

Hubungan Religiusitas dan Kualitas Kehidupan Kerja dengan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* Pada Karyawan

Rita Susanti

Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau
email:jasminerit@yahoo.co.id

Abstrak

Organizational Citizenship Behavior (OCB) merupakan perilaku positif yang dapat dimunculkan dengan faktor religiusitas dan kualitas kehidupan kerja organisasi. Tujuan penelitian ini ingin melihat pengaruh Religiusitas dan Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Perilaku baik warga organisasi (OCB). Subjek dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau Pekanbaru pada empat fakultas sebanyak 69 orang. Data hasil penelitian ini dikumpulkan menggunakan beberapa skala, diantaranya skala Organizational citizenship behavior (OCB) dari Podsakoff (2001), skala Religiusitas yang berdasarkan teori Glock dan Stark (1994), skala kualitas kehidupan kerja dari Cascio (2003). Teknik yang digunakan untuk menganalisa data adalah teknik analisis regresi ganda. Hasil pengujian hipotesis penelitian ini menghasilkan nilai F sebesar $F=3,220$ dengan nilai signifikansi $p=0,047$, $p \leq 0,05$ artinya religiusitas dan kualitas kehidupan kerja dapat memprediksi OCB karyawan. Berdasarkan hal ini dapat disimpulkan bahwa Organizational Citizenship Behavior (OCB) dapat berkembang dengan adanya religiusitas dan kualitas kehidupan kerja yang baik dari karyawan.

Kata Kunci : *OCB, religiusitas, kualitas kehidupan kerja.*

Abstract

Organizational Citizenship Behavior (OCB) is a positive behavior that can be raised by a factor of religiosity and the quality of working life of the organization. The purpose of this study wanted to see the effect of Religiosity and Quality of Work Life of the good citizens of organizational Behavior (OCB). Subjects in this study were employees who worked at the State Islamic University Syarif Kasim Sultan Riau Pekanbaru on four faculties as many as 69 people. Data from this study were collected using several scales, including the scale of organizational citizenship behavior (OCB) of Podsakoff (2001), Religiosity scale that is based on the theory Glock and Stark (1994), the scale of the quality of work life of Cascio (2003). The technique used to analyze the data is the technique of multiple regression analysis. Results of this research hypothesis testing produces F value of $F = 3.220$ with a significance value of $p = 0.047$, $p \leq 0.05$ means religiosity and quality of work life can predict OCB employee. Based on this it can be concluded that the Organizational Citizenship Behavior (OCB) can develop from the any religiosity and good quality of working life of employees.

Keywords : *OCB, religiosity, quality of work.*

Pendahuluan

Lembaga pendidikan memiliki peran dalam menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas, berkompeten dan mampu bersaing. Perguruan tinggi merupakan sarana yang dapat digunakan dalam menciptakan suatu tenaga yang ahli dalam setiap bidangnya. Saat ini, Sektor jasa dalam bidang penyelenggaraan pendidikan tinggi berada pada tingkat persaingan yang cukup ketat. Pihak penyelenggara menghadapi tantangan untuk dapat bertahan dalam persaingan serta dapat mengembangkan pasarnya. Bagaimana mereka menciptakan suatu sistem internal yang solid serta bagaimana mereka memperlakukan setiap pelangganya (mahasiswa)

untuk dapat mencapai tingkat kepuasan yang memberikan potensi terhadap pengembangan organisasi yang secara keseluruhan. Dalam hal ini dibutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas dalam memberikan pelayanan yang terbaik bagi mahasiswa.

Sumber Daya Manusia (SDM) di beberapa instansi atau organisasi di Indonesia terlihat memiliki kualitas yang masih rendah, termasuk dalam instansi pendidikan tinggi, hal tersebut terlihat pada masih adanya mahasiswa yang mengeluhkan bagaimana pelayanan kampus yang mereka terima, dimana masih ditemukan karyawan yang tidak tersenyum, tidak ramah dalam melayani, dan Indisipliner sehingga mahasiswa yang membutuhkan pelayanan bisa terlambat menda-

patkan layanan. Ditambah masih adanya karyawan yang kurang bersedia membantu rekannya walaupun pekerjaannya telah selesai. Dari hal inilah Sumber Daya Manusia dituntut untuk dapat memperbaiki kualitas dirinya sendiri dan juga meningkatkan kemampuannya bekerja keras secara tim.

Pada perguruan tinggi ada dua sumber daya manusia yang menjadi dasar keberhasilan penyelenggaraan jasa dan memberikan pelayanan yang baik dalam pendidikan yaitu tenaga edukasi dan tenaga administrasi. Tenaga Administrasi atau tata usaha, dimana tenaga administrasi memegang peranan kunci dalam proses pelayanan pada mahasiswa. Tenaga administrasi ini bertugas dalam memproses kartu mahasiswa, kartu rencana studi mahasiswa, kartu hasil belajar mahasiswa, surat-surat yang dibutuhkan mahasiswa dalam perkuliahan, menyediakan perlengkapan belajar mahasiswa, dan banyak lagi hal yang berkaitan dengan perkuliahan.

Tenaga administrasi harus dapat meningkatkan kinerjanya untuk dapat memuaskan pelanggannya (mahasiswa). UIN Suska memiliki 8 Fakultas, yang setiap Fakultas memiliki tenaga administrasi yang terbagi dalam dua bagian yakni bagian umum, dan bagian akademik. Dimana bagian umum menyediakan pelayanan jasa persuratan bagi mahasiswa (seperti surat aktif kuliah, surat izin, menyediakan perlengkapan bagi kegiatan perkuliahan, dan kartu mahasiswa, sedangkan bagian akademik berkaitan dengan pelayanan akademik mahasiswa (seperti KRS, KHS, ujian mahasiswa dan nilai akhir). Kedua bagian tersebut ikut berperan dalam kemajuan perguruan tinggi selain tenaga pendidik (Dosen).

