

Religiusitas dan Job Satisfaction terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada Anggota Brigadir

Religiosity and Job Satisfaction on Organizational Citizenship Behavior in Brigadier Members

Hairil Susanto^(1*), Widya Puspitasari⁽²⁾ & Nafia Kusuma⁽³⁾

Fakultas Psikologi, Universitas Airlangga, Indonesia

Disubmit: 20 September 2022; Diproses: 23 September 2022; Diaaccept: 07 Desember 2022; Dipublish: 3 April 2023

*Corresponding author: hairil.susanto-2018@psikologi.unair.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adakah pengaruh religiusitas dan *job satisfaction* terhadap *organizational citizenship behavior*. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pengambilan sampel menggunakan teknik *random sampling*. menggunakan Sampel penelitian ini berjumlah 122 orang anggota Brigadir polres pamekasan. Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala religiusitas *central of religiosity* (CRS-15) milik Huber, S., & Huber, (2012) yang dikembangkan dari teori Glock dengan estimasi reliabilitas *alpha cronbach* sebesar 0,689, skala kepuasan kerja The Minnesota Satisfaction Questionnaire (MSQ) yang dikembangkan oleh Weiss, dkk., (1977) yang terdiri dari 20 aitem, yang sudah melalui proses adaptasi ke Bahasa indonesia oleh Putri, (2017) dengan estimasi reliabilitas *alpha cronbach* sebesar 0,887 dan skala *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yang dikembangkan oleh Podsakoff, dkk serta telah di adaptasi oleh Kumar dan Shah yang disesuaikan untuk budaya di Asia (Puspitasari, 2017) dengan estimasi reliabilitas *alpha cronbach* pada setiap aspek dalam rentang 0,67-0,80. Data penelitian dianalisis dengan menggunakan teknik anakova. Hasil penelitian menunjukan adanya pengaruh religiusitas terhadap *organizational citizenship behavior* sebesar 7,1%. Selain itu religiusitas juga memiliki pengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* sebesar 6,7%. Penelitian ini menunjukan 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.

Kata Kunci: Religiusitas; Kepuasan Kerja; *Organizational Citizenship Behavior*.

Abstract

This study aims to determine whether there is an effect of religiosity and job satisfaction on organizational citizenship behavior. This study used a quantitative method with sampling using a random sampling technique. Using this research sample, there are 122 members of the Pamekasan Police Brigade. The measuring instrument used in this study is Huber & Huber (2012) central of religiosity religiosity scale (CRS-15) which was developed from Glock theory with an estimated alpha cronbach reliability of 0.689, The Minnesota Satisfaction Questionnaire (MSQ) job satisfaction scale developed by Weiss, et al (1977) consisting of 20 items, which have gone through the process of adaptation to Indonesian by (Putri, 2017) with an estimated alpha cronbach reliability of 0.887 and the Organizational Citizenship Behavior (OCB) scale developed by Podsakoff, et al and has been adapted by Kumar and Shah adapted for culture in Asia (Puspitasari, 2017) with estimated alpha cronbach reliability for each aspect in the range of 0.67-0.80. The research data were analyzed using the anacova technique. The results showed that there was an effect of religiosity on organizational citizenship behavior of 7.1%. In addition, religiosity also has an influence on organizational citizenship behavior of 6.7%. This study shows that married brigadier members have higher organizational citizenship behavior than unmarried members and brigadier members who have higher incomes have higher organizational citizenship behavior than brigadier members with lower incomes.

Keywords: Religiosity; Job Satisfaction; *Organizational Citizenship Behavior*.

DOI: <https://doi.org/10.51849/j-p3k.v3i3.174>

Rekomendasi mensitasi :

Susanto, H., Puspitasari, W. & Kusuma, N. (2023) Religiusitas dan *Job Satisfaction* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada Anggota Brigadir. *Jurnal Penelitian Pendidikan, Psikologi dan Kesehatan (J-P3K)*, 4 (1): 1-9.

