006). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Pt. Indeks.
- Rohayati, A. (2014). Pengaruh kepuasan kerja terhadap organizational citizenship behavior : Studi Pada Yayasan Masyarakat Madani Indonesia. *Study & Management Research*. 11 (1): 20-38.
- Ruvendi, R. (2018). Imbalan dan gaya kepemimpinan pengaruhnya terhadap kepuasan kerja karyawan di Balai Besar Industri Hasil Pertanian Bogor. *Jurnal ilmiah binaniaga*, 1(01): 17-26.
- Salehi, M., & Gholtash, A. (2011). the relationship between job satisfaction, job burnout, & organizational commitment with the organizational citizenship behavior among members of faculty in the islamic Azad university first distric branches, in order to provide the appropriate model. *procedia social and behavioral sciences*, 306-310.
- Sambung, R. (2011). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap OCB-I Dan OCB-O Dengan Dukungan Organisasi Sebagai Variabel Moderating (Studi pada Universitas Palangka Raya). *Jurnal Analisis Manajemen*, 5(2): 77-90.
- Sanusi, A. C., Ariana, N., & Ariani, N. M. Tingkat organizational citizenship behavior (OCB) karyawan di four points seminyak. *Jurnal Kepariwisata dan Hospitalitas*, 2(1): 61-83.
- Siswanti, Y & Haryadi, A. (2017). Pengaruh Religiusitas terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dimediasi oleh Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja. Dalam Prosiding National conference on applied business (Vol. 1 Halaman. 277-286) Malang: Pascasarjana UMY
- Susanti, R. (2015). Hubungan Religiusitas dan Kualitas Kehidupan Kerja dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Karyawan. *Jurnal Psikologi*, 11(2): 94-102.
- Tanjung, C. A. (2018, November 6). *Berita/Detail Berita*. Retrieved from Detiknews: <https://news.detik.com/berita/d-4290275/oknum-polisi-divonis-2-tahun-kasus-tpu-jual-beli-trenggiling>
- Wahyudin., Pradisti, L., Sumarsono., & Wulandari, S. Z. (2018). Dimensi Religiusitas dan Pengaruhnya Terhadap Organizational Citizenship Behaviour (Studi Pada Universitas Jenderal Soedirman Purwokerto). *Jurnal Ekonomi Bisnis dan Akuntansi (JEBA)*, 20(3). halaman?
- Wardhani, N., & Dewi, R. (2015). Studi Validitas Isi CRS-15 TII (The Centrality Of Religiosity Scale–Untuk Suasana Tradisi Keberagamaan Islam Di Indonesia. *Prosiding SNaPP: Sosial, Ekonomi dan Humaniora*, 5(1),: 749-754.
- Weiss, D., Dawis, R., England, G., & Lofquist, L. (1977). Minnesota Satisfaction questionnaire (short form). *Vocational Psychology Research, Manual for the minnesota satisfaction questionnaire, University of Minnesota*.