Pada tingkat persaingan jasa pendidikan yang semakin meningkat, sangat perlu untuk ditingkatkan minat dan loyalitas pengguna jasa (mahasiswa) perguruan tinggi agar mereka tetap setia dengan perguruan tinggi tersebut, serta meningkatkan kualitas sumber daya manusia dalam menyelenggarakan pelayanan jasa. Dalam meningkatkan Sumber daya manusia yang positif, perlu mengembangkan perilaku extra-role yaitu perilaku baik warga organisasi atau istilah yang paling populer adalah Organizational Citizenship Behavior (OCB). Karyawan yang menampilkan perilaku OCB disebut dengan karyawan yang baik (*good citizen*).

Perilaku baik warga organisasi (OCB) merupakan kesediaan untuk melakukan pekerjaan secara sukarela dan bersedia melakukan pekerjaan-pekerjaan yang bukan menjadi tanggung jawabnya. Perilaku baik warga organisasi (OCB) ini akan sangat bermanfaat bagi organisasi termasuk UIN Sultan Syarif Kasim Riau. UIN suska Riau mencanangkan diri untuk menjadikan pergu-

ruan tinggi bertaraf Universitas kelas dunia atau sebagai World Class University. Dalam mewujudkan tujuan ini, hal terpenting yang harus dikembangkan oleh UIN adalah terus meningkatkan Perilaku baik warga organisasi (OCB) agar karyawan lebih semangat bekerja dan karyawan bersedia dengan sukarela untuk mengoptimalkan produktivitas kerjanya.

Perilaku baik warga organisasi (OCB) ini merupakan bentuk ekspresi kecintaan, loyalitas dan rasa memiliki yang tinggi dari anggota organisasi. Podsakoff dkk, (2001) secara original mendefinisikan Organizational Citizenship Behavior (OCB) sebagai bentuk perilaku yang merupakan pilihan individual, tidak secara langsung atau secara eksplisit dikenali dari sistem Reward formal organisasi tetapi secara agregat meningkatkan efektivitas organisasi. Ini berarti, perilaku tersebut tidak termasuk ke dalam persyaratan kerja atau deskripsi kerja karyawan sehingga jika tidak ditampilkan, tidak akan diberi hukuman. Organisasi yang memiliki karyawan dengan OCB tinggi, akan mampu menghadapi tantangan yang muncul dari perubahan lingkungan yang terjadi dan bekerja dengan sukarela tanpa harus di perintah.

Podsakoff, Bachrach, dan Bendoly (2001) menggambarkan perilaku baik warga organisasi (OCB) ke dalam lima dimensi yakni pertama, Perilaku menolong (*Helping behavior*), yakni bentuk perilaku sukarela individu untuk menolong individu lain atau membantu mencegah terjadinya permasalahan dalam pekerjaan (*Work related problem*). Sedangkan Organ (1988) menyebutnya ini dalam kategori Altruism dan *courtesy*. Kedua, *Sportsmanship*, diartikan sebagai kemauan atau keinginan untuk menerima (*toleransi*) terhadap ketidaknyamanan yang ada. Ketiga, *Organizational loyalty*, merupakan bentuk perilaku loyalitas individu terhadap organisasi seperti menampilkan image positif mengenai organisasi tempat karyawan bekerja, membela organisasi dari ancaman yang datang dari luar, mendukung dan membela tujuan organisasi. Keempat, *Organizational compliance*, merupakan bentuk perilaku individu yang mematuhi segala peraturan, prosedur, dan regulasi organisasi meskipun tidak ada pihak yang mengawasi. Kelima, *Individual initiative*, merupakan bentuk motivasi diri individu dalam melaksanakan tugas secara lebih baik atau melebihi standar yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Perilaku baik warga organisasi (OCB) merupakan perilaku positif yang harus dibangun dalam diri setiap karyawan, sebab OCB ini merupakan ekspresi kesetiaan, sukarela dalam bekerja dan akan bersedia memajukan organisasi tanpa mengharap pamrih, serta mampu menghadapi tantangan dalam organisasi. Masalahnya adalah bagaimana

memunculkan dan meningkatkan perilaku baik warga organisasi (OCB) ini. Ada banyak Determinan pembentuk perilaku baik warga organisasi diantaranya adalah Religiusitas dan kualitas kehidupan kerja organisasi.

Religiusitas merupakan kekuatan hubungan atau keyakinan individu terhadap agamanya (King, 2005). Religiusitas merupakan integrasi secara kompleks antara pengetahuan agama, perasaan serta tindakan keagamaan dalam diri seseorang. Glock dan Stark (1994) menggambarkan religiusitas dalam lima dimensi utama yakni, dimensi ritual (syari'ah), aspek yang melihat individu dalam menjalankan kewajiban agama yang dianutnya melalui ritual keagamaan. Dimensi Ideologis (aqidah) yakni dimensi yang mengukur tingkatan penerimaan individu terhadap hal-hal dogmatis dalam agamanya, dalam konteks agama Islam dimensi ini menyangkut kepercayaan individu terhadap kebenaran agama-agamanya yang terdapat dalam ajaran Al-qur'an dan Hadist. Dimensi intelektual (Ilmu) yakni melihat pengetahuan individu tentang ajaran agamanya dan sejauhmana individu tersebut menjalankan ajaran tersebut, serta terus menerus menambah pengetahuan tentang ajaran agamanya. Dimensi pengalaman dan penghayatan (experiential) yakni aspek yang berkaitan dengan tingkat muslim dalam merasakan dan mengalami pengalaman religiusitas, dimensi ini dapat terwujud dalam perasaan dekat dengan Allah. Dimensi Konsekuensi, yakni aspek yang melihat individu berkomitmen dengan ajaran agamanya dalam kehidupan sehari-hari.

