

**PENGARUH RELIGIUSITAS, KEPUASAN KERJA, DAN *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* (OCB) TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI GURU  
DI YAYASAN MAMBA'UL HIKAM JOMBANG**

**SKRIPSI**

**Oleh:**

**AZAH ZAKIYATUL MISKIYAH**

**D03219005**



**UIN SUNAN AMPEL  
S U R A B A Y A**

**Dosen Pembimbing I**

**Drs. H. Nur Kholis, M.Ed, Admin, Ph.D**

**1967031119920310003**

**Dosen Pembimbing II**

**Sulanam, M.Pd**

**1979113020141110003**

**PRODI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM**

**JURUSAN PENDIDIKAN ISLAM**

**FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN**

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL SURABAYA**

**2023**

## PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Azah Zakiyatul Miskiyah

Tempat/Tgl Lahir : Gresik, 18 Juli 2001

Nim : D03219005

Jurusan/Prodi : Pendidikan Islam/Manajemen Pendidikan Islam

Judul : Pengaruh Religiusitas, Kepuasan Kerja, dan *Organizational Citizenship Behavior* Terhadap Komitmen Organisasi Guru di Yayasan Mamba'ul Hikam Jombang.

Dosen Pembimbing : 1. Drs. H. Nur Kholis, M.Ed, Admin, Ph.D  
2. Sulanam, M.Pd

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi yang saya buat benar-benar hasil karya saya sendiri dan saya bertanggung jawab secara akademis atas apa yang saya tulis.

Pernyataan ini dibuat sebagai salah satu syarat menempuh Ujian Munaqosah.

Surabaya, 02 Februari 2023

Yang Menyatakan,



**Azah Zakiyatul Miskiyah**

D03219005

## LEMBAR PERSETUJUAN BIMBINGAN

Skripsi oleh:

NAMA : Azah Zakiyatul Miskiyah

NIM : D03219005

JUDUL : Pengaruh Religiusitas, Kepuasan Kerja, dan *Organizational Citizenship Behavior* Terhadap Komitmen Organisasi Guru di Yayasan Mamba'ul Hikam Jombang.

Telah diperiksa dan disetujui untuk disajikan.

Surabaya, 30 Maret 2023

Pembimbing 1



Drs. H. Nur Kholis, M.Ed.Admin., Ph.D.  
1967031119920310003

Pembimbing 2



Sulanam, M.Pd  
1979113020141110003

## LEMBAR PENGESAHAN UJIAN MUNAQOSAH

Skripsi oleh Azah Zakiyatul Miskiyah ini telah dipertahankan di depan Tim penguji skripsi

Fakultas Tarbiyah dan Keguruan

Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya

Surabaya, 17 April 2023



Dekan,

Prof. Dr. H. Muhammad Thohir, S.Ag. M.Pd.

NIP. 197407251998031001

Penguji 1

Dr. Mukhlisah AM, M.Pd

NIP. 196805051994032001

Penguji 2

Ni'matus Sholihah, M.Ag.

NIP. 197308022009012003

Penguji 3

Drs. H. Nur Kholis, M.Ed.Admin., Ph.D.

1967031119920310003

Penguji 4

Sulanam, M.Pd

1979113020141110003



UIN SUNAN AMPEL  
S U R A B A Y A

**KEMENTERIAN AGAMA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL SURABAYA  
PERPUSTAKAAN**

Jl. Jend. A. Yani 117 Surabaya 60237 Telp. 031 8431972 Fax.031-8413300

E-Mail: [perpus@uinsby.ac.id](mailto:perpus@uinsby.ac.id)

**LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI  
KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademika UIN Sunan Ampel Surabaya, yang bertanda tangan dibawah ini, saya:

Nama : Azah Zakiyatul Miskiyah  
NIM : D03219005  
Fakultas/Jurusan : Tarbiyah dan Keguruan/ Pendidikan Islam  
Email address : [azahzakiya9999@gmail.com](mailto:azahzakiya9999@gmail.com)

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif atas karya ilmiah:

Skripsi  Tesis  Desertasi  Lain-lain

(.....)

Yang berjudul:

**PENGARUH RELIGIUSITAS, KEPUASAN KERJA, DAN  
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR TERHADAP KOMITMEN  
ORGANISASI DI YAYASAN MAMBA'UL HIKAM JOMBANG.**

Beserta perangkat yang diperlukan (bila ada). Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya berhak menyimpan, mengalih-media/format-kan, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (database), mendistribusikannya, dan menampilkan/ mempublikasikannya di Internet atau media lain secara fulltext untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta izin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis /pencipta dan atau penerbit yang bersangkutan.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan pihak Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya ini.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya,

Surabaya, 17 April 2023

Penulis,

**Azah Zakiyatul Miskiyah**

D03219005

## ABSTRAK

**Azah Zakiyatul Miskiyah (D03219005), Pengaruh Religiusitas, Kepuasan Kerja, dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Terhadap Komitmen Organisasi Guru di Yayasan Mamba'ul Hikam Jombang. Skripsi Program Strata Satu (S-1) Fakultas Tarbiyah dan Keguruan , Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya, 2023**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh dari religiusitas, kepuasan kerja, dan *organizational citizenship behavior* (OCB) terhadap komitmen organisasi guru. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan jumlah sampel sebanyak 48 responden yakni guru di Yayasan Mamba'ul Hikam Jombang dengan teknik pengambilan penelitian populasi. Teknik analisis yang digunakan yakni dengan analisis regresi linier berganda.

Penelitian ini memberikan hasil dari uji t kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi guru di Yayasan Mamba'ul Hikam Jombang, sedangkan religiusitas dan OCB tidak berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior*. Dalam uji F, variabel religiusitas, kepuasan kerja, dan karakteristik responden secara stimulan atau bersama-sama berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Nilai R Square pada penelitian ini adalah 67,5%, sehingga sebanyak 32,5% sisanya diterangkan oleh variabel lain yang tidak teliti.

**Kata Kunci: Religiusitas, Kepuasan Kerja, *Organizational Citizenship Behavior*, Komitmen Organisasi.**

UIN SUNAN AMPEL  
S U R A B A Y A

## DAFTAR ISI

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	iii
KEMENTERIAN AGAMA.....	vi
LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI .....	vi
KATA PENGANTAR .....	vii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR .....	xiv
ABSTRAK .....	xv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	7
C. Batasan Masalah .....	8
D. Rumusan Masalah .....	8
E. Tujuan Penelitian .....	8
F. Manfaat Penelitian .....	9
1. Manfaat Teoritis.....	9
2. Manfaat Praktis .....	9
G. Penelitian Relevan .....	10
H. Sistematika Pembahasan.....	12
BAB II KAJIAN PUSTAKA.....	14
A. Komitmen Organisasi.....	14
1. Pengertian Komitmen Organisasi .....	14
2. Komponen Komitmen Organisasi .....	15
3. Jenis-Jenis Komitmen Organisasi.....	17
B. Religiusitas .....	18
1. Pengertian Religiusitas .....	18
2. Dimensi Religiusitas .....	19
a. <i>The ideological dimension</i> .....	20
b. <i>The ritualistic dimension</i> .....	20
c. <i>The consequential dimension</i> .....	20

<i>d. The experiential dimension</i> .....	20
<i>e. The intelektual dimension</i> .....	21
C. Kepuasan Kerja.....	21
1. Pengertian Kepuasan Kerja.....	21
2. Faktor Kepuasan Kerja .....	22
D. <i>Organizational Citizenship Behavior</i> .....	23
1. Pengertian <i>Organizational Citizenship Behavior</i> .....	23
2. Dimensi <i>Organizational Citizenship Behavior</i> .....	25
E. Kerangka Teori .....	26
F. Hipotesis Penelitian.....	28
BAB III METODE PENELITIAN .....	31
A. Jenis Penelitian .....	31
B. Lokasi Penelitian .....	32
C. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional.....	32
1. Variabel Penelitian.....	32
2. Definisi Operasional .....	33
D. Populasi dan Sampel.....	35
1. Populasi.....	35
2. Sampel .....	36
E. Teknik Pengumpulan Data.....	36
1. Angket atau Kuisisioner .....	37
2. Dokumentasi .....	38
F. Intrumen Pengumpulan Data.....	39
1. Skala Komitmen Organisasi .....	39
2. Skala Religiusitas.....	39
3. Skala Kepuasan Kerja .....	40
4. Skala <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i> .....	41
G. Teknik Analisis Data .....	42
1. Uji Validitas dan Reliabilitas .....	42
2. Uji Asumsi Klasik.....	43
3. Uji Regresi Linier Berganda .....	44
1. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	45

2. Uji Varian (F).....	45
3. Uji determinasi parsial (B, t, P) .....	46
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	47
A. Gambaran Umum Yayasan Mamba’ul Hikam Jombang.....	47
1. Profil Lembaga Pendidikan .....	47
2. Visi dan Misi Lembaga.....	49
3. Karakteristik Responden.....	50
B. Hasil Penelitian .....	52
1. Uji Validitas dan Reliabilitas.....	52
2. Uji Asumsi Klasik.....	55
3. Uji Regresi Linier Berganda .....	59
C. Pembahasan Hasil Penelitian .....	63
1. Pengaruh Religiusitas Terhadap Komitmen Organisasi .....	64
2. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi .....	66
3. Pengaruh <i>Organizational Citizenship Behavior</i> Terhadap Komitmen Organisasi .....	68
4. Pengaruh Berdasarkan Karakteristik Responden Terhadap Komitmen Organisasi .....	69
5. Pengaruh Religiusitas, Kepuasan Kerja, <i>Organizational Citizenship     Behavior</i> , Karakteristik Responden terhadap Komitmen Organisasi .....	70
BAB V PENUTUP.....	72
A. Kesimpulan.....	72
B. Saran .....	73
DAFTAR PUSTAKA .....	74
LAMPIRAN.....	78

## DAFTAR TABEL

Table 3.1 Pengukuran Skala Likert.....	38
Table 3.2 Kebutuhan Data Dokumentasi .....	38
Table 3.3 Kisi-kisi Instrumen Variabel Y .....	39
Table 3.4 Kisi-kisi Instrumen Variabel X <sub>1</sub> .....	39
Table 3.5 Kisi-kisi Instrumen Variabel X <sub>2</sub> .....	40
Table 3.6 Kisi-kisi Instrumen Variabel X <sub>3</sub> .....	41
Tabel 4.1 Karakteristik Demografis Responden .....	50
Tabel 4.2 Hasil Uji Validitas Variabel Y dan X .....	52
Tabel 4.3 Hasil Uji Reliabilitas .....	55
Tabel 4.4 Hasil Uji Normalitas .....	55
Tabel 4.5 Hasil Uji Glejser .....	58
Tabel 4.6 Hasil Mutlikolineritas .....	59
Tabel 4.7 Hasil Uji R <sup>2</sup> .....	60
Tabel 4.8 Hasil Uji F.....	61
Tabel 4.9 Hasil Uji Determinasi Parsial.....	62

UIN SUNAN AMPEL  
S U R A B A Y A

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual pada Komitmen Organisasi .....	27
Gambar 4.1 Grafik Hasil Uji Normalitas .....	56
Gambar 4.2 Grafik Hasil Uji Heteroskedastitas Scatterplot .....	57



UIN SUNAN AMPEL  
S U R A B A Y A

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Sumber daya manusia menempati peran penting untuk menggapai arah dan tujuan organisasi. Suatu organisasi tak akan bisa jauh dari adanya sumber daya manusia, jika pada sumber daya manusianya unggul, organisasi tersebut akan bertahan dan terus berkembang. Di dunia pendidikan tidak akan jauh dari adanya persaingan antar lembaga, oleh karena itu baik dari tenaga pendidik maupun pendidik perlu adanya tenaga ekstra selain dari beban tugas formal yang dibebankan oleh perusahaan. Peran ekstra yang positif itulah yang mampu membuat suatu lembaga pendidikan tersebut mampu berdaya bersaing dengan yang lainnya.<sup>1</sup>

Menurut Henry Simamora aset yang paling berharga dan diperhatikan dalam sebuah organisasi ialah sumber daya manusia pada organisasi. Dalam pendapat lain sumber daya manusia sangat berpengaruh pada saat proses mencapai tujuan suatu organisasi. Sumber daya manusia yang dimanajemen dengan cara yang benar dan dilakukan dengan profesional akan menjadikan individu menjalankan tugasnya dengan lebih efektif.<sup>2</sup>

Menurut hasil penelitian oleh *Institute for Management Development* memberikan pemaparan bahwa daya saing tenaga kerja Indonesia masih jauh

---

<sup>1</sup> Chusnul Izha Rahmatus Sholikhah and Agus Frianto, "Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Perusahaan Ritel," *Jurnal Ilmu Manajemen* 10, no. 1 (2022): 10–17.