PENDAHULUAN

Petugas kepolisian diharapkan tetap menjalankan tugasnya meski di luar jam dinas. Namun kenyataannya tidak semua anggota polisi mampu menjalankan tugasnya dengan baik. Kasi Propam Polres Pamekasan mengatakan, terdapat tiga anggota polisi yang terjaring razia dan tidak membawa STNK, ketiga petugas itu digerebek dan diberikan tindakan tegas berupa tilang. Kasat lantas Polres Pamekasan mengatakan, aparat kepolisian harus bisa memberikan contoh dan teladan kepada masyarakat dalam hal tertib berlalu lintas (Fadliansyah, 2018). Selain itu, ada oknum anggota Polres Pamekasan yang melakukan tindak pidana pencucian uang dalam proses perdagangan satwa dilindungi trenggiling, dan mendapat hukuman dua tahun penjara (Tanjung, 2018). Menurut data yang disampaikan Kabag Sumda Polres Pamekasan, Kompol Sarpan, tahun 2017 sebanyak 10 orang dan tahun 2018 sebanyak 26 orang melakukan pelanggaran disiplin kode etik kepolisian dan tindak pidana, hal tersebut menunjukkan terjadi peningkatan sebesar 106%. Sebagian besar insiden ini terjadi pada anggota Polres Pamekasan dari golongan pangkat Brigadir (Bripda ke Aiptu).

Menurut informasi dari Kabag Sumda Polres Pamekasan, Kompol Sarpan bahwa Polres Pamekasan memiliki 3 golongan kepangkatan yaitu golongan Tamtama (Bharada sampai Abrigpol) dengan 2% dan golongan Brigadir. (Bripda ke Aiptu) hingga 86% dan golongan Perwira sebanyak 12 % (Ipda ke AKBP). Golongan Brigadir adalah yang terbesar atau paling banyak jumlahnya. Mereka merupakan ujung tombak pelak-

sanaan tugas-tugas kepolisian, bahkan dapat dikatakan bahwa keberhasilan tugas-tugas kepolisian tergantung dari kinerja Golongan Brigadir.

Kasus-kasus tersebut di atas tentu saja akan mempengaruhi penilaian masyarakat terhadap kepolisian, dan masyarakat cenderung meragukan kompetensi kepolisian ketika banyak anggota kepolisian yang melanggar hukum dan tidak menjalankan tugasnya dengan baik. Namun, meskipun ada beberapa oknum yang menyimpang dari nilai-nilai kepolisian, ada oknum yang berusaha semaksimal mungkin untuk tetap menjalankan tugasnya meski telah berakhir jam tugasnya. Personel dari Polres Pamekasan yakni Aiptu K dan Aiptu S mengatakan, meski sudah tidak berada di tempat kerja, mereka selalu berkomitmen untuk selalu disiplin, dan mengamalkan pedoman tribata dan catur prasetya.

Menurut Kabag Sumda Kompol S, Aiptu K dan Aiptu S sangat serius dalam menjalankan tugasnya, membantu rekan kerja lainnya dalam pekerjaannya, menjunjung tinggi disiplin dan hukum, setia pada organisasi dan pimpinan, serta taat beribadah. Tindakan tersebut jelas berdampak positif bagi kepolisian, atau bisa juga disebut dengan *Organizational Citizenship Behavior*.

OCB adalah tindakan individu bebas (*discretionary*) yang tidak secara langsung dan eksplisit dihargai oleh sistem penghargaan formal dan mempromosikan efektivitas fungsi organisasi secara keseluruhan (Organ, Podsakoff, & MacKenzie, 2006). Dasar kepribadian OCB mencerminkan ciri anggota organisasi yang kooperatif, suka menolong, peduli dan sungguh-sungguh (Luthans, 2009).

Hasil wawancara Aiptu K dan Aiptu S Personil Polres Pamekasan mengatakan, akibat tindakan OCB tersebut, Aiptu K merasa puas karena menjalankan tugasnya sesuai SOP Polri dan bisa membantu sesama dan instansi. Dia tahu tugasnya dan bekerja dengan sepenuh hati sehingga dia bisa berdedikasi. Selain itu, Aiptu S mengatakan, aparat kepolisian perlu ketelitian dalam menjalankan tugasnya. Ia merasa berguna bagi semua orang dan mendapatkan kepuasan tersendiri. Perasaan positif tentang pekerjaan ini disebut kepuasan kerja.