Dalam perkembangan kehidupan manusia selalu mencari ketenangan dengan mendekatkan diri pada tuhan yang maha esa, hal ini didukung oleh pendapat Hill dan Smith (2002) menemukan bukti bahwa selama dekade antara tahun 1994 sampai tahun 2004, persentase karyawan yang mulai merasakan bahwa mereka membutuhkan pengalaman keagamaan dalam pekerjaannya semakin meningkat, dari 30% menjadi 78%, karena perubahan ini membuat banyak organisasi berusaha meningkatkan studi mengenai religiusitas. Beberapa studi yang melihat hubungan antara keyakinan religius seperti job performance (Pfeffer, J. 2002), Organizational-based self- 1996. Penelitian Saputro (2006) 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 & Myers, 1996) yang menemukan bahwa individu yang mempunyai komitmen religius yang tinggi akan menghabiskan waktu bekerja dengan sukarela. Kesiediaan

bekerja secara sukarela ini merupakan perilaku positif yang akan dapat memunculkan perilaku baik warga organisasi (OCB).

Kesiediaan untuk melakukan pekerjaan secara sukarela menunjukkan bahwa orang mau melakukan hal-hal yang sebetulnya bukan menjadi tanggung jawabnya. Perilaku ini dalam dunia kerja akan sangat bermanfaat bagi perusahaan. Karena untuk meningkatkan efisiensi dan produktivitas organisasi akan sangat bergantung pada kesiediaan orang-orang dalam organisasi untuk berkontribusi secara positif. Perilaku untuk bersedia memberikan kontribusi positif diharapkan tidak hanya terbatas dalam kewajiban kerja secara formal, melainkan idealnya lebih baik dari kewajiban formalnya.

Dalam mengembangkan perilaku baik warga organisasi (OCB) juga dibutuhkan penciptaan kualitas kehidupan kerja yang baik. Karyawan yang memiliki kualitas kehidupan kerja yang tinggi akan mendorong munculnya perilaku baik warga organisasi (OCB), karena memiliki kemungkinan yang lebih besar untuk berbicara positif tentang organisasi, kesiediaan membantu orang lain dan melakukan pekerjaan hingga melebihi apa yang diharapkan organisasi. Kualitas kehidupan kerja merupakan suatu tingkat dimana anggota organisasi mampu memuaskan kebutuhan pribadi yang penting melalui pengalamannya dalam melakukan pekerjaan pada organisasi tersebut (Safrizal, 2004). Menurut Cascio (2003), menyebutkan bahwa kualitas kehidupan kerja adalah persepsi karyawan dimana karyawan menginginkan rasa aman, kepuasan dan kesempatan untuk berkarya dan berkembang layaknya manusia. Ditambahkan oleh Cascio (2006) bahwa kualitas kehidupan kerja merupakan persepsi karyawan mengenai keamanan dalam bekerja, kepuasan, keseimbangan antara kehidupan kerja serta kemampuan untuk tumbuh dan berkembang sebagai manusia.

Kualitas kehidupan kerja menurut Cascio (2003) tergambar dalam sembilan komponen yang terdiri dari keterlibatan kerja, kompensasi yang seimbang, rasa aman terhadap pekerjaan, keselamatan lingkungan kerja, rasa bangga terhadap institusi, pengembangan karir, fasilitas yang tersedia, penyelesaian masalah, dan komunikasi. Robbins (2001) dalam Anggreini (2010) menyebutkan faktor yang mempengaruhi persepsi komponen kehidupan kerja adalah umur, status jabatan, lama jabatan dan pendidikan.

Kualitas kehidupan kerja dapat meningkatkan peran serta dan kontribusi para anggota atau karyawan terhadap organisasi. Menurut Spector (dalam Robbins dan Judge, 2008), menyatakan bahwa kualitas kehidupan kerja adalah penentu utama perilaku baik warga organisasi (OCB) seorang karyawan.

Dalam penelitian Asgari, dkk (2012) dengan judul *The Relationship between Quality of Working Life with Organizational Citizenship Behavior of Office of Educational Staff in Rash City* menemukan bahwa ada hubungan yang signifikan antara kualitas kehidupan dengan perilaku baik warga organisasi (OCB). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki kualitas kehidupan kerja yang tinggi akan mendorong timbulnya OCB, karena memiliki kemungkinan yang lebih besar untuk berbicara positif tentang organisasi, kesediaan membantu individu lain, dan melakukan pekerjaan yang melebihi perkiraan normal.

Hipotesis

Berdasarkan gambaran permasalahan di atas, maka didapat dirumuskan hipotesis penelitian ini yaitu :

- Ada hubungan Religiusitas dan Kualitas Kehidupan Kerja dengan Perilaku Baik Warga Organisasi (OCB).
- Ada hubungan Religiusitas dengan perilaku baik warga organisasi (OCB) pada Karyawan Perguruan Tinggi Islam.
- Ada hubungan Kualitas kehidupan kerja dengan perilaku baik warga organisasi (OCB) pada Karyawan Perguruan Tinggi Islam.