<sup>2</sup> Ellya Verawati, "Nusantara: Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial Analisis Efikasi Diri Terhadap Organizational Citizenship (Ocb) Dan Pengaruhnya Bagi Guru Di Pondok Pesantren Al-Huda Bojong Gintung 1," *Nusantara: Ilmu Pengetahuan Sosial* 9, no. 1 (2022): 154–161, <http://jurnal.um-tapsel.ac.id/index.php/nusantara/index>.

tertinggal dibandingkan negara-negara ASEAN lainnya, seperti Negara Singapura, Malaysia, dan Thailand. Salah satu contoh majunya negara ASEAN adalah Singapura, di Singapura mereka telah sukses mengembangkan infrastruktur dengan teknologi yang canggih dengan tenaga kerja yang professional, mudah dalam proses pendaftaran usaha yang dimiliki penduduk, dan juga memiliki undang-undang Imigrasi yang memudahkan bagi penduduk.<sup>3</sup>

Dalam menghadapi perkembangan dunia pendidikan di Indonesia dituntut untuk dapat mengimbangi perubahan-perubahan tersebut, peran anggota organisasi pada lembaga pendidikan sudah seharusnya menumbuhkan perilaku komitmen organisasi yang terdapat tiga dimensi menurut Luthans yakni *affective commitment* yang memiliki makna sebagai emosi individu yang membuatnya tetap bertahan pada organisasi, *continuance* merupakan keterikatan individu karena kebutuhan, dan *normative* yakni individu memiliki rasa loyalitas terhadap organisasi.<sup>4</sup>

Sekolah adalah organisasi yang berada di bidang pendidikan mempunyai guru sebagai anggota organisasinya. Menurut Undang-Undang No. 14 Tahun 2005 Pasal 1 Ayat (1) tentang Guru dan Dosen dijelaskan bahwa “guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah”. Guru profesional disekolah dibutuhkan untuk terciptanya peserta didik yang berkualitas.<sup>5</sup>

---

<sup>3</sup> Fitri Nur Mahmudah and Eka Cahya Sari Putra, “Tinjauan Pustaka Sistematis Manajemen Pendidikan: Kerangka Konseptual Dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan Era 4.0,” *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan* 9, no. 1 (2021): 43–53.

<sup>4</sup> Rendi Salam Wahyudi, *Komitmen Organisasi Kajian Sumber Daya Manusia* (Tangerang: UNPAM PRESS, 2020).

<sup>5</sup> “Undang-Undang-Nomor-14-Tahun-2005.Pdf,” n.d.

Walaupun tugas utama seorang guru adalah membimbing, mengarahkan, menilai, mengevaluasi, akan tetapi guru juga merupakan anggota organisasi yang juga memiliki tujuan untuk tercapainya visi misi dari lembaga pendidikan. Akan tetapi kualitas guru yang ada di Negara Indonesia belum dapat dikatakan baik, hal tampak dari mutu pendidikan yang ada di Negara Indonesia yang masih kalah oleh negara lainnya. Oleh sebab itu perlu adanya peran *organizational citizenship behavior* yang mestinya dimiliki oleh guru, jika semua guru telah memiliki perilaku OCB yang baik pastinya setiap guru akan sama-sama merasa diuntungkan dan pekerjaan akan terasa lebih ringan jika saling membantu satu sama lain.

Pada pembentukan perilaku individu di lembaga peran religiusitas sangat berpengaruh, karena religiusitas dijadikan pedoman untuk bertingkah laku dan bersikap yang searah dengan agama yang diyakininya. Menurut Glock dan Stark dalam Bambang Suryadi dan Bahrul Hayat, religiusitas merupakan tingkat pada pengetahuan agama yang dianutnya serta tingkat pemahaman menyeluruh terhadap agamanya tersebut.<sup>6</sup> Religiusitas pada kehidupan memberikan manfaat yang sangat baik terhadap individu, baik berupa nilai yang terkandung didalamnya, motivasi maupun pedoman dalam menjalani hidup, maka religiusitas sangat berperan sebagai pembentuk kata hati individu.<sup>7</sup>

---

<sup>6</sup> Bambang Suryadi and Bahrul Hayat, "Religiusitas: Konsep, Pengukuran, Dan Implementasi Di Indonesia," *IKAPI: Bandung* (2021): 94, accessed January 4, 2023, [https://books.google.co.id/books?hl=id&lr=&id=u3EYEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=Bambang+Suryadi+dan+Bahrul+Hayat,+Religiusitas&ots=Hnrr9-dVnN&sig=\\_R4YIMC5kVTLm1fQ3X2hRZeLLLo&redir\\_esc=y#v=onepage&q=Bambang+Suryadi+dan+Bahrul+Hayat%2C+Religiusitas&f=false](https://books.google.co.id/books?hl=id&lr=&id=u3EYEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=Bambang+Suryadi+dan+Bahrul+Hayat,+Religiusitas&ots=Hnrr9-dVnN&sig=_R4YIMC5kVTLm1fQ3X2hRZeLLLo&redir_esc=y#v=onepage&q=Bambang+Suryadi+dan+Bahrul+Hayat%2C+Religiusitas&f=false).

<sup>7</sup> Aris Rahman Saleh, "Dimensi Keberagaman Dalam Pendidikan," *Jurnal Jendela Pendidikan* Vol 2 No. (2022): 590.

Observasi yang dilakukan peneliti menemukan bahwa di Yayasan Mamba'ul Hikam Jombang terdapat sikap-sikap religius seperti pada saat hari sunnah untuk berpuasa seperti puasa Tasu'a Asyuro, puasa Hari Arafah, dan lain sebagainya kantin yang berada di Yayasan Mamba'ul Hikam yang diperuntukkan untuk seluruh warga lembaga akan ditutup untuk menghargai orang yang berpuasa. pada saat adzan berkumandang semua aktivitas pada yayasan akan dihentikan dan melanjutkan sholat berjama'ah, selain itu setiap hari besar Islam dan akan mengadakan acara untuk memperingati hari besar Islam tersebut dengan mengadakan pengajian, sholawat bersama, dan lain sebagainya, para guru banyak yang mengikuti acara-acara tersebut dengan demikian, dapat diasumsikan bahwa guru dapat menerima nilai religiusitas yang diterapkan oleh yayasan.

Individu yang dapat memperlihatkan religiusitasnya akan memiliki tingkat komitmen organisasi yang baik, hal ini selaras pada penelitian yang dilakukan oleh Linda Puspita Sari, Irfan Helmy menyebutkan bahwa berdasarkan uji t pada pengaruh religiusitas terhadap komitmen organisasi diperoleh nilai t hitung  $>$  t tabel yakni  $4.058 > 2.01537$  dan nilai signifikansinya sebesar  $0.000 < 0.05$ , maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara religiusitas terhadap religiusitas.<sup>8</sup>

Menurut Robbins & Judge kepuasan kerja merupakan perasaan positif pada pekerjaan individu, perasaan positif tersebut didapatkan dari evaluasi karakteristik-

---

<sup>8</sup> Linda Puspita Sari and Irfan Helmy, "Pengaruh Person-Organization Fit, Job Embeddedness Dan Religiusitas Terhadap Komitmen Organisasional Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening," *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis dan Akuntansi (JIMMBA)* 2, no. 2 (2020): 197–213.

karakteristiknya.<sup>9</sup> sikap positif inilah yang mendorong individu untuk memiliki sikap komitmen pada organisasi. berdasarkan survey internasional Gallup dan Accenture, dari tiga puluh negara yang dilakukan survey, para pekerja Indonesia yang paling tidak puas dengan pekerjaannya, Indonesia menduduki posisi terendah dengan presentase 18% memberikan pernyataan tidak puas terhadap pekerjaannya dan bekerja hanya untuk memperoleh penghasilan. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Nurintan Asyiah Siregar menunjukkan bahwa ada pengaruh antara kepuasan kerja dengan kepuasan organisasi hal ini dapat dibuktikan dengan  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yakni  $4.328 > 1.684$ .<sup>10</sup>

Salah satu misi Yayasan Mamba'ul Hikam Jombang yang sudah tercapai adalah menciptakan lingkungan sekolah dan pondok yang asri dan nyaman, salah satu ketercapaiannya adalah Mts Al-Hikam meraih penghargaan adiwiyata tingkat nasional. Dengan memiliki lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif secara tidak langsung meningkatkan kepuasan kerja para guru. Pada pengamatan awal yang dilakukan ditemukan kurangnya beberapa peralatan computer maupun elektronik seperti kipas juga beberapa diantaranya sudah perlu diganti, kurangnya ruangan kelas untuk kegiatan mengajar, dan tidak adanya ruangan administrasi pondok pesantren dimana kantor sangat diperlukan dalam kegiatan administrasi maupun penyimpanan berkas. Hal ini yang membuat kurangnya kepuasan kerja karena fasilitas yang disediakan masih minim.

---

<sup>9</sup> Timothy A. Judge Stephen P. Robbins, *Perilaku Organisasi Organizational Behavior*, 16th ed. (Jakarta: Salemba Empat, 2017).

<sup>10</sup> Nurintan Asyiah Siregar, "Pengaruh Masa Kerja, Kepuasan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada Pt. Lingga Tiga Sawit Sigambal," *SIMEN (Akuntansi dan Manajemen) STIES* 11, no. 1 (2020): 30–38.

Selain religiusitas dan kepuasan kerja faktor lainnya yang dapat meningkatkan komitmen organisasi adalah *organizational citizenship behavior*. Menurut Organ dalam Anit Somech dan Izhar, OCB merupakan sikap sukarela oleh individu terhadap organisasinya, dan bukan bagian peran formal yang dibebankannya.<sup>11</sup> seseorang yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi. Penelitian dari Kaveh Hasani, Saeed Sadeghi Boroujerdi dan Saman Sheikhesmaeili, yang menyatakan hasil dari analisis regresi antara komitmen organisasi dengan OCB memiliki nilai t sebesar 0,92. Hal ini dapat diartikan bahwa OCB mempunyai pengaruh terhadap komitmen organisasi.<sup>12</sup>

Yayasan Mamba'ul Hikam Jombang dijuluki madrasahnya sang juara karena banyak memenangkan kejuaran baik itu tingkat kabupaten sampai nasional pada bidang akademik maupun non akademik, maka dari itu perlu adanya kerja ekstra dari berbagai pihak khususnya para guru, para guru perlu melakukan peran ekstranya dalam mengantarkan peserta didik berkiprah membawa nama sekolah sampai ketinggian yang lebih tinggi seperti melakukan bimbingan pada luar jam kelas. akan tetapi pada awal pengamatan beberapa guru masih belum banyak memiliki sikap OCB, hal ini dapat ditinjau dari sikap guru yang hanya mengerjakan tugas dan tanggung jawabnya sendiri serta tidak memiliki keinginan untuk membantu rekan kerja yang memiliki beban kerja yang berlebihan.

Tingkat komitmen guru di Indonesia masih terbilang rendah hal ini berdasarkan dari penelitian tentang ketidakhadiran guru di Indonesia tahun 2019

---

<sup>11</sup> Anit Somech and Izhar Oplatka, *Organizational Citizenship Behavior in Schools, Organizational Citizenship Behavior in Schools* (New York: Routledge: Taylor & Francis Group, 2015).

<sup>12</sup> Kaveh Hasani, Saeed Sadeghi Boroujerdi, and Saman Sheikhesmaeili, "The Effect of Organizational Citizenship Behavior on Organizational Commitment," *Global Business Perspectives* 1, no. 4 (2013): 452–470.

pada *Survei Delivery Indicators* oleh SurveyMETER, memaparkan bahwa sekitar sepertiga sekolah memiliki ketidakhadiran guru di sekolah diatas 20%, sekolah swasta dan pedesaan memiliki rasio ketidakhadiran guru tertinggi. Sedangkan ketidakhadiran guru di kelas mencapai 23,5%, beberapa sekolah tingkat ketidakhadiran sekolah tinggi, yakni sekolah madrasah 20% dan 25,5% sekolah pada naungan Kemendikbud tingkat ketidakhadirannya mencapai 40%. Kinerja guru yang kurang maksimal menjadi bukti bahwa komitmen organisasi guru di Indonesia belum sepenuhnya baik untuk mencapai visi dan misi lembaga.<sup>13</sup>

Berdasarkan pemaparan pada beberapa permasalahan diatas, peneliti terdorong untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Religiusitas, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Guru di Yayasan Mamba’ul Hikam Jombang”**

## **B. Identifikasi Masalah**

Berikut merupakan identifikasi masalah berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan:

1. Kurangnya loyalitas yang diberikan guru pada lembaga pendidikan.
2. Rendahnya guru yang memberikan bantuan pada sesama guru ataupun rekan kerja lainnya.
3. Kinerja guru pada lembaga pendidikan masih jauh dari harapan yang diinginkan.
4. Masih ada guru yang belum sepenuhnya memenuhi kebijakan sekolah.
5. Rendahnya kepuasan kerja yang diperoleh guru di lembaga pendidikan.