Kepuasan kerja adalah keadaan emosi bahagia atau emosi positif yang muncul dari evaluasi pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang. Kepuasan kerja adalah hasil persepsi karyawan tentang seberapa baik pekerjaan mereka memberikan apa yang mereka anggap penting (Luthans, 2009). Aspek kepuasan kerja adalah pekerjaan, pengawasan, kesempatan kerja, dan rekan kerja (Luthans, 2006).

Penelitian dari Nafi dan Indrawati (2017) menemukan bahwa OCB secara signifikan berhubungan dengan kepuasan kerja. Semakin tinggi kepuasan kerja, semakin tinggi pula OCB dan sebaliknya. Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap OCB (Salehi dan Gholtash, 2011). Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja individu akan memberikan dampak terhadap OCB yang meningkat. Pekerja yang puas cenderung berbicara positif tentang organisasi, membantu tugas-tugas lain, dan melakukan lebih dari apa yang ditugaskan di tempat kerja (Robin, 2006).

Berdasarkan hasil wawancara, Aiptu K menyatakan memiliki pandangan yang positif terhadap pekerjaannya dan tetap

menjaga keimanan dan ketakwaan untuk menjalankan tugasnya sebagai polisi. Hubungan antara individu dan Yang Maha Besar juga dikenal sebagai religiusitas.

Religiusitas adalah hubungan pribadi dengan Tuhan Yang Maha Esa, Maha Pengasih dan Maha Penyayang, yang berhubungan dengan melakukan kehendak-Nya dan menjauhi larangan-Nya (Suhardiyanto dalam Wayudin, Pradisti, Sumarsono, Urandari, 2018). Adapun aspek-aspek dalam Religiusitas (Glock & Stark, 1994) yakni Dimensi Ritual, Dimensi Ideologis, Dimensi Intelektual, Dimensi Pengalaman, Dimensi Konsekuensi.

Religiusitas tidak hanya terjadi saat melakukan ritual, tetapi juga mendorong aktivitas lainnya (Ancok & Anshari, 2001). Kegiatan tersebut tidak hanya kegiatan yang tidak terlihat atau terjadi dalam pikiran manusia, tetapi juga berkaitan dengan kegiatan yang tampak dan kasat mata, seperti membantu rekan kerja (*altruism*) dan tidak melanggar aturan kerja (*sportmanship*). dsb. Hal ini didukung oleh penelitian yang menunjukkan hubungan yang sangat signifikan antara religiusitas dan OCB. Tingkat religiusitas yang baik, akan mudah menerapkan perilaku yang baik dalam bekerja (OCB) artinya bekerja secara sukarela di luar standar ketenagakerjaan yang ditetapkan dan tidak mudah mengeluh terhadap masalah yang dihadapi (Susanti, 2015). Pengalaman keagamaan dan pengetahuan keagamaan anggota organisasi mendasari perilaku OCB dan merupakan karakteristik yang dapat dikenali dari perilaku yang ditampilkan. Perilaku tersebut meliputi keikhlasan dalam

membantu, bekerja, bahkan beribadah sehingga pekerjaan dapat dilakukan dengan sukarela, bukan berdasar puji atau hukuman (Allen & Mayer, 1996). Melalui penjelasan di atas, peneliti ingin mengetahui apakah religiusitas dan kepuasan kerja dapat meningkatkan *Organization Citizenship Behavior*. Adapun penelitian ini sendiri akan menguji pengaruh antara kepuasan kerja terhadap *Organization Citizenship Behavior* dan pengaruh kepuasan kerja terhadap *Organization Citizenship Behavior*.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Variabel penelitian ini adalah 2 variabel bebas dan 1 variabel terikat. Variabel bebas (X_1) adalah Religiusitas, variabel bebas (X_2) adalah Kepuasan Kerja (*Job Satisfaction*), dan variabel terikat (Y) adalah *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