Metode

Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif, tujuan penelitian untuk melihat pengaruh religiusitas dan kualitas kehidupan kerja terhadap perilaku baik warga organisasi (OCB) pada karyawan di Perguruan Tinggi Islam.

Variabel Penelitian

Perilaku baik warga organisasi (OCB) adalah perilaku sukarela karyawan yang mengedepankan kepentingan organisasi, tidak diperintah secara formal oleh organisasi dan tidak berkaitan langsung dengan sistem rewards dan dapat mencapai kemajuan or-

ganisasi dengan dimensi OCB yakni Perilaku Menolong, Sportsmanship, Organizational Loyalitas, Organizational Compliance dan Individual Initiative. Religiusitas adalah seberapa jauh pengetahuan, keyakinan, pelaksanaan ibadah dan penghayatan atas agama Islam yang dianutnya. Religiusitas karyawan dapat tergambar dalam dimensi ritual (syari'ah), dimensi ideologis (aqidah), dimensi intelektual (ilmu), dimensi pengalaman dan penghayatan (Experiential), dimensi konsekuensi. Kualitas kehidupan kerja adalah persepsi karyawan dimana mereka menginginkan rasa aman, kepuasan dan kesempatan sebagai layaknya manusia serta karyawan mendapat penghargaan dari lingkungan kerjanya. Kualitas kehidupan kerja tergambar dalam komponen pembentuk kualitas kehidupan kerja yakni Fasilitas yang tersedia, Keselamatan lingkungan kerja, Keterlibatan karyawan, Kompensasi yang seimbang, Komunikasi, Pengembangan Karir, Penyelesaian masalah, Rasa aman terhadap pekerjaan, Rasa bangga terhadap institusi

Instrumen

Untuk memperoleh data penelitian digunakan instrumen penelitian atau alat ukur berupa skala psikologi. Penelitian ini menggunakan tiga skala, yaitu skala OCB, skala Religiusitas dan skala Kualitas Kehidupan Kerja.

Subjek

Subjek dalam penelitian adalah karyawan Universitas Islam Negeri Suska Riau yang memiliki 8 Fakultas yakni Fakultas Psikologi, Fakultas Pertanian dan Peternakan, Fakultas Syariah dan Hukum, Fakultas Ushuluddin, Fakultas Tarbiyah, Fakultas Ekonomi, Fakultas Dakwah dan Komunikasi, dan Fakultas Sains dan Teknologi. Karakteristik dari subjek penelitian ini adalah karyawan UIN Suska Riau dari berbagai jabatan atau unit dengan berbagai latar belakang pendidikan. Teknik yang dilakukan dalam penelitian ini adalah teknik Random Sampling sederhana, yakni pengambilan anggota subjek secara acak berdasarkan Fakultas tanpa memperhatikan strata yang ada dalam subjek itu. Setelah di acak di dapat Fakultas sebagai berikut :

Tabel 1. Jumlah Subjek Penelitian

No	Fakultas	Jumlah Karyawan
1	Fakultas Psikologi	21
2	Fakultas Syariah dan Ilmu Hukum	18
3.	Fakultas Pertanian dan Peternakan	11
4.	Fakultas Ushuluddin	12
Total		62

Sumber: Data masing-masing Fakultas

Analisis Data

Metode analisis data dalam penelitian ini adalah menggunakan analisis dengan metode statistik, dalam hal ini menggunakan metode statistik merupakan cara ilmiah untuk mengumpulkan, menyusun, menyajikan dan menganalisis data penelitian yang berupa angka-angka, serta menarik kesimpulan yang diteliti dan keputusan yang logis (Hadi, 1995). Pengujian penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi ganda. Analisis dilakukan dengan bantuan program komputerisasi SPSS seri 19 for window.

Hasil

Analisis data yang digunakan untuk melihat hubungan religiusitas dan kualitas kehidupan kerja terhadap Perilaku Baik Warga organisasi (OCB) pada karyawan digunakan teknik analisis regresi ganda. Uji hipotesis dalam penelitian ini untuk membuktikan hipotesis yang telah diajukan yakni untuk mengetahui seberapa besar tingkat signifikansi hubungan antara Religiusitas dan kualitas kehidupan kerja dengan OCB. Dari hasil analisis Regresi ganda diperoleh nilai F sebesar $F=3,220$ dengan nilai signifikansi $p=0,047$, $p \leq 0,05$, artinya hasil ini menunjukkan bahwa Religiusitas dan kualitas kehidupan kerja dapat memprediksi OCB karyawan.

Pembahasan

Hasil analisis hipotesis yang diperoleh dari teknik analisis regresi ganda menunjukkan ada hubungan yang sangat signifikan antara Religiusitas dan kualitas kehidupan kerja dengan Perilaku Baik Warga Organisasi (OCB) pada karyawan UIN Suska Riau, dengan nilai $F=3,220$ ($P=0,047$) dengan sumbangan efektif Adjusted R^2 diketahui sebesar 6,8 %, sedangkan sumbangan efektif R^2 masing-masing variabel yakni religiusitas sebesar 25,4% dan variabel kualitas kehidupan kerja sebesar 28%. Hal ini dapat menjelaskan bahwa karyawan yang memiliki tingkat religiusitas yang baik dan memiliki kualitas kehidupan kerja yang tinggi, maka akan mudah menerapkan perilaku baik warga organisasi (OCB) dalam bekerja yaitu bekerja melebihi standar kerja yang ditetapkan, bekerja dengan sukarela dan tidak mudah mengeluh terhadap tantangan yang dihadapi.