---

<sup>13</sup> Layanan Pendidikan and Kementerian Agama, “Layanan Pendidikan Kementerian Agama,” no. November (2020).

6. Rendahnya tingkat ketidakhadiran guru di kelas.

### **C. Batasan Masalah**

Agar pembahasannya tidak meluas, peneliti memberikan batasan masalah yakni pada guru di Yayasan Mamba'ul Hikam Jombang, dan agar permasalahan dalam penelitian ini tidak menyimpang dari obyek yang akan diteliti, maka penelitian ini difokuskan pada variabel religiusitas, kepuasan kerja, dan *organizational citizenship behavior* terhadap komitmen organisasi.

### **D. Rumusan Masalah**

Berdasarkan temuan dari identifikasi masalah, maka dapat dirumuskan masalah pada penelitian ini yakni:

1. Adakah pengaruh religiusitas terhadap komitmen organisasi guru di Yayasan Mamba'ul Hikam Jombang?
2. Adakah pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi guru di Yayasan Mamba'ul Hikam Jombang?
3. Adakah pengaruh *organizational citizenship behavior* terhadap komitmen organisasi guru di Yayasan Mamba'ul Hikam Jombang?

### **E. Tujuan Penelitian**

1. Untuk membuktikan pengaruh religiusitas terhadap komitmen organisasi guru di Yayasan Mamba'ul Hikam Jombang.
2. Untuk membuktikan pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi guru di Yayasan Mamba'ul Hikam Jombang.

3. Untuk membuktikan pengaruh *organizational citizenship behavior* terhadap komitmen organisasi guru di Yayasan Mamba'ul Hikam Jombang.

## **F. Manfaat Penelitian**

Pada manfaat penelitian ini manfaat praktis dan teoritis untuk beberapa pihak, diantaranya yakni:

### **1. Manfaat Teoritis**

Penelitian ini dapat menjadi manfaat dan menambah pengetahuan terkhusus pada komitmen organisasi dan menyambung kontribusi pemahaman mengenai religiusitas, kepuasan kerja, dan *organizational citizenship behavior* terhadap komitmen organisasi guru di Yayasan Mamba'ul Hikam Jombang.

### **2. Manfaat Praktis**

- a. untuk lembaga pendidikan, sebagai alat ukur religiusitas, *organizational citizenship behavior*, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi guru di lembaga pendidikan terkait. Pihak kepala sekolah kemudian nantinya dapat memberikan bimbingan maupun pelatihan kepada guru untuk dapat meningkatkan peran ekstranya di Yayasan Mamba'ul Hikam Jombang.
- b. Bagi guru, diharapkan penelitian ini dapat menilai dan mengukur tingkat religiusitas, kepuasan kerja, *organizational citizenship behavior*, dan komitmen organisasi kepada lembaga pendidikan terkait dalam menjalankan perannya, selain itu juga sebagai alat ukur akan perilaku komitmen organisasi yang dimiliki guru sehingga guru dapat meningkatkan peran ekstranya di Yayasan Mamba'ul Hikam Jombang.

- c. Bagi peneliti, untuk pengembangan ilmu pengetahuan, pengalaman akan organisasi pendidikan dan untuk mendapatkan gelar sarjana S-1.

## G. Penelitian Relevan

1. Skripsi berjudul, “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Komitmen Kerja pada Karyawan Shafira Tour and Travel Pusat Sidoarjo di Masa Pandemic Covid-19”, ditulis oleh Anjar Dwi Nindayu, dari Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya tahun 2021. Populasi pada penelitian ini sebanyak 40 orang dan sampel diambil semua dari keseluruhan populasi. Teknik analisis uji regresi linier berganda yang didapati hasil bahwa kepuasan kerja memiliki nilai signifikan terhadap komitmen kerja sebesar  $0,000 < 0,05$ , pada hasil penelitian tersebut menunjukkan adanya pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi.<sup>14</sup>  
Persamaan pada penelitian ini sama-sama menggunakan variabel kepuasan kerja pada variabel bebas, dan perbedaannya ialah pada penelitian Anjar Dwi Nindayu berfokus pada karyawan di sebuah travel sedangkan pada penelitian ini berfokus pada guru di lembaga pendidikan.
2. Penelitian yang berjudul ”Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Simex Pharmaceutical Medan yang di tulis Ike Novella Saragih dari Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan Tahun 2019. Populasi pada penelitian sebanyak 40 orang, sampel yang akan digunakan ialah seluruh populasi

---

<sup>14</sup> A D Nindayu, “Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Kerja Pada Karyawan Shafira Tour and Travel Pusat Sidoarjo Di Masa Pandemic Covid-19” (2021), <http://digilib.uinsby.ac.id/id/eprint/50428>.

karyawan yang berjumlah 40 orang. Pada penelitian ini menyatakan hasil bahwa *organizational citizenship behavior* berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dengan dibuktikan dengan pengujian tentang pengaruh OCB terhadap kinerja karyawan yang memiliki hasil thitung  $2,154 > t_{tabel} 2,024$ , dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ .<sup>15</sup>

Metode yang digunakan sama dengan penelitian ini yakni menggunakan penelitian kuantitatif. Terdapat perbedaan pada penelitian ini yakni penelitian Ike Novella Saragih menggunakan subjek karyawan PT.Simex Pharmaceutical Medan sedangkan penelitian ini menggunakan subjek guru di Yayasan Mamba'ul Hikam Jombang.

3. Skripsi berjudul “Peran Religiusitas dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Karyawan PT. Panca Teknik Banjarmasin” Skripsi oleh Vellynda Aisyah Rahmatillah, dari Fakultas Ushuluddin dan Humaniora, Universitas Islam Negeri Antasari Banjarmasin , Tahun 2022. Populasi pada penelitian Vellynda Aisyah Rahmatillah sebanyak 140 orang, dan sampel yang sebanyak 100 orang. Teknik analisis pada penelitian Vellynda Aisyah Rahmatillah menggunakan teknik regresi linier berganda dengan hasil bahwa terdapat pengaruh signifikan antara komitmen organisasi dan religiusitas terhadap organizational citizenship behavior pada

---

<sup>15</sup> Ike Novella Saragih, “Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Simex Pharmaceutical Medan” (2019), <https://core.ac.uk/download/pdf/225827049.pdf>.

karyawan PT. Panca Teknik Banjarmasin dengan hasil sebesar 39,2%, hal ini dilihat dari nilai signifikan antar variabel sebesar  $0,000 < 0,05$ .<sup>16</sup>

Pada penelitian Vellynda Aisyah Rahmatillah dengan penelitian ini memiliki persamaan yakni memiliki variabel bebas religiusitas. perbedaannya terletak pada variabel komitmen dijadikan sebagai variabel terikat dan OCB sebagai variabel bebas. Subjek penelitian Vellynda Aisyah Rahmatillah meneliti karyawan PT. Panca Teknik Banjarmasin, sedangkan pada penelitian ini subjek penelitiannya pada guru di Yayasan Mamba'ul Hikam Jombang.

## H. Sistematika Pembahasan

Sistematika pembahasan merupakan paparan tentang apa yang akan dibahas oleh peneliti. Dengan adanya sistematika pembahasan memberikan pembaca gambaran yang jelas tentang apa yang ada pada penelitian ini. Di bawah ini merupakan pembahasan mengenai sistematika pada lima bab

Bab I Pendahuluan memberikan penjelasan mengenai latar belakang penelitian, identifikasi dan batasan masalah, rumusan masalah, tujuan, manfaat penelitian, penelitian relevan yang dibuktikan dengan keaslian penelitian yakni adanya perbandingan antara penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan diteliti, dan sistematika pembahasan.

Bab II Kajian Pustaka memaparkan landasan teori yang digunakan peneliti untuk pedoman melakukan penelitian sesuai topik pembahasan dari berbagai

---

<sup>16</sup> Vellynda Aisyah Rahmatillah, Zainal Abidin, and Syanty Komalasari, "Pengaruh Religiusitas Dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Karyawan PT. Panca Teknik Banjarmasin," *Jurnal Al-Husna* 3, no. 1 (2022): 1–14, <http://jurnal.uin-antasari.ac.id/index.php/alhusna/article/view/5048>.

sumber yang terpercaya, baik dari jurnal, buku, karya ilmiah, maupun yang lainnya. Teori-teori tersebut memuat mengenai *organizational citizenship behavior*, religiusitas, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi, kerangka teori, dan hipotesis penelitian.

Bab III Metode penelitian memberikan penjelasan mengenai metode yang digunakan dalam penelitian, didalamnya terdiri dari jenis penelitian, lokasi yang menjadi tempat penelitian, variabel dan definisi operasional, populasi, sampel, teknik pengumpulan data, instrumen pengumpulan data, dan teknik analisis data.

Bab IV Hasil Penelitian memaparkan perihal hasil penelitian dan teknik analisis data yang digunakan, berisi deskripsi subjek, penyajian data yang berkaitan dengan pengaruh religiusitas, kepuasan kerja, dan *organizational citizenship behavior* terhadap komitmen organisasi guru di Yayasan Mamba'ul Hikam Jombang.

Bab V Penutup membahas mengenai kesimpulan dari hasil yang diperoleh selama penelitian. Peneliti juga memberikan saran dan rekomendasi pada lembaga terkait mengenai kekuatan maupun kelemahan yang diperoleh selama penelitian berlangsung. memuat daftar pustaka yang memuat berbagai sumber yang digunakan seperti buku, jurnal, skripsi, dan beberapa referensi yang digunakan dalam penelitian. Dan disertakan pula lampiran-lampiran.

## BAB II

### KAJIAN PUSTAKA

#### A. Komitmen Organisasi

##### 1. Pengertian Komitmen Organisasi

Berdasarkan KBBI komitmen memberikan arti sebagai perjanjian atau keterikatan untuk melakukan sesuatu yang disebut kontrak. Menurut Robbins & Judge, komitmen dalam organisasi memiliki arti sebagai keadaan individu untuk bersama organisasi, memiliki sasaran dan memiliki keinginan untuk mempertahankan dirinya pada organisasi.<sup>17</sup> Menurut Mowday, komitmen pada organisasi memiliki arti sebagai keyakinan yang kuat untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditentukan.

Mowday, Porter, dan Steers memberikan pemahaman bahwasannya individu yang mempunyai komitmen terhadap organisasi memiliki ciri-ciri sebagai berikut:

- a. Menerima tujuan awal yang telah ditentukan oleh organisasi, dan menerima nilai-nilai yang telah ditentukan oleh organisasi tersebut.
- b. Mempunyai kemauan yang kuat untuk bertahan dalam organisasi.
- c. Melakukan usaha untuk mencapai tujuan organisasi.

Komitmen organisasi bukan hanya sekedar untuk menjadi anggota dalam sebuah organisasi, akan tetapi juga sikap penerimaan terhadap organisasi, kesetiaan pada organisasi dan memiliki tekad untuk memberi peningkatan kinerja demi tercapainya tujuan organisasi. Oleh karena itu komitmen sangat

---

<sup>17</sup> Stephen P. Robbins, *Perilaku Organisasi Organizational Behavior*.

dibutuhkan oleh organisasi karena dapat meningkatkan dorongan motivasi anggota demi memberikan kontribusinya dalam tercapainya tujuan organisasi.<sup>18</sup>

Tugas yang diberikan oleh organisasi kepada individu dapat mengetahui sejauh mana tingkat keseriusan individu dalam melakukan hal yang menguntungkan organisasi. Komitmen memiliki makna yang sangat luas, tergantung dengan keadaan dan situasi, seorang mahasiswa yang memiliki tugas dan mengerjakannya dengan sungguh-sungguh itu merupakan komitmen, seorang guru yang mengajar, menyiapkan media pembelajaran, dan melaksanakan tugasnya penuh dengan tanggung jawab itu juga merupakan komitmen. Begitu seorang memiliki komitmen maka ia harus bertanggung jawab melaksanakannya sampai tuntas, harus jujur dan menepatinya, dan melakukan semua yang sudah menjadi kewajibannya.<sup>19</sup>

## 2. Komponen Komitmen Organisasi

Menurut Luthans komitmen organisasi merupakan kontribusi psikologis individu terhadap organisasi. komitmen organisasi terdapat tiga model, yakni:

### a. *Affective*

*Affective Commitment* yakni emosi individu yang membuatnya untuk tetap ada pada organisasi.