Partisipan penelitian dipilih dengan menggunakan teknik random sampling, salah satu teknik *probability sampling*. Partisipan yang digunakan dalam penelitian ini adalah brigadir polisi dari Polres Pamekasan Jawa Timur. Populasi penelitian ini sendiri berjumlah 733 orang yang tersebar di unit Bripda, Briptu, Brigpol, Bripka, Aipda dan Aiptu. Karena jumlah partisipan ditentukan menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 10%, didapat paling sedikit 88 partisipan yang akan digunakan. Namun, jumlah partisipan pada saat penelitian adalah 122 orang. Sebelum penelitian dilakukan, peneliti mendapatkan izin untuk melakukan penelitian ini dengan mengajukan izin kepada Kapolres Pamekasan.

Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah *central of religiosity* milik Huber & Huber (2012) yang dikembangkan dari teori Glock. Skala ini terdiri dari 15 item. Skala religiusitas diuji validitas dan reliabilitasnya sesuai suasana keberagaman islam di Indonesia oleh Wardhani & Dewi (2015) melalui proses adaptasi, uji validitas isi, uji validitas butir, dan uji reliabilitas. Uji validitas isi dilakukan secara logis dan rasional dengan dua orang psikolog (*expert judgment*) lain yang juga berminat di bidang religiusitas. Berdasarkan perhitungan, disimpulkan bahwa alat uji CRS-15 reliabel dengan nilai dari α (0,689) $>$ r tabel (0,088). Interpretasi reliabilitas tergolong tinggi, dengan koefisien reliabilitas pada kisaran $0,61 < r \leq 0,80$. Skala yang digunakan adalah skala likert dengan skor untuk alternatif pilihan jawaban pada skala dimulai dari 5 (sangat sering) hingga 1 (tidak pernah). Scoring dilakukan dengan menjumlahkan setiap jawaban yang diberikan.

Untuk mengukur kepuasan kerja, digunakan Minnesota Satisfaction Questionnaire (MSQ) oleh Weiss, dkk. (1977). Terdiri dari 20 item yang telah diadaptasi ke dalam bahasa Indonesia. Validitas yang digunakan adalah validitas isi dan validitas item tes dengan hasil 0,367-0,603, dan reliabilitas skala adalah 0,887. Rentang skor alternatif pilihan jawaban pada skala Kepuasan Kerja adalah 5 (sangat puas) hingga 1 (sangat tidak puas). Scoring dilakukan dengan menjumlahkan setiap jawaban yang diberikan.

Skala yang digunakan untuk mengukur OCB menggunakan skala yang dikembangkan oleh Podsakoff dkk, namun

diadaptasi oleh Kumar dan Shah untuk budaya Asia (Puspitasari, 2017). Validitas skala OCB menggunakan analisis faktor eksplorasi, dan skor KMO adalah 0,80, menunjukkan reliabilitas dalam kisaran 0,67-0,80 untuk setiap aspek. Skala adaptif terdiri dari 12 item dengan menggunakan 7 pilihan jawaban dengan rentang skor 1 sangat tidak setuju hingga 7 sangat setuju. Scoring dilakukan dengan menjumlahkan setiap jawaban.

Sebelum melanjutkan proses analisis data, peneliti terlebih dahulu melakukan uji normalitas, uji linieritas, dan uji homogenitas sebagai syarat untuk melakukan uji anakova. Pada uji normalitas diperoleh nilai 0,200 dapat dikatakan normal. Pada uji linieritas variabel kepuasan kerja memiliki nilai signifikansi 0,305 dengan $0,305 > 0,05$, sehingga variabel kepuasan kerja dapat dibuktikan dengan model linier, variabel religiusitas menggunakan curve fit, dan variabel religiusitas mampu dijelaskan dengan model linier. Selain itu juga dilakukan uji homogenitas untuk mendapatkan signifikansi sebesar $0,073 > 0,05$ yang dapat dikatakan homogen.