OCB merupakan perilaku dibutuhkan oleh organisasi, sebab perilaku yang dibutuhkan organisasi untuk berkembang tidak hanya perilaku yang harus dikerjakan (in-role) tetapi juga perilaku yang tidak terdeskripsi secara formal yang dilakukan oleh karyawan (ekstra-role). OCB merupakan perilaku positif yang menjadi pilihan yang tidak menjadi bagian dari kewajiban kerja formal seorang

karyawan, namun mendukung berfungsinya organisasi secara efektif (Organ, 1988). OCB yang tinggi dimiliki karyawan akan dapat meningkatkan tercapainya visi dan misi organisasi, karena organisasi akan berhasil apabila karyawan tidak hanya mengerjakan tugas pokoknya saja namun juga melakukan tugas ekstra seperti mau bekerja sama, saling tolong menolong, memberikan saran, berpartisipasi secara aktif, memberikan pelayanan ekstra kepada pengguna layanan, serta mau menggunakan waktu kerjanya dengan efektif (Podsakoff, dkk, 2001).

Berdasarkan kategorisasi data dapat dilihat bahwa OCB karyawan UIN Suska Riau berada pada kategori sedang sebanyak 41,93%, dan religiusitas berada pada kategori tinggi sebanyak 35,48% sedangkan kualitas kehidupan berada pada kategori sedang yakni sebanyak 40,32%. Hal ini menunjukkan bahwa OCB pada karyawan UIN Suska Riau telah diterapkan dalam pekerjaannya, namun belum maksimal sehingga masih perlu ditingkatkan, salah satu cara yang dapat dilakukan organisasi adalah dengan meningkatkan kualitas kehidupan kerja organisasi.

Penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Jati (2013) bahwa Karyawan yang memiliki kualitas kehidupan kerja yang tinggi akan mendorong timbulnya OCB, karena memiliki kemungkinan yang lebih besar untuk berbicara positif tentang organisasi, kesediaan membantu individu yang lain, dan melakukan kinerja yang melebihi perkiraan normal. Kualitas kehidupan kerja menurut Cascio (2003) dapat tergambarkan dari fasilitas yang tersedia, jaminan keselamatan dan keamanan kerja, karyawan diberi kesempatan untuk terlibat dalam pengambilan keputusan, Kompensasi yang seimbang, komunikasi yang baik antar rekan dan atasan, organisasi memberikan kesempatan karyawan untuk mengembangkan karir, organisasi membantu karyawan dalam menyelesaikan konflik, dan karyawan bangga terhadap institusinya.

Pada UIN Suska Riau kualitas kehidupan kerja telah tercipta dengan baik, dimana karyawan diberikan kesempatan untuk terlibat aktif dalam menentukan keputusannya sendiri atas pekerjaannya. Dengan adanya keterlibatan karyawan menurut Wether dan Davis (1996) akan menciptakan rasa tanggung jawab dari setiap karyawan. Selain itu, karyawan akan memunculkan rasa memiliki terhadap organisasi dimana tempat karyawan bekerja. Ditambahkan pula oleh Siagian (2004) bahwa karyawan yang terlibat akan lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaannya dan akan memiliki Organizational Compliance yaitu individu akan mengikuti segala prosedur dalam pekerjaan, dan karyawan termotivasi untuk melaksanakan tugas melebihi standar yang ditetapkan.

Kualitas kehidupan kerja yang juga dirasakan oleh karyawan UIN Suska Riau adalah pemberian kompensasi yang sesuai dengan prestasi kerja karyawan, berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu karyawan bahwa Karyawan telah merasakan kompensasi finansial yang seimbang, dimana karyawan telah menerima penghasilan yang cukup layak, dengan rincian penghasilan adalah gaji pokok, mendapat tunjangan kesra, dan mendapatkan insentif. Selain finansial, karyawan UIN Suska juga mendapatkan kesempatan belajar dengan diikutsertakan dalam kegiatan pelatihan-pelatihan atau seminar.

Menurut Rivai, 2005 dalam Alzeira (2010) bahwa kompensasi mencerminkan status, pengakuan, dan tingkat pemenuhan kebutuhan yang dinikmati oleh karyawan bersama keluarganya. Menurut Cascio (2003) bahwa kompensasi merupakan salah satu penyemangat untuk merasa puas terhadap apa yang diberikan perusahaannya atas pekerjaannya, dan akan meningkatkan perilaku OCB, dimana karyawan akan motivasi dirinya untuk melaksanakan tugas secara lebih baik atau melebihi standar yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Ditambahkan pula oleh Ilyas (2000) bahwa dengan adanya kualitas kehidupan kerja yang baik maka karyawan akan meningkatkan citra positifnya terhadap organisasi, dimana karyawan akan menampilkan image positif mengenai organisasi tempat karyawan bekerja, membela organisasi dari ancaman yang datang dari luar, mendukung dan membela tujuan organisasi. Kualitas kehidupan kerja karyawan UIN Suska Riau juga terlihat dari terjalinnya komunikasi yang baik, akrab dan hangat dengan rekan lainnya serta atasan. Menurut Johnson dalam Supraktinya (1995) bahwa dengan komunikasi yang baik dan akrab akan dapat memunculkan saling memahami antar karyawan, saling percaya serta memunculkan perilaku OCB yakni saling memberikan dukungan atau saling tolong menolong serta meningkatkan kesediaan menolong yang diiringi dengan memberikan bimbingan dan contoh agar dapat membantu rekan menemukan pemecahan masalah dan menyelesaikan pekerjaan secara baik.