### b. *Continuance*

*Continuance Commitment* yakni biaya yang didapatkan individu yang membuatnya betah berada di organisasi.

---

<sup>18</sup> Darman Syarif Ria Mardiana Yusuf, *Komitmen Organisasi, Definisi, Dipengaruhi, Dan Mempengaruhi* (Makassar: Nas Media Pustaka, 2017).

<sup>19</sup> Wahyudi, *Komitmen Organisasi Kajian Sumber Daya Manusia*.

**c. Normative**

*Normative Commitment* adalah norma-norma yang membuat individu berkewajiban untuk menyatu dengan organisasi.<sup>20</sup>

Menurut Allen & Meyer dalam Rahmi Widyanti dan Basuki, memberikan pemaparan mengenai tiga komponen yang ada pada komitmen organisasi yang dapat membuat individu untuk tetap bertahan pada organisasi atau dapat meninggalkan organisasi berdasarkan norma yang dimiliki individu tersebut. Berikut beberapa komponen-komponennya:

**a. Komitmen Afektif**

Individu merasa ingin terikat dengan organisasi, individu memiliki keinginan untuk menetap pada organisasi karena merasa kesamaan nilai-nilai yang ada pada dirinya dan organisasi.

**b. Komitmen *Continuance***

Merupakan keterikatan pada organisasi dikarenakan kebutuhan. Organisasi memberikan feedback kepada individu untuk dapat memenuhi kebutuhannya, komitmen ini terbentuk berdasarkan hasil analisis individu pada untung rugi yang akan didapatkannya.

**c. Komitmen Normative**

Komitmen ini berdasarkan norma diri yang ada pada individu, individu tersebut merasa bertanggung jawab pada organisasi. Individu tersebut bertahan karena adanya rasa loyalitas terhadap organisasi.<sup>21</sup>

---

<sup>20</sup> Joharis and Indra Jaya Lubis, *Komitmen Membangun Pendidikan (Tinjauan Krisis Hingga Perbaikan Menurut Teori)* (Medan: CV. Pusdikra Mitra Jaya, 2021).

<sup>21</sup> R Widyanti and M S Basuki, *Perilaku Organisasi (Teori Dan Konsep) Jilid 1*, 2021.

### 3. Jenis-Jenis Komitmen Organisasi

Menurut Hersey dan Blanchard terdapat lima jenis komitmen organisasi, diantaranya ialah:

- a. Komitmen terhadap pelanggan, organisasi menyediakan sesuatu yang terbaik bagi pelanggan karena pelanggan merupakan orang yang memberikan keuntungan bagi organisasi.
- b. Komitmen organisasi, ialah ikatan dan kewajiban pada individu di organisasi. Membantu dalam mencapai tujuan organisasi.
- c. Komitmen pada diri sendiri, merupakan komitmen tingkat dasar yang dimiliki oleh individu, untuk memiliki komitmen pada organisasi pastinya individu tersebut harus menata terlebih dulu komitmen pada dirinya sendiri
- d. Komitmen terhadap orang lain, memberikan perhatian pada orang lain, mampu bekerja kelompok, mampu berinteraksi dan berkomunikasi dengan baik kepada orang lain juga termasuk komitmen terhadap orang lain. Komitmen pada orang lain juga sangat penting karena tujuan organisasi dapat tercapai jika dikerjakan secara bersama-sama.
- e. Komitmen terhadap tugas, tanggung jawab setiap anggota organisasi adalah menyelesaikan tugas. Pada penerapannya mengharuskan memiliki tingkat konsentrasi dan pemeliharaan fokus yang benar, tindakan-tindakan yang dilakukan berorientasi akan pentingnya tugas.<sup>22</sup>

---

<sup>22</sup> Lubis, *Komitmen Membangun Pendidikan (Tinjauan Krisis Hingga Perbaikan Menurut Teori)*.

## B. Religiusitas

### 1. Pengertian Religiusitas

Menurut pemahaman dari Glock dan Stark dalam Bambang Suryadi dan Bahrul Hayat, religiusitas merupakan tingkat pada pengetahuan agama yang dianutnya serta tingkat pemahaman menyeluruh terhadap agamanya tersebut. Menurut Pargament religiusitas merupakan pencarian makna dengan cara yang sakral, maksudnya disini adalah proses yang akan dilalui untuk mencari sesuatu yang suci untuk melakukan perubahan.<sup>23</sup>

Menurut Emha Ainun Nadjib dalam Akhmad Basuni religiusitas merupakan inti dari kualitas kehidupan manusia, dalam religiusitas didalamnya terdapat rasa rindu, rasa ingin bersatu, dan rasa pada diri manusia tentang keinginan untuk berada bersama hal yang abstar. Religiusitas ialah suatu unsur global dimana seseorang dapat disebut sebagai seseorang yang beragama bukan hanya sekedar seseorang yang memiliki agama.<sup>24</sup>

Religiusitas termasuk perwujudan dari apa yang ada pada hati. Religiusitas diartikan sebagai aspek yang perlu diwujudkan manusia sebagai petunjuk untuk mendapatkan kehidupan yang bahagia baik tak hanya di kehidupan dunia saja akan tetapi juga di akhirat. Religiusitas merupakan cerminan seseorang dalam

---

<sup>23</sup> Suryadi and Hayat, "Religiusitas: Konsep, Pengukuran, Dan Implementasi Di Indonesia."

<sup>24</sup> Et al Akhmad Basuni, *Psikopedagogik Islam Dimensi Baru Teori Pendidikan* (Sleman, Yogyakarta: Deepublish, 2021).

mempercayai sebuah agama yang dianutnya dan menarik nilai-nilai pada agama tersebut untuk menarik sebuah kesimpulan dan menghasilkan keputusan.<sup>25</sup>

Menurut kamus Al-Mawrid karya Ba'albaki dalam Bambang Suryadi dan Bahrul Hayat, religiusitas memiliki 3 makna, yakni, takwa, wara, dan tadayyun, ketiganya tersebut mengarah pada sikap taat dan perintah untuk menjauhi larangan Allah S.W.T. Sikap ini yang disebut dengan kesalehan hidup, kesalehan hidup merupakan sikap saleh terhadap hidup yang dijalannya, kesalehan sendiri memiliki 2 macam dimensi yang bersifat horizontal dan vertikal, vertikal yakni hablum min Allah atau hubungan kepada Allah, dan horizontal yakni hablum min an-nas atau hubungan kepada manusia.<sup>26</sup>

Dari pengertian diatas peneliti menarik kesimpulan makna dari religiusitas merupakan pemahaman agama yang dimiliki seseorang yang dapat mempengaruhi sikap atau perilaku sehari-hari yang dilakukan oleh individu dan berdampak pada hubungannya dengan Allah dan sesama manusia.

## 2. Dimensi Religiusitas

Dimensi Religiusitas menurut R. Stark dan C.Y. Glock pada bukunya yang berjudul "American Piety: The Nature of Religious", yang dikutip oleh Djamaludin Ancok dan Fuat Nashori Suroso terdapat lima dimensi, yakni:

---

<sup>25</sup> Erix Syahputra Deswandi et al., "Pengaruh Religiusitas Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada Pt. Bank Perkreditan Rakyat Lengayang Cabang Kambang," *Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan* 2, no. 2 (2022): 1193–1217, <https://valuasi.lppmbinabangsa.id/index.php/home/article/view/151>.

<sup>26</sup> Suryadi and Hayat, "Religiusitas: Konsep, Pengukuran, Dan Implementasi Di Indonesia."

**a. *The ideological dimension***

Dimensi ideologi merujuk pada *Religious Belief* atau kepercayaan, dengan kata lain seseorang memiliki kepercayaan kepada agama yang dianutnya. Seperti halnya rukun iman yakni memiliki kepercayaan dengan adanya tuhan, malaikat, kitab-kitab suci, rasul, hari kiamat, qadha dan qada.

**b. *The ritualistic dimension***

Merupakan dimensi *Religious Practice* atau praktik keagamaan yang mengarah pada kegiatan seseorang pada kewajibannya sebagai umat beragama, seperti shalat, puasa, zakat, haji, dan ibadah yang lainnya

**c. *The consequential dimension***

Merupakan dimensi *Religious Effect* yakni untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh ajaran agama pada hubungan sosialnya. Seperti perilaku untuk tolong menolong, tidak berzina, tidak mencuri, memaafkan, dan tidak melakukan kegiatan yang dilarang oleh agama lainnya.

**d. *The experiential dimension***

Merupakan *Religious Effect* atau perasaan dan juga pengalaman yang dimiliki oleh individu yang sedang dirasakannya ataupun pernah dialaminya. Seperti merasa takut untuk berbuat dosa, merasa selalu dalam perlindungan Allah, dan lain sebagainya.

*e. The intelektual dimension*

Merupakan religious Knowledge atau pengetahuan yang dimiliki oleh individu terhadap agamanya terutama yang sudah tertuang pada kitab suci maupun yang lainnya.<sup>27</sup>

## C. Kepuasan Kerja

### 1. Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Spector dan Wimalasari dalam Ali Idrus, kepuasan kerja ialah perilaku yang menunjukkan perasaan individu kepada pekerjaannya pada berbagai aspek maupun keseluruhan dalam pekerjaannya. Hal ini berarti menunjukkan seberapa besar individu menyukai maupun tidak menyukai pekerjaannya yang berhubungan dengan beberapa aspek seperti teman kerja, upah, karakteristik kerja, dan juga atasan.<sup>28</sup>

Menurut Robbins & Judge kepuasan kerja merupakan perasaan positif pada pekerjaan individu, perasaan positif tersebut didapatkan dari evaluasi karakteristik-karakteristiknya. Seseorang yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi memiliki perasaan yang baik pada pekerjaannya, sedangkan seseorang yang memiliki kepuasan kerja yang rendah memiliki perasaan yang kurang baik terhadap pekerjaannya.<sup>29</sup>

Kepuasan kerja ialah sesuatu yang bersifat individu, semakin banyak aspek keinginan individu yang terpenuhi dalam suatu pekerjaan, maka semakin

---

<sup>27</sup> Fuat Nashori Suroso Ancok, Djamaludin, *Psikologi Islam: Solusi Islam Atas Problem-Problem Psikologi* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2011).

<sup>28</sup> Ali Idrus, *Komitmen (Kajian Empiris Kesungguhan, Kesepakatan, Iklim Organisasi Dan Kepuasan Kerja Dosen)*, 2016.

<sup>29</sup> Stephen P. Robbins, *Perilaku Organisasi Organizational Behavior*.

banyak pula rasa kepuasan kerja yang didapatkannya, apabila semakin sedikit aspek keinginan individu yang terpenuhi maka sedikit pula kepuasan kerja yang dirasakannya. Penilaian dalam kepuasan kerja dilakukan untuk menghargai tercapainya aspek dalam pekerjaannya.<sup>30</sup>

Dari beberapa pemaparan diatas dapat diambil kesimpulan kepuasan kerja ialah dampak negatif ataupun positif yang diperoleh dari terpenuhinya keinginan dan kebutuhan individu. Kepuasan kerja dapat dinilai oleh individu, dapat berpengaruh pada perasaan dan juga sikap individu tersebut dalam pekerjaannya.

## 2. Faktor Kepuasan Kerja

Menurut Luthans dalam Marbawi Adamy, kepuasan kerja memiliki enam aspek kepuasan kerja pada diri individu, yakni:

- a. Pekerjaan itu sendiri, kepuasan kerja sering muncul pada diri individu dikarenakan individu itu merasa tertarik pada pekerjaan yang sedang dijalannya.
- b. Gaji, sudah tidak perlu dipertanyakan lagi karena gaji dapat memenuhi kebutuhan individu dan merupakan feedback organisasi menghargai usaha individu.
- c. Promosi, dengan promosi atau kenaikan jabatan individu tersebut akan merasakan bahwa dirinya dipercaya dan dapat menduduki sebuah jabatan pada organisasi.

---

<sup>30</sup> Rahmad Bahagia and Linzzy, Pratami Putri, "Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan," *Jurnal AKMAMi (Akutansi, Manajemen, Ekonomi)* 2, no. 1 (2021): 182–191.