Teknik analisis data yang digunakan untuk mengetahui pengaruh religiusitas dan kepuasan kerja terhadap OCB adalah teknik analisis anakova. Analisis data dengan bantuan program SPSS versi 24, menguji pengaruh religiusitas dan kepuasan kerja terhadap OCB, serta pendapatan, status perkawinan, jenis kelamin, pendidikan, jabatan, dan masa kerja.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dari hasil analisis statistik terhadap 122 subjek, ditemukan bahwa religiusitas dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap

OCB, dengan religiusitas 6,7% dan kepuasan kerja 7,1%. Selebihnya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Tabel 1. Perbandingan berdasarkan kategori kelompok partisipan yang berbeda

Source	df	Mean Square	F	Sig.
Corrected Model	56	511.180	1.667	.024
Intercept	1	802.992	2.618	.111
Religiusitas	1	1426.610	4.651	.035
Kepuasan Kerja	1	1532.873	4.998	.029
Status Pernikahan	1	1325.694	4.322	.042
Jenis Kelamin	1	326.952	1.066	.306
Pendidikan	2	132.920	.433	.650
Pangkat	4	183.216	.597	.666
Masa Kerja	6	247.518	.807	.568
Pendapatan	2	928.072	3.026	.055

Peneliti berusaha untuk membandingkan hasil penelitian ini berdasarkan berbagai kategori kelompok partisipan: status perkawinan, jenis kelamin, pendidikan, jabatan, masa kerja, dan pendapatan. Hasilnya, status perkawinan dan pendapatan menunjukkan nilai signifikan masing-masing 0,042 dan 0,05, di mana nilai ini $<0,05$, menunjukkan kategori kelompok dengan status perkawinan (menikah atau belum menikah) dan berpenghasilan (2-4 juta, 4-6 juta dan 6-8 juta) terdapat perbedaan yang signifikan. Kategori kelompok lain seperti jenis kelamin, pendidikan, jabatan, dan masa kerja menunjukkan nilai signifikan masing-masing 0,306, 0,650, 0,666, dan 0,568, dan nilai tersebut lebih besar dari 0,05, sehingga tidak ada perbedaan yang signifikan.

Tabel 2 Hasil Mean dan Confidence Interval

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

Rata-rata polisi yang sudah menikah adalah 50.603, dan rata-rata polisi yang belum menikah adalah 49.866, anggota polres Pemekasan yang menikah memiliki OCB lebih tinggi dalam hal religiusitas dan kepuasan kerja. Pada kategori partisipan rentang pendapatan, anggota polres Pemekasan dengan rentang pendapatan 2 hingga 4 juta memiliki nilai rata-rata 50.297, nilai rata-rata rentang pendapatan 4 hingga 6 juta adalah 50.524, nilai rata-rata di kisaran 6 sampai 8 juta adalah 50.767. Sehingga dapat diketahui anggota dengan pendapatan di kisaran 6-8 juta memiliki OCB yang lebih tinggi dalam hal religiusitas dan kepuasan kerja.

Dari hasil pengujian hipotesis, ditemukan bahwa OCB memiliki pengaruh antara kepuasan kerja dan religiusitas. Hasil uji hipotesis memberikan bukti adanya pengaruh antara religiusitas terhadap OCB sebesar 6,7%. Uji statistik yang dilakukan diperoleh nilai signifikansi $0,035 < 0,05$ yang menunjukkan bahwa religiusitas berpengaruh signifikan terhadap OCB. Hal yang sama berlaku untuk kepuasan kerja, yang memberikan distribusi OCB sebesar 7,1%.