Penelitian lain yang mendukung hasil penelitian ini adalah penelitian Asgari, dkk, (2012) dengan judul *The Relationship between Quality of Working Life with Organizational Citizenship behavior of Office of Education Staff in Rash City*, menemukan bahwa ada hubungan yang signifikan antara kualitas kehidupan kerja dengan perilaku baik warga organisasi (OCB). Penelitian yang sama juga dilakukan oleh Spector dalam Robbins dan Judge (2008) bahwa kepuasan karyawan terhadap kualitas kehidupan kerja merupakan penentu utama dari perilaku baik warga

organisasi (OCB).

Penelitian ini juga menemukan bahwa perilaku baik warga organisasi (OCB) dipengaruhi oleh religiusitas. Religiusitas merupakan kualitas penghayatan dan sikap hidup seseorang berdasarkan nilai-nilai keagamaan yang diyakininya. Menurut Ghozali (2002) bahwa religiusitas menjadi bagian dari identitas diri seorang karyawan atau personality. Personality dan nilai merupakan faktor penting untuk menentukan perilaku dan kinerja seseorang dalam organisasi.

Religiusitas dapat meningkatkan perilaku OCB pada karyawan, salah satu aspek OCB yakni helping behavior merupakan perilaku yang membantu orang lain dalam menghadapi masalah dalam pekerjaannya. dalam religiusitas muslim memandang bahwa perilaku menolong merupakan fitrah manusia dibawa sejak lahir, artinya manusia sudah mempunyai sifat-sifat itu dan merupakan sifat dasar dalam membangun relasi sosial. Bahkan disebutkan dalam Alqur'an yakni:

"Dan tolong-menolong kamu dalam (mengerjakan) kebajikan dan takwa, dan jangan tolong menolong dalam berbuat dosa dan pelanggaran. Dan bertakwalah kamu kepada Allah, sesungguhnya Allah amat berat siksa-Nya (QS Al-maidah:2)".

Dalam ayat ini dapat dilihat bahwa dalam religiusitas umat Islam, jika dalam kehidupan dibutuhkan sifat helping behavior yang merupakan aspek dari OCB. Dalam religiusitas Islam, manifestasi dimensi pengalaman keagamaan meliputi ramah dan baik terhadap orang lain, memperjuangkan kebenaran dan keadilan menolong sesama, disiplin dan menghargai waktu, bersungguh-sungguh dalam bekerja dan belajar, bertanggung jawab, dapat dipercaya, menghindari zina, menjaga dan memelihara lingkungan, mencari rizki dan sebagainya (Amrullah, 2008).

Pengalaman keagamaan dan pengetahuan keagamaan karyawan menjadi dasar-dasar dari perilaku OCB, dimana suatu akhlak dapat dilihat dari perilaku yang ditunjukkan. Meliputi rasa keikhlasan dalam menolong, bekerja dan juga beribadah, melakukan ibadah semata-mata karena Allah dan berharap keridoan-Nya, sehingga perilaku bekerja dapat dilakukan secara sukarela tidak berdasarkan reward atau punishment sangat membutuhkan suatu keikhlasan dalam menolong.

Mayers (1996) menyatakan bahwa individu yang memiliki komitmen religiusitas yang tinggi akan menghabiskan waktu untuk bekerja secara sukarela. Kesediaan untuk melakukan pekerjaan secara sukarela ini menunjukkan bahwa orang mau melakukan hal-hal yang bukan menjadi tanggung jawabnya dan hal ini sangat bermanfaat bagi

kemajuan organisasi. Dengan Religiusitas yang tinggi pada karyawan menurut Bolon (1997) akan meningkatkan perilaku OCB karyawan. OCB yang akan muncul seperti munculnya tindakan-tindakan yang ditujukan untuk melindungi organisasi beserta asetnya, Munculnya saran yang konstruktif untuk perbaikan organisasi, kemudian munculnya kesediaan untuk melakukan pelatihan-pelatihan informal yang akan meningkatkan tambahan tanggung jawab, serta akan terciptanya iklim yang baik dalam organisasi dan dengan lingkungan sekitarnya dan terakhir dapat memunculkan aktivitas-aktivitas gotong rotong.

Ancok (2001) menjelaskan bahwa religiusitas merupakan integritas secara kompleks antara pengetahuan agama, perasaan serta tindakan keagamaan dalam diri seseorang. Religiusitas dapat dilihat dari aktivitas beragama dalam kehidupan sehari-hari yang dilaksanakan secara rutin dan konsisten. Berdasarkan hasil analisis dimensi religiusitas didapatkan bahwa dimensi ritual tidak memiliki korelasi dengan OCB, dengan nilai $p=0,178(p>0,005)$. Hasil ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Wahyudin, Larisa, Sumarsono, dkk (2012) tentang Dimensi religiusitas dan pengaruhnya terhadap OCB, menemukan juga bahwa dimensi ritual tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap OCB. Artinya dimensi ritual menunjukkan bahwa karyawan taat dalam menjalankan perintah-perintah agama seperti sholat, puasa, membayar zakat, dan naik haji merupakan kewajiban dan rukun wajib dalam religiusitas Islam untuk dijalani. Dimensi Ritual lebih kepada bentuk ritual ibadah wajib, sedangkan OCB lebih mengarah kepada kegiatan muamalah bukan suatu ibadah yang wajib untuk dilakukan.