- d. Kepengawasan, kepuasan organisasi juga dapat muncul dari gaya kepemimpinan pemimpin organisasinya bisa dalam hal pengawasan yang dilakukan dan memberikan perhatian pada anggota organisasi.
- e. Rekan kerja, kepuasan kerja dapat muncul jika rekan kerjanya baik, baik itu dalam hal saling support, saling kerjasama, memberikan kenyamanan, dan lain sebagainya.
- f. Kondisi kerja, kepuasan kerja juga dapat timbul jika kondisi kerjanya baik dalam menciptakan suasana kerja yang nyaman, kondisi kerja yang baik meliputi keamanan kerja, suhu ruangan, ventilasi udara, penerangan yang baik. Untuk membentuk Kondisi kerja yang baik juga dapat dilakukan oleh masing-masing anggota individu seperti saling membantu dalam menjaga kebersihan ruangan kerja.<sup>31</sup>

#### **D. *Organizational Citizenship Behavior***

##### **1. *Pengertian Organizational Citizenship Behavior***

Menurut Robbins & Judge OCB merupakan tindakan individu terhadap organisasi secara efektif namun tidak bersifat wajib dalam pekerjaannya hal ini untuk meningkatkan efektivitas pada organisasi. Organisasi yang sukses membutuhkan anggota organisasi yang melakukan pekerjaan diluar beban tugas yang diberikan. Dalam dewasa ini dibutuhkan anggota organisasi yang dapat melakukan pekerjaan secara fleksibel, seperti membantu rekan kerjanya, secara

---

<sup>31</sup> Marbawi Adamy, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Teori Praktik, Dan Penelitian*, Universitas Malikussaleh, vol. 106 (Aceh Utara: UNIMAL PRESS, 2016).

sukarela dapat melakukan pekerjaan tambahan, menghindari konflik yang tidak perlu, dan lain sebagainya.<sup>32</sup>

Perilaku OCB memandang anggota organisasi lebih bersifat makhluk sosial dibanding dengan makhluk individual yang lebih mementingkan dirinya sendiri. Dalam hal ini anggota organisasi diharap agar lebih cakap, responsif, ramah terhadap rekan kerja, dan memiliki tanggung jawab dalam mencapai keberhasilan pada tujuan organisasi.<sup>33</sup> Menurut Organ dalam Anit Somech dan Izhar, OCB merupakan sikap sukarela oleh individu terhadap organisasinya, dan bukan bagian peran formal yang dibebankannya.<sup>34</sup> Maknanya ialah apabila individu tersebut melakukan pekerjaan dia mungkin akan mendapatkan penghargaan ataupun tidak mendapatkan penghargaan, dan apabila dia tidak melakukan pekerjaan diluar beban tugas yang diberikan kepadanya maka dia tidak mendapatkan hukuman.<sup>35</sup>

Menurut Jason A. Colquit, Jefry A. Lephine, & Michael J, dalam bukunya membagi perilaku kewarganegaraan menjadi dua, yang pertama yakni interpersonal citizenship behavior yang memberi keuntungan pada rekan kerja maupun kolega dengan bentuk memberi bantuan, mendukung, dan lain sebagainya yang melampui harapan pekerjaan normal. Yang kedua yakni

---

<sup>32</sup> Stephen P. Robbins, *Perilaku Organisasi Organizational Behavior*.

<sup>33</sup> Edi Epron Sihombing and Khoirul Kholik Nasution, "Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Organizational Citizenship Behavior Pegawai Kantor-Kantor Kecamatan Kota Padangsidimpuan," *Jurnal Education and development Institut* 8, no. 4 (2020): 2527–4295.

<sup>34</sup> Anit Somech and Izhar Oplatka, *Organizational Citizenship Behavior in Schools, Organizational Citizenship Behavior in Schools* (New York: Routledge Taylor & Francis Group, 2015).

<sup>35</sup> Meika Kurnia Puji Rahayu and Septi Ani Qurdiana, "Intervensi Komitmen Organisasional Pada Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB)(Studi Dalam Setting Organisasi Kemahasiswaan)," *JBMP (Jurnal Bisnis, Manajemen dan Perbankan)* 6, no. 1 (2020): 76–84.

organizational citizenship behavior yang lebih menguntungkan bagi lembaga dengan cara meningkatkan kinerjanya, menjadi lebih loyal. seperti membantu menyelesaikan permasalahan, memberikan saran untuk meningkatkan fungsi unit organisasi, dan lain sebagainya.<sup>36</sup>

Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan organizational citizenship behavior merupakan perilaku sukarela untuk melakukan pekerjaan diluar *jobdesk* yang diberikan kepadanya. Jika pada lembaga pendidikan OCB mengarah pada peran ekstra guru dalam mewujudkan visi dan misi lembaga dan perilaku ekstra ini bisa saja mendapatkan penghargaan maupun tidak mendapatkan penghargaan.

## 2. Dimensi Organizational Citizenship Behavior

Berdasarkan pemahaman Organ dalam Anit Somech dan Izhar terdapat lima dimensi pada organizational *citizenship behavior*, berikut beberapa dimensi tersebut:

### a. *Altruism*

Merupakan sikap untuk menolong rekan kerjanya baik dalam perihal pekerjaan maupun masalah pribadinya. Dimensi ini memberi pertolongan yang bukan merupakan kewajiban dalam pekerjaannya.

### b. *Coscientiousness*

Dimensi ini merupakan sikap sukarela seorang individu kepada organisasinya. Pada dimensi ini seperti contoh individu melakukan

---

<sup>36</sup> M. Colquitt, J., LePine, J., & Wesson, *Organizational Behavior, Improving Pervormance and Commitment in the Workplace*, Sixth Edit., vol. 53 (New York, Amerika: McGraw-Hill Education, 2019).

pekerjaan tanpa ada paksaan melebihi tugas pokoknya, memiliki ketepatan waktu baik dalam kehadiran maupun tugas yang dikerjakannya, pemeliharaan internal dan lain sebagainya.

**c. *Sportmanship***

Merupakan sikap menoleransi keadaan tanpa merasa keberatan dengan keadaan yang kurang baik dalam organisasi tanpa mengeluh. Individu yang memiliki sikap seperti ini dapat menciptakan suasana kerja yang positif dan menyenangkan.

**d. *Courtesy***

Merupakan sikap untuk menjaga hubungan dengan rekan kerjanya, Perilaku seperti ini dapat menghindari permasalahan pada pekerjaan dan menghindari menyalahgunaan hak orang lain.

**e. *Civic Virtue***

Sikap ini merupakan sikap responsive dan konstruktif. sikap seperti ini membuat individu dapat bertanggung jawab pada organisasi dan memberikan peningkatan pada kualitas bidang pekerjaan yang sedang ia jalani.<sup>37</sup>

## **E. Kerangka Teori**

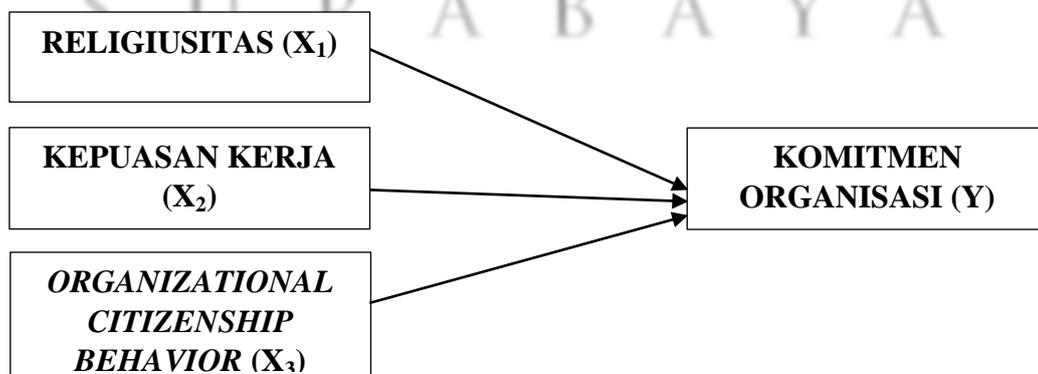
Semua organisasi menginginkan peran ataupun kinerja terbaik anggota organisasinya dalam mewujudkan visi dan misi lembaga. Pada lembaga pendidikan salah satu anggota organisasinya ialah guru. Guru sebagai anggota organisasi diharapkan mampu untuk turut berkontribusi aktif dalam kemajuan lembaga.

---

<sup>37</sup> Somech and Oplatka, *Organ. Citizsh. Behav. Sch.*

Perilaku tersebut dapat terwujud jika setiap anggota organisasi memiliki keterikatan yang kuat dengan organisasi. setelah tercipta keterikatan yang kuat anggota organisasi akan memiliki keterikatan pada organisasi untuk mewujudkan tercapainya tujuan organisasi. ada beberapa pemicu terciptanya komitmen organisasi beberapa diantaranya ialah religiusitas, kepuasan kerja dan *organizational citizenship behavior*.

Pada penelitian ini variabel bebas yang pertama yakni religiusitas, religiusitas memiliki lima dimensi, dimensi ideologis, ritual, konsekuensial, ekspriensial dan intelektual. Variabel bebas kedua yakni kepuasan kerja yang terdapat enam aspek, yakni pekerjaan itu sendiri, pengawasan, hubungan dengan rekan kerja, promosi, upah, dan kondisi kerja. Variabel bebas ketiga yakni *organizational citizenship behavior* memiliki lima karakteristik yakni *Altruism, Conscientiousness, Sportsmanship, Courtesy, Civic Virtue*. Pada variabel terikat yakni komitmen organisasi yang memiliki tiga komponen yakni, Komitmen afektif, Komitmen normative, dan Komitmen berkelanjutan. Berdasarkan penjelasan diatas maka kerangka teori pada penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



**Gambar 2.1 Kerangka Konseptual pada Komitmen Organisasi**

Dari kerangka teori diatas dapat diketahui penelitian ini akan memaparkan hasil pemicu adanya organizational citizenship behavior yakni terdapat tiga faktor, faktor religiusitas, faktor kepuasan kerja, dan faktor komitmen organisasi.

## F. Hipotesis Penelitian

Pada penelitian ini terdiri dari tiga variabel bebas, yakni Religiusitas ( $X_1$ ), Kepuasan Kerja ( $X_2$ ), *Organizational Citizenship Behavior* ( $X_3$ ), dan variabel terikat yakni Komitmen Organisasi (Y).

Religiusitas merupakan sikap yang dapat mempengaruhi perilaku seseorang dalam menjalani pekerjaan, sikap penghayatan dan pengabdian untuk memperoleh keberkahan dari tuhan yang menjadi religiusitas dapat mempengaruhi komitmen organisasi, hal ini dapat dibuktikan oleh penelitian dari Ilham Imaduddin, Eka Askafi, dan Arisyahidin yang memaparkan uji T variabel religiusitas dengan komitmen didapatkan hasil nilai  $t_{hitung} 10,630 > t_{tabel} 1,67$  dengan demikian dapat memberi kesimpulan bahwa sikap religiusitas berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi.<sup>38</sup>

*H.1: Religiusitas berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasi guru di Yayasan Mamba'ul Hikam Jombang.*

Kepuasan kerja merupakan variabel yang penting dikarenakan jika rasa kepuasan kerjanya tinggi maka semakin tinggi tingkat komitmen anggota organisasi hal ini dapat dibuktikan dengan penelitian Ilham Syahputra Saragih, Dedi Suhendro, memaparkan uji t dengan hasil  $t_{hitung} 7.245 > t_{tabel} 1.852$  dan nilai signifikansi 0,000

---

<sup>38</sup> Aan Fadia Annur, "Pengaruh Motivasi Dan Religiusitas Terhadap Komitmen Guru Madrasah Ibtidaiyah Di Kecamatan Pamulang Kota Tangerang Selatan," *Jurnal Madaniyah* 10, no. 1 (2020): 59–72.

<0,05. Dari hasil uji tersebut dapat diberi kesimpulan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.<sup>39</sup>

*H.2: Kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasi guru di Yayasan Mamba'ul Hikam Jombang.*

Variabel bebas yang ketiga yakni *organizational citizenship behavior*, seseorang yang memiliki OCB yang tinggi tidak hanya menyelesaikan kewajibannya akan tetapi juga mengerjakan tugas-tugas diluar tanggung jawabnya, semakin tinggi tingkat OCB maka semakin tinggi pula tingkat komitmen organisasi, salah satu penelitian dari Kaveh Hasani, Saeed Sadeghi Borouherdi, Saman Sheikhesmaeili yang memaparkan hasil pengujian hipotesis yang Hasil nilai gamma menunjukkan nilai t sebesar 0,92, hal tersebut menjelaskan bahwa OCB terhadap organisasi memiliki kontribusi yang besar terhadap staff pendidikan jasmani di Iran. yang berarti OCB memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.<sup>40</sup>

*H.3: Organizational citizenship behavior berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasi guru di Yayasan Mamba'ul Hikam Jombang.*

Dari beberapa penelitian tersebut keseluruhan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*, pada penelitian ini juga memiliki hipotesis bahwa:

---

<sup>39</sup> Ilham Syahputra Saragih and Dedi Suhendro, "Pengaruh Iklim Organisasi Sekolah, Budaya Kerja Guru, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Kerja Guru," *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan* 8, no. 1 (2020): 44–52.