OCB adalah perilaku karyawan yang baik dan juga merupakan perilaku positif yang harus ditanamkan pada seluruh karyawan. Pertanyaannya adalah bagaimana memelihara dan meningkatkan perilaku baik OCB ini. Beberapa faktor yang dapat membentuk OCB antara lain religiusitas dan kepuasan kerja karyawan yang ditemukan dalam penelitian ini. Religiusitas, hubungan pribadi dengan Yang Maha Kuasa, melakukan kehendak-Nya dan berpaling dari yang tidak dikehendaki. Melakukan kehendak-Nya dapat dilihat dalam banyak segi

kehidupan manusia, salah satunya dalam bekerja. Ibadah seringkali dilihat sebagai komunikasi dengan Tuhan melalui kegiatan yang tidak terlihat, tetapi juga dilihat sebagai perilaku yang baik terhadap sesama manusia. Berbuat baik bisa dilakukan di mana saja, seperti di tempat kerja, tidak hanya di tempat ibadah. sehingga religiusitas memiliki efek positif pada OCB (Siswanti dan Hariadi, 2017).

Penelitian Saputro (dalam Susanti, 2015) religiusitas dikatakan memiliki pengaruh yang besar terhadap perilaku sukarela (altruisme). Hasil ini menunjukkan bahwa orang yang religius selalu berusaha melakukan perbuatan baik secara sukarela, seperti membantu orang lain. Penelitian Benson (dalam Allen & Mayer, 1996) juga menemukan bahwa orang dengan tingkat komitmen religius yang tinggi menghabiskan lebih banyak waktu bekerja sebagai relawan.

Dimensi religiusitas yang dirujuk oleh Glock adalah intelektual, ideologis, ritualistik, perasaan/pengalaman, dan konsekuensial. Studi serupa oleh peneliti lain telah menunjukkan bahwa tidak semua dimensi religiusitas berpengaruh signifikan terhadap OCB, seperti dimensi ritualistik yang tidak terbukti berpengaruh pada OCB, karena ritual keagamaan itu penting terlepas dari potensi kinerjanya. Berbeda dengan dimensi konsekuensi yang memiliki pengaruh sangat besar terhadap OCB (Wahyudin, Pradisti, Sumarsono, & Wulandari, 2018). Keputusan yang dimiliki oleh individu yang religius dapat menerapkan ajaran agama dalam kehidupan sehari-hari, seperti di tempat kerja. Secara garis besar, ada dua faktor

yang mempengaruhi penampilan OCB yaitu faktor intral dan faktor eksternal. Faktor eksternal yang mempengaruhi OCB meliputi komitmen organisasi, kepemimpinan, religiusitas, dan kepuasan kerja. Karyawan yang puas memiliki tingkat kinerja dan kehadiran yang lebih tinggi daripada karyawan yang kurang puas dengan pekerjaannya (Luthans, 2006).

Hasil dari penelitian ini adalah membandingkan rata-rata sampel berdasarkan berbagai kategori seperti status perkawinan, jenis kelamin, tingkat pendidikan, jabatan, masa kerja, dan pendapatan, serta menentukan apakah ada perbedaan pada setiap kelompok kategori dan kelompok mana yang memiliki rata-rata tertinggi. Hasil menunjukkan perbedaan yang signifikan dalam status perkawinan dan pendapatan. Kategori kelompok lain seperti jenis kelamin, pendidikan, jabatan, dan masa kerja tidak menunjukkan perbedaan yang signifikan.

Seperti yang telah dijelaskan di atas, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa anggota brigadir polres Pemekasan yang menikah memiliki skor OCB yang lebih tinggi dalam hal religiusitas dan kepuasan kerja daripada yang tidak menikah. Karyawan yang menikah lebih puas dibandingkan karyawan yang belum menikah (Akbar, 2009). Bagi orang menikah dengan kepuasan kerja yang tinggi, ada korelasi positif antara status perkawinan dan kepuasan kerja (Gatot & Adisasmitho, 2005). Oleh karena itu, penelitian ini menegaskan bahwa hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian sebelumnya.

Selain status perkawinan, pendapatan juga menunjukkan perbedaan yang

signifikan, semakin tinggi pendapatan semakin tinggi pula OCB. Dari hasil survey terhadap pegawai BBIHP Bogor diketahui bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kompensasi pegawai dengan kepuasan kerja dengan koefisien korelasi parsial sebesar 0,6185 dan koefisien beta sebesar 0,529 (Ruvendi, 2018).