Dimensi kedua dalam religiusitas adalah dimensi ideologis tidak mempunyai pengaruh terhadap OCB, dengan nilai $p=0,115$. Dimensi ideologi lebih menunjuk pada tingkat keyakinan atau keimanan seseorang terhadap kebenaran ajaran agama, terutama terhadap ajaran-ajaran agama yang bersifat fundamental dan dogmatis, seperti keyakinan dengan adanya Allah, dan mengakui kebesaran Allah. Dalam pengungkapan dimensi ideologis, karyawan UIN memiliki ideologi yang tinggi, dimana karyawan menjawab rata-rata setuju dan sangat setuju, hal ini menunjukkan bahwa karyawan mempunyai keyakinan akan adanya Allah, selalu mengingat Allah dan menyakini agama Islam adalah benar. Namun dalam aktivitas pekerjaan karyawan belum maksimal mengimplikasinya. Hasil ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Wahyudin, dkk (2012) yang menyatakan bahwa walaupun karyawan memiliki keyakinan yang kuat dan menjadikan islam sebagai pedoman dalam hidupnya tidak mem-

pengaruhi munculnya perilaku OCB dalam pekerjaan. Sebab karyawan menilai bahwa pekerjaan lebih kepada kegiatan muamalah dan tidak secara langsung berkaitan dengan ketuhanan.

Dimensi Pengalaman memiliki pengaruh memiliki terhadap OCB, dengan nilai $p=0,022(p<0,05)$. Dimensi pengalaman menunjukkan kepekaan seseorang dalam melaksanakan dan mengalami perasaan-perasaan atau pengalaman-pengalaman religius. Dengan pengalaman religiusitas individu akan memperkaya batin individu tersebut sehingga mampu menguatkan diri ketika menghadapi berbagai hal. Menurut Ancok dan Anshori (2005) bahwa pengalaman-pengalaman religiusitas individu akan membuat individu tidak mudah mengeluh dalam menghadapi hal-hal yang berat, sabar dalam menjalani kehidupan, takut melanggar peraturan dan merasakan diawasi oleh Allah. Hasil ini berbeda dengan penelitian Wahyudin, dkk (2012), bahwa dimensi pengalaman tidak ada hubungan dengan OCB.

Selanjutnya, dimensi Intelektual tidak memiliki pengaruh terhadap OCB, dengan nilai $p=0,254$. Dimensi ini menunjukkan pengetahuan dan pemahaman seseorang terhadap ajaran-ajaran agamanya. Hal ini bisa disebabkan oleh minimnya wawasan dan pengetahuan keagamaan yang dimiliki karyawan, terutama implikasi ajaran agama dalam aktivitas pekerjaan dan bagaimana menjalankan pekerjaan yang sesuai dengan tuntunan Alqur'an. Dalam hal ini masih kurangnya kegiatan-kegiatan yang berkaitan dengan penambahan pengetahuan karyawan akan ajaran agama. Dari hasil ini menunjukkan bahwa karyawan masih perlu untuk menambah pengetahuan dan pemahaman terutama implementasi dari ajaran agama yang diyakininya.

Dimensi Konsekuensi tidak mempunyai pengaruh terhadap OCB. Dimensi konsekuensi menunjuk pada tingkatan seseorang dalam berperilaku yang termotivasi oleh ajaran agamanya atau seberapa jauh seseorang mampu menerapkan ajaran agama dalam perilaku hidupnya sehari-hari. Dalam hal ini karyawan telah memiliki keyakinan, memiliki pengetahuan dari pengalaman-pengalaman yang didapat karyawan, namun karyawan belum sepenuhnya diterapkan dalam aktivitas kerja.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dapat disimpulkan bahwa ada hubungan antara religiusitas dan kualitas kehidupan kerja dengan Perilaku baik warga organisasi (OCB) pada karyawan UIN Suska Riau. Berdasarkan hal ini bahwa perilaku baik warga organisasi da-

pat dikembangkan dalam diri individu dengan meningkatkan keyakinan yang tinggi pada karyawan terhadap agamanya dan meningkatkan kualitas kehidupan kerja pada karyawan.