<sup>40</sup> Hasani, Boroujerdi, and Sheikhesmaeili, "The Effect of Organizational Citizenship Behavior on Organizational Commitment."

H.4: Religiusitas, kepuasan kerja, dan organizational citizenship behavior berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasi guru di Yayasan Mamba'ul Hikam Jombang



UIN SUNAN AMPEL  
S U R A B A Y A

## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### A. Jenis Penelitian

Penelitian ini memakai metode penelitian kuantitatif. Metode kuantitatif menurut Keith F Punch memberikan pemahaman bahwa riset kuantitatif adalah riset empiris, yang datanya merupakan data yang dapat dihitung. Riset kuantitatif sangat memperhatikan cara pengambilan data dan datanya dapat dianalisis dalam bentuk numerik. Menurut Creswell metode penelitian kuantitatif terdiri dari beberapa variabel. Variabel ini dapat berupa deskripsi, saling berhubungan, dan juga dapat saling menyebabkan.

Penggunaan penelitian kuantitatif memiliki tujuan untuk mengetahui hubungan pada variabel yang diteliti, untuk mengukur data, dan memberikan kesimpulan dari adanya sampel dan populasi.<sup>41</sup> Alasan peneliti menggunakan metode penelitian ini untuk mengetahui apakah religiusitas, kepuasan kerja, dan *organizational citizenship behavior* memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasi guru di Yayasan Mamba'ul Hikam Jombang, yang selanjutnya akan di uji beberapa hipotesis yang ada. Menggunakan penelitian kuantitatif juga karena variabel dalam penelitian ini dapat diamati, dapat terukur, dapat dikelompokkan, bebas nilai dan relatif nilainya tetap.

---

<sup>41</sup> Dkk Sudarmanto, Eko, *Metode Riset Kuantitatif Dan Kualitatif* (Medan: Yayasan Kita Menulis, 2022).

## **B. Lokasi Penelitian**

Penelitian ini bertempat di Yayasan Mamba'ul Hikam yang berlokasi di Jl. Masjid No. 12 Desa Jatireto Barat, Kecamatan Diwek, Kabupaten Jombang, Provinsi Jawa Timur. Yayasan ini memiliki beberapa lembaga pendidikan formal berupa Madrasah Aliyah Al-Hikam, Madrasah Tsanawiyah Al-Hikam, dan juga Pondok Pesantren Mambau'ul Hikam putra dan putra yang didalamnya terdapat Madrasah Diniyah.

Alasan peneliti memilih yayasan Mamba'ul Hikam karena peneliti alumni dari yayasan tersebut sehingga cukup mengetahui kondisi serta perkembangan Yayasan Mamba'ul Hikam. Disamping itu peneliti juga mengenal narasumber yang tepat sehingga memudahkan dalam pengambilan data secara mudah, yang dapat dipastikan bahwa nantinya proses penelitian maupun pengambilan data di yayasan ini memiliki efisiensi waktu, hal ini memudahkan peneliti untuk fokus menganalisis data semisal peneliti sewaktu-waktu kekurangan data penelitian akan jauh lebih mudah mendapatkannya.

## **C. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional**

### **1. Variabel Penelitian**

Variabel penelitian ialah segala hal yang ditetapkan oleh peneliti untuk digali maupun ditelaah sehingga dapat diperoleh informasinya dan dapat diambil kesimpulannya. Menurut pemahaman Kerlinger Variabel merupakan konstruk ataupun sifat yang akan ditelaah. terdapat 2 variabel pada penelitian kuantitatif, yakni:

- a. Variabel bebas atau *independen*, ialah variabel *stimulus*, *predictor*, *antecedent*. Merupakan variabel yang berpengaruh pada berubahnya variabel *dependen*. Pada penelitian ini memiliki tiga variabel bebas yakni religiusitas ( $X_1$ ), kepuasan kerja ( $X_2$ ), dan *organizational citizenship behavior* ( $X_3$ ).
- b. Variabel terikat atau *dependen*, ialah variabel yang dipengaruhi oleh variabel *independen* atau menjadi akibat pada berubahnya variabel. Pada penelitian ini variabel terikatnya adalah guru (Y).<sup>42</sup>

## 2. Definisi Operasional

- a. Religiusitas ( $X_1$ )

Religiusitas merupakan pemahaman seseorang mengenai agama yang dapat mempengaruhi perilaku individu dan berdampak pada hubungannya dengan tuhan dan sesama manusia. Menurut Glock & Stark dalam Djamaludin Ancon dan Fuat Nashori Suroso terdapat lima dimensi pada religiusitas, yakni:

- 1) Ideologis

- 2) Ritual

- 3) Konsekuensial

- 4) Ekspriensial

- 5) Intelektual.<sup>43</sup>

- b. Kepuasan Kerja ( $X_2$ )

---

<sup>42</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif* (Bandung: Alfabeta, 2019).

<sup>43</sup> Ancok, Djamaludin, *Psikologi Islam: Solusi Islam Atas Problem-Problem Psikologi*.

Kepuasan kerja merupakan dampak positif maupun negatif hasil dari pengaruh terpenuhinya keinginan dan juga kebutuhan individu, kepuasan kerja dapat dinilai oleh diri individu dan dapat mempengaruhi sikap individu tersebut dalam pekerjaannya. Menurut Luthans dalam Marbawi Adamy terdapat enam aspek dalam kepuasan kerja, yakni:

- 1) Pekerjaan itu sendiri
- 2) Pengawasan
- 3) Hubungan dengan rekan kerja
- 4) promosi
- 5) upah
- 6) Kondisi Kerja.<sup>44</sup>

c. *Organizational citizenship behavior* (Y)

*Organizational citizenship behavior* merupakan tindakan individu yang melakukan tugas melebihi tugas pokok pekerjaannya. Berdasarkan pemahaman Dennis Organ dalam Anit Somech dan Izhar terdapat lima aspek pada *organizational citizenship behavior* yakni sebagai berikut:

- 1) *Altruism*
- 2) *Conscientiousness*
- 3) *Sportsmanship*
- 4) *Courtesy*
- 5) *Civic Virtue*.<sup>45</sup>

d. Komitmen Organisasi (X<sub>3</sub>)

---

<sup>44</sup> Marbawi Adamy, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Teori Praktik, Dan Penelitian*, vol. 106, p. .

<sup>45</sup> Somech and Oplatka, *Organ. Citizsh. Behav. Sch.*

Komitmen organisasi merupakan keadaan individu untuk memilih bersama organisasi, memiliki tujuan pada organisasi, dan mempertahankan dirinya dalam organisasi. Komitmen Menurut Allen & Meyer dalam Sholehatin Eka Putri terdapat tiga dimensi pada komitmen organisasi, yakni:

- 1) Komitmen afektif
- 2) Komitmen normative
- 3) Komitmen berkelanjutan.<sup>46</sup>

#### **D. Populasi dan Sampel**

##### **1. Populasi**

Populasi ialah sekumpulan individu maupun objek lainnya yang berada di suatu wilayah dengan karakteristik yang khas dan menjadi pusat dalam suatu pengamatan. Menurut Arikunto populasi merupakan keseluruhan subjek penelitian.<sup>47</sup> Menurut Sugiyono populasi merupakan keseluruhan obyek ataupun subyek yang memiliki ciri khas tertentu dan kuantitas untuk teliti dan dapat ditarik kesimpulan pada penelitian.<sup>48</sup>

Dengan demikian populasi pada penelitian ini yakni seluruh guru di Yayasan Mamba'ul Hikam Jatirejo Diwek Jombang sebanyak 67 guru. Dengan rincian guru Mts sebanyak 21 guru, guru MA sebanyak 25 guru dan Pondok Pesantren Mamba'ul Hikam sebanyak 21 guru. Namun pada penelitian populasi

---

<sup>46</sup> Dkk Putri, Solehatin Ika, *Perilaku Organisasi (Tinjauan Teoritis)* (Bandung: CV. Media Sains Indonesia, 2022).

<sup>47</sup> Pariyana Roflin, Eddy, Iche Andiyani Liberti, *Populasi, Sampel, Variabel, Dalam Penelitian Kedokteran* (Pekalongan: PT. Nasya Expanding Management, 2021).

<sup>48</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif*.

yang digunakan hanya 48 guru, hal ini dikarenakan ada beberapa guru yang mengajar di Mts juga di MA Al-Hikam.

## 2. Sampel

Sampel merupakan bagian yang mencakup karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Apabila populasi terlalu besar, peneliti tidak akan dapat mempelajari keseluruhan populasi untuk sampel, karena kemungkinan terkendala pada keterbatasan waktu, dan, dan juga tenaganya. Maka dari itu pengambilan sampel harus benar-benar mewakili populasi. Sampling total atau biasa disebut sensus merupakan pengambilan sampel dengan seluruh populasi dijadikan sampel, hal ini disebabkan oleh jumlah populasi yang kurang dari 100 responden, maka dari itu sebaiknya dilakukan sensus, sehingga seluruh populasi dijadikan responden pemberi informasi.<sup>49</sup>

Pada penelitian ini menggunakan sampel total dikarenakan jumlah populasi dirasa relatif sedikit, jadi sejumlah 48 guru di Yayasan Mamba'ul Hikam seluruhnya dijadikan responden pemberi informasi pada penelitian ini.

## E. Teknik Pengumpulan Data

Menurut Syahrudin dan Salim Teknik pengumpulan data tidak cukup hanya memakai satu metode pengumpulan data saja, perlu adanya dua atau tiga teknik pengumpulan data yang dianggap tepat, maka dalam memilih teknik mana yang digunakan perlu adanya pertimbangan yang matang sehingga hasil penelitian dapat

---

<sup>49</sup> Ibid.

benar-benar bermanfaat dan dan mencapai tujuan yang diharapkan.<sup>50</sup> Berdasarkan pertimbangan teknik pengumpulan data yang sesuai dengan kebutuhan dalam menjawab permasalahan pada penelitian ialah menggunakan kuesioner dan dokumentasi sudah cukup untuk memperoleh data yang dibutuhkan.

### 1. Angket atau Kuisisioner

Data primer yang digunakan pada penelitian adalah angket. Data primer merupakan sumber informasi atau data yang langsung memberikan data kepada peneliti.<sup>51</sup> Sedangkan Angket ialah teknik pengambilan data dengan pemberian pertanyaan yang akan diisi oleh responden, dan pertanyaan-pertanyaan tersebut di analisis dan dapat menjadi informasi untuk penelitian. Untuk mendapatkan data penelitian yang valid dan reliabel, instrumen pertanyaan harus melalui uji validitas dan realibilitas sebelum di berikan kepada responden.<sup>52</sup> Pada penelitian ini kuisisioner diberikan kepada seluruh guru di Yayasan Mamba'ul Hikam Jombang.

Kuesioner disajikan dengan empat jawaban yang akan dipilih oleh responden dengan memberi tanda ceklis (√) pada salah satu pilihan jawaban, yaitu sangat setuju (SS), setuju (S), tidak setuju (TS), sangat tidak setuju (STS). Dengan demikian responden akan menjawab sesuai dengan persepsi mereka. Pengukuran pada kuesioner sebagaimana Tabel 3.1.

---

<sup>50</sup> Syahrudin and Salim, "Metodologi Penelitian Kuantitatif" (Bandung: Cipustaka Media, 2012).

<sup>51</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif* (Bandung: Alfabeta, 2019).

<sup>52</sup> Vivi Herlina, *Panduan Praktis Mengolah Data Kuesioner Menggunakan SPSS* (Jakarta: PT. Elex Media Komputindo, 2019).