Sebuah penelitian yang dilakukan di Tinambuan (dalam Nafi dan Indrawati, 2017), menemukan bahwa kepuasan kerja memberikan kontribusi sebesar 23,6% terhadap variabel produktivitas. Penelitian oleh Kencanawati (2014) juga mengatakan bahwa kepuasan kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap OCB. Rohayati (2014) mendapati bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB. Hal ini sesuai dengan hipotesis penelitian ini bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap OCB anggota brigadir Polres Pemekasan. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap OCB, dan dalam penelitian ini ditemukan bahwa kepuasan kerja mencakup orang yang menikah dan berpenghasilan tinggi.

Penelitian lain juga membahas status perkawinan dan faktor pendapatan yang secara langsung mempengaruhi OCB. Dalam penelitian Kuswardi dan Haryanti (2014) suasana hati serta konflik yang dapat ditangani dengan tepat dapat menyebabkan tindakan sukarela oleh perawat wanita yang sudah menikah untuk melakukan OCB. Abbloghasem (dalam Aryani dan Zulkarnain, 2017), orang yang menikah memiliki OCB lebih tinggi daripada orang yang belum menikah. Hal ini karena perubahan status perkawinan dari lajang menjadi menikah dapat meningkatkan pengalaman hidup

berkeluarga, menumbuhkan toleransi, demokrasi dan menghargai sesama, serta mengurangi egoisme. Sanusi, Ariana, Ariani (2018) juga mendapati bahwa karyawan yang menikah memiliki tingkat OCB yang lebih tinggi daripada karyawan yang belum menikah.

Sebuah penelitian oleh Wagner dan Rush tentang kepuasan kerja (dalam Sambung, 2011) menemukan bahwa *salary satisfaction* berpengaruh positif terhadap OCB bagi karyawan yang berusia di bawah 35 tahun. Penelitian oleh Fitrianasari, Nimran dan Utami (2013) mengatakan gaji akan menjadi kekuatan pendorong dalam memperkuat OCB. Selain status perkawinan dan pendapatan, perlu diperhatikan dalam hasil penelitian ini bahwa jenis kelamin, latar belakang pendidikan, pangkat, dan masa kerja pada anggota brigadir polres Pemekasan belum terdapat korelasi dengan OCB ditinjau dari religiusitas dan kepuasan kerja. Di sisi lain, dalam penelitian Sanusi, Ariana dan Ariani (2018) OCB ditemukan lebih tinggi pada karyawan wanita, mereka yang berpendidikan SMA/sederajat, dan mereka yang telah bekerja lebih dari satu tahun. Oleh karena itu, diperlukan penelitian lebih lanjut untuk mengungkap beberapa faktor demografi tersebut.

SIMPULAN

Dalam penelitian ini ditemukan bahwa religiusitas dan kepuasan kerja berdampak pada OCB, dengan 6,7% untuk religiusitas dan 7,2% untuk kepuasan kerja. Temuan lain dalam penelitian ini adalah terdapat perbedaan OCB berdasarkan status perkawinan dan pendapatan. Brigadir yang menikah memiliki OCB yang lebih tinggi daripada brigadir

yang belum menikah, dan brigadir dengan pendapatan tinggi memiliki OCB yang lebih tinggi daripada brigadir dengan pendapatan rendah. Selain itu, jenis kelamin, masa kerja, pangkat dan pendidikan tidak ditemukan perbedaan dalam OCB brigadir. Oleh karena itu, faktor-faktor ini dapat digunakan sebagai penelitian lebih lanjut untuk mengetahui kontribusinya terhadap OCB.

DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, A. (2009). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Karakteristik Organisasi, dan Karakteristik Individu Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bank Swasta di Propinsi 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 karyawan memengaruhi 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. *PSIKODIMENSA*, 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. (2018) Tingkat organizational citizenship behavior (OCB) karyawan di four points seminyak. *Jurnal Kepariwisataan dan Hospitalitas*, 2(1), 61-83.
- Siswanti, Y & Haryadi, A. (2017). Pengaruh Religiousitas 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-tppu-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).
- 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.