Daftar Pustaka

- Ancok, D., & Fuat, N.S. (2008). Psikologi Islami. Cetakan ketujuh. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Anggraeni, Mutia Octora. (2009). Gambaran Persepsi Pegawai Non Medis Terhadap Komponen Quality of Work Life di Rumah Sakit Islam Jakarta Cempaka Putih Tahun 2009. Skripsi Depok : Fakultas Kesehatan Masyarakat Teknik Universitas Indonesia.
- Arikunto, Suharsimi, (1997). Prosedur Penelitian. Jakarta : Renika Cipta.
- Allen, N. J. and J. P. Meyer.1996. "Affective, Continuance, and Normative Commitment to the Organization: An Examination of Construct Validity." *Journal of Vocational Behavior*, 49, 252-276, 1996.
- Arifin, N. 1999. Aplikasi Konsep Quality of Work Life dalam Upaya Menumbuhkan Motivasi Karyawan Berkinerja Unggul. *Usahawan*, No.10, hal 25-29.
- Asgari, M.H., M. Taleghani,. Dan S. Abadikhah. 2012. The orking Life with Organizational Citizenship Behavior of Office of Education Staff in Rash City. *Journal of Basic and Applied Scientific Research*.
- Azwar. S. (2004). Reliabilitas dan Validitas. Yogyakarta: Penerbit Pustaka Pelajar.
- Azwar. S. (1999). Penyusunan Skala Psikologi. Edisi I. Yogjakarta: Pustaka Pelajar.
- Bettencourt, L.A., Meute, M. L dan Gwiner, K. P., (2001). A Comparison of attitude, personality, and knowledge predictors of service-oriented. *Org.c. b. Journal of Applied Psychology*. 86, (1). 29-41.
- Borman, W. C. dan Motowidlo, S. J. (1986). Expanding the criterion domain to include elements of ekstra role performance, dalam Schmitt, n. dan borman, W.C. (editors). *Personnel selection in organizational*. san Francisco: jossey-bass
- Cascio, W. F., (2003). *Managing human resources: Productivity, quality of work life, profits.3* thed. New York: McGraw-Hill.
- Crosanzano, R. (2003). The relationship of emotional exhaustion to work attitudes, job performance, and organizational citizenship behaviors. *Journal of Applied Psychology*. 88, (1), 160-169 Dister. N. S. (1982). Psikologi Agama. Yogyakarta: Kanisius.
- George, J dan Brief, A. Feeling good-doing good. A conceptual analytic of the mood at work : organizational spontaneity relationship. *Psychology bulletin*. Vol 76. 310-329.
- Glock, Charles Y, and Rodney Stark. 1994. *Religion and Society in Tension*. Chicago: Rand McNally and Company.
- Greenberg, J dan Baron, R. A. (2000). *Behavior in Organizational*. 7th Edition. Upper saddle River, New Jersey: Prentice Hall, Inc.
- Hadi, s. 1995. *Statistic* (jilid 1, 2 dan 3). Yogyakarta:andi offset
- Hasibuan, Melayu. 92005). *Manajemen Sumber Daya Manuusia edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hill, P. C. and G. S. Smith (2002). "Coming to Terms Spirituality and Religion in The Workplace." In Giacalone, R. A. & Jurkiewicz, C. L (Eds.) *Handbook of Workplace Spirituality and Organizational Performance*, M. E. Sharpe, New York, NY.
- Jati. A. N. (2013). Kualitas Kehidupan Kerja dan Komitmen Organisasional: Hubungannya dengan Organizational Citizenship Behavior. *Kiat BISNIS* Vol. 5 No. 2 Juni 2013.
- Kementrian Negara Kependudukan dan Lingkungan Hidup (1987) dimensi religiusitas.
- King, J.E. and O. I. Williamson, I. O. 2005. "Workplace Religious Expression, Religiosity, and Job Satisfaction: Clarifying a Relationship." *Journal of Management, Spirituality, and Religion*, 2, 173-198.
- Organ, D.W, (1988). *Organizational Citizenship Behavior : the good soldier syndrome*. Lexington, MA: Lexington books.
- Organ D.W., Podsakoff, Ph.M., Mackenzie, S.B., (2006). *Organizational citizenship behaviour: its nature, antecedents, and consequences*. Thousand OA: SAGE Publications.
- Pfeffer, J. "Business and the spirit: Management Practices That Sustain Values," in Giacalone, R. and Jurkiewicz, C. (Eds.), *Handbook of Workplace Spirituality and Organizational Performance*. New York: M.E. Sharp, 29-35, 2002.
- Podsakoff, P. M., Bachrach, D. G dan Bendoly (2001). Attributions of the causes of group performance as an alternative ekplanation of the relationship

- between Organizational Citizenship Behavior dan Organizational performance. *Journal of Applied psychology*, 6, 1285-1293
- Riggio, R.E. 2000. Introduction to Industrial/Organizational Psychology. Illinois: Scott, Foresman, and Company.
- Robbins and Judge. 2008. Perilaku Organisasi. Jakarta: Salemba Empat
- Saputro, Denny. 2006. Hubungan Antara Tingkat Religiusitas Dengan Tingkah Laku Altruistis Pada Mahasiswa Yang Beragama Islam, Skripsi (tidak di publikasikan)
- Safrizal, H.A., 2004. Analisis Faktor-Faktor Kualitas Kehidupan Kerja yang Berpengaruh Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan PT Petrokimia Gresik. Skripsi. UNAIR Surabaya.
- Siagian, Sondang (2004). Teori Motivasi dan Aplikasinya. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sommers, S. M., Bae, S.H dan Luthans, F. (1999). Organizational commitment across cultures: The impact of antecedents on Korean employees. *Human Relation*, Vol. 49: 977-993.
- Thouless, H. Robert. (2000). Pengantar Psikologi Agama. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Usman, Jaelani. (2009). Pengaruh Quality of Work Life Terhadap Semangat Kerja di Pertamina Eksplorasi dan Produksi Rantau. Tesis. Jakarta: Program Pascasarjana Universitas Terbuka.
- Wahyudin, Larisa Pradisti, Sumarsono, Siti Zulaikha. Wulandari. (2012). Dimensi Religiusitas dan Pengaruhnya Terhadap Organizational Citizenship Behaviour (Studi Pada Universitas Jenderal Soedirman Purwokerto). Fakultas Ekonomi Universitas Jenderal Soedirman. Vol 2, No 1 (2012)
- Werther W.B., dan Keith Davis. 1992. *Human Resources and Personnel Management*. Fourth Edition. Singapore: McGrawHill Book Co.
- Wojowasito. S. (1992). Kamus Umum Lengkap Inggris-Indonesia. Bandung: Integrafika Offset.