**Table 3.1 Pengukuran Skala Likert**

Skala	Pernyataan	
	Favorable	Unfavorable
Sangat Setuju (SS)	4	1
Setuju (S)	3	2
Tidak Setuju (TS)	2	3
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	4

## 2. Dokumentasi

Sumber data sekunder pada penelitian ini menggunakan dokumentasi. Data sekunder merupakan sumber data tidak langsung yang memberikan data kepada peneliti.<sup>53</sup> Sedangkan Dokumentasi ialah teknik pengambilan data untuk menggali informasi yang diperoleh dari dokumentasi dan data arsip sekolah. Adapun kebutuhan data yang akan didapatkan sebagaimana Tabel 3.2.

**Table 3.2 Kebutuhan Data Dokumentasi**

No.	Dokumen yang dibutuhkan
1.	Profil Yayasan Mamba'ul Hikam
2.	Profil Madrasah Tsanawiyah, Madrasah Aliyah, dan Pesantren Mamba'ul Hikam
3.	Data Pendidik Madrasah Tsanawiyah Al-Hikam
4.	Data Pendidik Madrasah Aliyah Al-Hikam
5.	Data Pendidik Pesantren Mamba'ul Hikam

<sup>53</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif*.

## F. Instrumen Pengumpulan Data

### 1. Skala Komitmen Organisasi

Skala komitmen organisasi dikembangkan oleh Luthans mencakup tiga aspek, yaitu *affective*, *continuance* dan *normative*. Masing-masing dimensi diukur dengan 9 butir pernyataan (lihat Tabel 3.3).

**Table 3.3 Kisi-kisi Instrumen Variabel Y**

<b>Konstruk (Variabel)</b>	<b>Dimensi</b>	<b>Indikator</b>	<b>Butir Soal</b>
<b>Komitmen Organisasi</b>	<i>Affective</i>	Merasakan nyaman terhadap lembaganya.	3
	<i>Continuance</i>	Bertahan kepada pekerjaan karena kebutuhan.	3
	<i>Normative</i>	Memiliki rasa tanggung jawab kepada lembaga.	3
<b>Jumlah</b>			<b>9</b>

### 2. Skala Religiusitas

Skala religiusitas dikembangkan oleh Glock & Stark mencakup 5 dimensi, yakni ideologis, ritual, konsekuensial, ekspriensial, dan intelektual. Masing-masing dimensi diukur dengan 10 butir pertanyaan (lihat tabel 3.4).

**Table 3.4 Kisi-kisi Instrumen Variabel X<sub>1</sub>**

<b>Konstruk (Variabel)</b>	<b>Dimensi</b>	<b>Indikator</b>	<b>Butir Soal</b>
<b>Religiusitas</b>	<b>Ideologis</b>	Memiliki kepercayaan dan merujuk pada sistem keyakinan.	2
	<b>Ritual</b>	Mengikuti kegiatan keagamaan dan menjalankan kewajibannya sebagai umat	2

Konstruk (Variabel)	Dimensi	Indikator	Butir Soal
		beragama.	
	<b>Konsekuensial</b>	Menjadikan agama sebagai pedoman dalam melakukan kegiatan sehari-hari	2
	<b>Ekspriensial</b>	Agama dapat mempengaruhi secara emosional.	2
	<b>Intelektual</b>	a. Memiliki pemahaman mengenai agamanya.	1
		b. Dapat memberikan pemahaman kepada orang lain mengenai agamanya.	1
<b>Jumlah</b>			<b>10</b>

### 3. Skala Kepuasan Kerja

Skala kepuasan kerja dikembangkan oleh Luthans & Larson mencakup enam aspek, yaitu pekerjaan itu sendiri, gaji, promosi, kepemimpinan, rekan kerja, dan kondisi kerja. Masing-masing dimensi diukur dengan 12 butir pernyataan (lihat Tabel 3.5).

**Table 3.5 Kisi-kisi Instrumen Variabel X<sub>2</sub>**

Konstruk (Variabel)	Dimensi	Indikator	Butir Soal
<b>Kepuasan Kerja</b>	Pekerjaan itu sendiri	Merasa tertarik terhadap pekerjaannya.	2
	Pengawasan	Pemimpin memiliki sikap peduli terhadap anggotanya.	2
	Hubungan dengan rekan kerja	Rekan kerja saling support terhadap pekerjaan.	2
	Promosi	Memiliki kesempatan untuk naik jabatan.	2
	Gaji.	Kesesuaian gaji yang diperoleh.	2
	Kondisi Kerja	Fasilitas yang memadai.	2

<b>Jumlah</b>			<b>12</b>
---------------	--	--	-----------

#### 4. Skala Organizational Citizenship Behavior (OCB)

Skala OCB dikembangkan oleh Organ mencakup lima dimensi, yaitu *altruism*, *conscientiousness*, *sportsmanship*, *courtesy*, dan *civic virtue*. Masing-masing dimensi diukur dengan 12 butir pernyataan (lihat Tabel 3.6).

**Table 3.6 Kisi-kisi Instrumen Variabel X<sub>3</sub>**

<b>Konstruk (Variabel)</b>	<b>Dimensi</b>	<b>Indikator</b>	<b>Butir Soal</b>
<b>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</b>	<b>Altruism</b>	Memberi pertolongan yang bukan merupakan kewajiban dalam pekerjaannya.	2
	<b>Conscientiousness</b>	Melakukan pekerjaan secara sukarela melebihi tugas pokoknya.	3
	<b>Sportsmanship</b>	Menoleransi keadaan tanpa merasa keberatan dengan keadaan yang kurang baik	2
	<b>Courtesy</b>	a. Peduli kepada rekan kerjanya.	2
		b. Menjaga hubungan dengan rekan kerjanya.	1
		c. menghargai orang lain.	1
	<b>Civic Virtue</b>	a. Bertanggung jawab pada organisasi.	1
b. Dapat memberikan maupun merekomendasikan dengan tujuan peningkatan pada kualitas organisasi		1	
<b>Jumlah</b>			<b>12</b>

## **G. Teknik Analisis Data**

Peneliti menggunakan beberapa uji analisis statistik untuk menganalisis data yang telah terkumpul, dengan bantuan software aplikasi IBM SPSS versi 25<sup>54</sup> untuk setiap proses analisis data. Berikut beberapa uji analisis yang digunakan dalam penelitian ini:

### **1. Uji Validitas dan Reliabilitas**

#### **a. Uji Validitas**

Uji validitas ialah alat ukur yang dapat digunakan untuk menunjukkan instrumen yang digunakan valid ataupun tidak. Maksud dari alat ukur disini merupakan beberapa pertanyaan yang akan dikemukakan dalam kuesioner penelitian. Instrumen pertanyaan yang sudah mengikuti pengukuran dan sudah dinyatakan kevalidannya dapat dipakai untuk alat ukur mengambil data penelitian. Ketetapan konten atau konstruk dinyatakan valid apabila ahli telah memberi masukan maupun saran dan menerima format, isi, dan konstruk dari instrument tersebut. Perbandingannya diukur dengan uji korelasi, semakin tinggi nilai koefisien mengarah +1,00 maka instrumen terindikasi semakin valid.

#### **b. Uji Reliabilitas**

Pada uji reliabilitas mempersoalkan sejauh mana pengukuran data dipercaya dengan ketetapanya. instrument dengan beberapa pilihan jawaban 2 ataupun lebih dapat dipandang reliabel jika pada proses pengukuran pada

---

<sup>54</sup> IBM Corp, "IBM SPSS Statistics for Windows (Version 25.0)," Computer software (Armonk, NY: IBM Corp., 2017).

topik yang sama atau *test-retest* mendapatkan hasil yang relative sama atau dalam sekali pengukuran pada instrumen yang berbeda atau biasa disebut *equivalent* diperoleh hasil yang relatif yang sama juga. Pada instrument yang hanya terdapat pilihan jawaban 2 saja, dapat dikatakan reliabel jika nilai  $r_i > r_t$ .<sup>55</sup> pada penelitian ini menggunakan metode kofesien Cronbach alpha, yakni apabila instrumen penelitian memperoleh nilai 0,60 atau lebih maka dianggap cukup kuat.<sup>56</sup>

## 2. Uji Asumsi Klasik

### a. Uji Normalisasi

Pada uji normalisasi digunakan uji Kolmogorof-Smirnov, uji ini disebut juga analisis explore. Uji normalisasi sendiri berguna untuk menguji data survei apakah sudah terdistribusi normal ataupun sebaliknya. Data berdistribusi normal jika nilai signifikansi  $> 0.05$ , data dikatakan tidak berdistribusi normal jika nilai signifikansinya  $< 0.05$ .

### b. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskesastisitas digunakan untuk mengetahui apakah terdapat perbedaan varian dari residual pada model regresi. Ciri-ciri dari model regresi yang benar adalah tidak terdapat masalah dengan heteroskedastisitas. Untuk dapat menemukan adanya heteroskedastisitas ataupun tidak dapat diperiksa dari pola titik-titik yang menyebar, jika polanya menyebar tidak jelas diantara

---

<sup>55</sup> Febrianawati Yusup, "Uji Validitas Dan Reliabilitas Instrumen Penelitian Kuantitatif," *Jurnal Tarbiyah: Jurnal Ilmiah Kependidikan* Vol. 07 No (2018): 23.

<sup>56</sup> Nova Oktavia, *Sistematika Penulisan Karya Ilmiah*, 1st ed. (Yogyakarta: Deepublish, 2015).

sumbu 0 maupun Y maka tidak ada masalah heteroskedastisitas.<sup>57</sup> Apabila nilai *Sig* antara variabel bebas dengan absolut  $> 0,05$  maka terdapat heterokedastisitas dan sebaliknya.<sup>58</sup>

c. Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas terjadi karena adanya hubungan yang erat pada dua variabel atau lebih yang mempengaruhi. Sehingga pada variabel-variabel yang kuat tersebut sulit untuk dibedakan.<sup>59</sup> Apabila nilai *Tolerance*  $> 10$  atau nilai (VIF)  $< 10$  maka variabel bebas yang akan diuji tidak terdapat multikolinieritas dan sebaliknya.<sup>60</sup>

### 3. Uji Regresi Linier Berganda

*Multiple Regression Analysis* atau analisis regresi linier berganda digunakan untuk memprediksi variabel terikat jika variabel bebasnya dinaikkan ataupun sebaliknya. Uji analisis linier berganda bertujuan untuk mengetahui apakah variabel bebas pada penelitian ini memiliki pengaruh yang besar. Variabel bebas pada penelitian ini ialah variabel religiusitas, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi. Uji analisis regresi linier berganda ialah metode uji statistika yang berguna untuk pembentukan hubungan variabel terikat dengan lebih dari satu variabel bebas. Variabel bebas pada penelitian ini sebanyak 3 buah, sedangkan variabel terikat sebanyak 1 buah. Maka persamaan regresi penelitian yakni:

---

<sup>57</sup> Duwi Priyatno, *Duwi* (Yogyakarta: Gava Media, 2013).

<sup>58</sup> Wayan Widana and Putu Lia Muliani, *Uji Persyaratan Analisis, Analisis Standar Pelayanan Minimal Pada Instalasi Rawat Jalan Di RSUD Kota Semarang*, 2020.

<sup>59</sup> dkk Hamid, Marwan, *Analisis Jalur Dan Aplikasi SPSS Versi 25* (Medan: CV. Sefa Bumi Persada, 2019).

<sup>60</sup> Widana and Muliani, *Uji Persyaratan Analisis*.

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan:

Y = Organizational Citizenship Behavior (OCB)

$b_0$  = konstanta

$b_1$ - $b_2$ - $b_3$  = koefesien regresi pada masing-masing X

$X_1$  = Religiusitas

$X_2$  = Kepuasan Kerja

$X_3$  = Komitmen Organisasi

e = error

### 1. Uji Koefesien Determinasi ( $R^2$ )

Analisis koefesien determinasi dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Apabila variabel bebas memberikan perubahan yang tinggi terhadap variabel terikat maka keterikatan antar variabel tinggi.<sup>61</sup> Nilai koefesien determinasi ditunjukkan dalam output SPSS pada model *summary*. Jika nilai  $R^2$  nya kecil maka dapat diketahui bahwa pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat lemah.

### 2. Uji Varian (F)

Dilakukan Uji F untuk melihat signifikansi pengaruh total ( $R^2$ ) dari variabel independen terhadap variabel dependen. Signifikansi yang digunakan adalah 0,05. jika nilai signifikansi < 0.05, maka dapat dikatakan variabel bebas secara total berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat.

---

<sup>61</sup> Priyatno, Duwi.

### 3. Uji determinasi parsial ( $B$ , $t$ , $P$ )

Uji determinasi digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh secara parsial pada masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. koefisien Beta menunjukkan besaran pengaruh pada variabel bebas. Taraf signifikansi yang digunakan yaitu 0,05. Jika nilai ( $P < 0.05$ ) maka variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat dan sebaliknya.<sup>62</sup>



---

<sup>62</sup> Duwi Priyatno, *Duwi* (Yogyakarta: Gava Media, 2013).

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Gambaran Umum Yayasan Mamba'ul Hikam Jombang

##### 1. Profil Lembaga Pendidikan

Yayasan Mamba'ul Hikam beralamat di sekitar wilayah Tebuireng, yakni bertempat di Jalan Masjid No.12 Jatirejo Barat, Kecamatan Diwek Kabupaten Jombang Provinsi Jawa Timur. Pada mulanya yayasan Mamba'ul Hikam hanya memiliki satu pondok pesantren putra bernama Ma'had Mamba'ul Hikam atau biasa disebut MMH didirikan pada tanggal 21 Januari 1986 oleh KH. Muhammad Zubaidi Muslich Hanafi berasal dari Banyuwangi. Pada awalnya para santri bergabung dengan sekolah lain yang masih dalam keluarga pesantren, seperti bersekolah di Yayasan Tebuireng, Yayasan Salafiyah Syafi'iyah, dan lain sebagainya. Akan tetapi semakin banyak para santri putra maupun putri yang berminat menjadi santri di MMH, maka dari itu perlu lahan yang lebih luas lagi. Kemudian pengasuh MMH mulai membangun Pondok Pesantren Putri yang beralamat di Jalan Mawar No. 4 Kwaron Kecamatan Diwek Kabupaten Jombang, lokasinya tidak jauh dari pondok pesantren putra.

Perkembangan yayasan tidak berhenti disitu, dari tahun ketahun jumlah para santri dan santriwati meningkat drastis. Maka dari itu mulailah mendirikan gedung sekolah sendiri. Yayasan Mamba'ul Hikam seperti layaknya lembaga pendidikan lainnya juga memiliki beberapa program untuk pembangunan masa depan. Yayasan Mamba'ul Hikam mendirikan madrasah sekolah yakni

Madrasah Tsanawiyah Al-Hikam dan Madrasah Aliyah Al-Hikam pada Tanggal 21 Mei 2010.

a. Pondok Pesantren Mamba'ul Hikam Putra dan Putri

Pondok Pesantren Mamba'ul Hikam putra berlokasi di Jl. Masjid No. 12 Jatirejo Barat Kecamatan Diwek Kabupaten Jombang. Pondok pesantren ini dinaungi oleh Yayasan Mamba'ul Hikam berbasis islam Nahdlatul Ulama'. Yang didalamnya terdapat pembelajaran keagamaan seperti Fiqih, Al-Qur'an, dan kitab-kitab lainnya. Pondok Pesantren ini memiliki jumlah santri sebanyak 120 santri.

Pondok Pesantren Mamba'ul Hikam Putri Terletak di Jl Mawar No. 4 Kwaron Kecamatan Diwek Kabupaten Jombang, lokasinya tidak terlalu jauh sekitar 150 M dari Pondok Pesantren Putra. Lokasi Pondok Pesantren Putra dan Putri merupakan lokasi yang strategis dikarenakan terletak di tengah perkampungan padat penduduk. Jumlah Santriwati di Pondok Pesantren Mamba'ul Hikam Putri sebanyak 65. Jumlah Asatidz dan Asatidzah atau guru yang mengajar pada pondok pesantren putra dan putri berjumlah 32 guru.

b. Madrasah Tsanawiyah dan Aliyah Al-Hikam

Madrasah Tsanawiyah dan Aliyah Al-Hikam berlokasi satu tempat dengan Pondok Pesantren Mamba'ul Hikam Putra yakni di Jl. Masjid No. 12 Jatirejo Barat Kecamatan Diwek Kabupaten Jombang. MTs Al-Hikam dikepalai oleh Hj Maftuhah Mustiqowati, S.Ag, M.Pd dan MA Al-Hikam

dikepalai oleh Andrianik, S.Pd. Sekolah yang memiliki *tagline* “Madrasah Sang Juara” dikarenakan banyak menjuarai di berbagai bidang akademik maupun non akademik tingkat kabupaten sampai nasional ini baik Mts maupun MA memiliki akreditasi “A”. Mts Al-Hikam memiliki guru sebanyak 26 guru dan MA Al-Hikam sebanyak 28 guru..

## 2. Visi dan Misi Lembaga

Pada berdirinya suatu organisasi maupun lembaga pendidikan pastilah memiliki tujuan atau harapan yang ingin dicapai. maka dari itu Yayasan Mamba’ul Hikam memiliki visi dan misi. Visi dari Yayasan Mamba’ul Hikam adalah “Mewujudkan Insan Religius, Cendekia, Terampil, Berakhlaqul Karimah, dan Berbudaya Lingkungan”. Dengan demikian, pendidikan yang sesuai dengan lajunya perkembangan zaman harus di tanamkan beriringan dengan ajaran agama islam. Hal itu dikarenakan untuk mewujudkan peran sumber daya manusia di tengah lajunya era globalisasi.

Dalam mewujudkan visi yang ingin dicapai oleh Yayasan Mamba’ul Hikam, maka diperlukan strategi yang digunakan yakni berupa misi Yayasan Mamba’ul Hikam, yakni:

- a. Melaksanakan pembelajaran serta lingkungan yang efektif, kreatif, dan inovatif yang berbasis ICT
- b. Mengembangkan minat dan bakat siswa secara optimal sesuai dengan potensi yang dimiliki
- c. Mewujudkan siswa terampil dalam kompetensi dan unggul dalam prestasi

- d. Mewujudkan prestasi siswa dalam bidang sains dan teknologi
- e. Membiasakan siswa-siswi untuk mencintai dan melestarikan alam sekitar
- f. Membiasakan siswa-siswi untuk mencegah terjadinya pencemaran kerusakan lingkungan

### 3. Karakteristik Responden

Guru di Yayasan Mamba'ul Hikam Jombang merupakan responden dalam penelitian ini dengan Jumlah 48 guru yang kemudian dibagi ke 3 lembaga pendidikan yang ada di Yayasan Mamba'ul Hikam tersebut. Kuisisioner disebar pada tanggal 4 Februari 2023 sampai 10 Februari 2023. Data yang terkumpul sejumlah 48 kuisisioner kembali dan layak dilakukan analisis. Untuk karakteristik responden pada penelitian ini dapat dilihat di tabel 4.1 berikut ini:

**Tabel 4.1 Karakteristik Demografis Responden**

<b>Karakteristik</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Presentase</b>
<b>Jenis Kelamin</b>		
Laki-laki	21	43.8
Perempuan	27	56.3
<b>Lama Bekerja</b>		
0-4 tahun	26	54.2
4-7 tahun	7	14.6
7-10 tahun	5	10.4
10-13 tahun	8	16.7
13-16 tahun	2	4.2

<b>Usia</b>		
18-24 tahun	16	33.3
25-31 tahun	16	33.3
32-38 tahun	10	20.8
39-45 tahun	4	8.3
46-52 tahun	2	4.2
<b>Tingkat Pendidikan</b>		
SLTA Sederajat	8	16.7
S1	37	77.1
S2	3	6.3

Responden yang menjadi penelitian ini ialah guru yang berjumlah 48 orang, terdiri dari 21 guru laki-laki dengan presentase sebesar 43,8% dan guru perempuan sebanyak 27 orang dengan presentase sebesar 56,3%. Apabila karakteristik sampel dilihat dari rentang usia 18-24 sebanyak 16 guru atau 33,3%, usia 25-31 sebanyak 16 guru atau 33,3 %, usia 32-38 sebanyak 10 guru atau 20,8%, usia 39-45 sebanyak sebanyak 4 guru atau 8,3%, usia 46-52 sebanyak 2 guru atau 4,2%.

Jika dilihat dari lama bekerja guru yang mengabdikan di lembaga selama 0-4 tahun sebanyak 26 guru atau 54,2%, 7 guru mengabdikan selama 4-7 tahun atau sebesar 14,6 %, 5 guru mengabdikan selama 7-10 tahun atau sebesar 10,4%, 8 guru mengabdikan selama 10-13 tahun atau sebesar 16,7%, dan 2 guru mengabdikan selama 13-16 atau sebesar 4,2%.. Guru yang memiliki tingkat pendidikan terbanyak pada sampel penelitian ini ialah guru dengan tingkat pendidikan S1 yakni sebanyak 37 guru atau 77,1 %, sebanyak 8 guru atau sebesar 16,7% yang

memiliki tingkat pendidikan SLTA sederajat, dan sebanyak 3 guru atau sebesar 6,3% yang memiliki tingkat pendidikan S2.

## B. Hasil Penelitian

Temuan pada penelitian disajikan berdasarkan analisis data dari survey yang dilakukan dengan pengisian kuisioner oleh seluruh guru di Yayasan Mamba'ul Hikam Jombang untuk mengetahui pengaruh religiusitas, kepuasan kerja, dan organizational citizenship behavior guru terhadap komitmen organisasi. Berikut pemaparan hasil penelitiannya:

### 1. Uji Validitas dan Reliabilitas

#### a. Uji Validitas

Cara menguji validitas dapat dilihat dari nilai signifikansinya, apabila nilai  $\text{sig} < 0,05$  maka item instrument dapat dikatakan valid dan sebaliknya. Adapun derajat kebebasan pada penelitian ini ( $dk=n-2$ ) yakni  $dk=48-2=46$  dan mendapat nilai r-tabel sebesar 0.2845 dengan taraf signifikansi 0,05.

**Tabel 4.2 Hasil Uji Validitas Variabel Y dan X**

Variabel	No.	Rhitung	Sig.	Validitas
Komitmen Organisasi (Y)	Y1	0,673	0,000	Valid
	Y2	0,806	0,000	Valid
	Y3	0,648	0,000	Valid
	Y4	0,382	0,007	Valid
	Y5	0,475	0,001	Valid
	Y6	0,685	0,00	Valid
	Y7	0,800	0,000	Valid

	Y8	0,662	0,000	Valid
	Y9	0,697	0,000	Valid
Religiusitas (X1)	X1.1	0,467	0,001	Valid
	X1.2	0,785	0,000	Valid
	X1.3	0,668	0,000	Valid
	X1.4	0,483	0,001	Valid
	X1.5	0,607	0,000	Valid
	<b>X1.6</b>	<b>0,243</b>	<b>0,096</b>	<b>Tidak Valid</b>
	X1.7	0,520	0,000	Valid
	X1.8	0,585	0,000	Valid
	X1.9	0,634	0,000	Valid
	<b>X1.10</b>	<b>-0,150</b>	<b>0,310</b>	<b>Tidak Valid</b>
Kepuasan Kerja (X2)	X2.1	0,411	0,004	Valid
	X2.2	0,335	0,020	Valid
	X2.3	0,392	0,006	Valid
	X2.4	0,641	0,000	Valid
	X2.5	0,529	0,000	Valid
	X2.6	0,611	0,000	Valid
	X2.7	0,368	0,010	Valid
	X2.8	0,545	0,000	Valid
	X2.9	0,348	0,015	Valid
	X2.10	0,327	0,025	Valid
	X2.11	0,499	0,000	Valid
	X2.12	0,731	0,000	Valid
<i>Organizational Citizenship</i>	X3.1	0,471	0,001	Valid
	X3.2	0,452	0,001	Valid

<i>Behavior (X3)</i>	X3.3	0,471	0,001	Valid
	X3.4	0,545	0,000	Tidak Valid
	X3.5	0,638	0,000	Valid
	<b>X3.6</b>	<b>0,029</b>	<b>0,846</b>	<b>Tidak Valid</b>
	X3.7	0,468	0,001	Valid
	X3.8	0,416	0,003	Valid
	X3.9	0,447	0,001	Valid
	<b>X3.10</b>	<b>-0,002</b>	<b>0,987</b>	<b>Tidak Valid</b>
	X3.11	0,388	0,006	Valid
	X3.12	0,432	0,002	Valid

Berdasarkan uji validitas dari variabel komitmen organisasi (Y) terdapat 9 butir soal seluruhnya dinyatakan valid. Pada variabel religiusitas (X1) dinyatakan 8 butir soal valid dan 1 butir soal tidak valid. Pada variabel kepuasan kerja (X2) 12 butir soal seluruhnya dinyatakan valid. Pada variabel OCB (X3) 9 butir soal dinyatakan valid dan 3 butir soal dinyatakan tidak valid. Pada item yang tidak valid akan dibuang atau di *drop*. Sehingga pada keseluruhan item kuisioner pada semua variabel menjadi 38 butir soal.

#### b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas memiliki tujuan untuk mengetahui sejauh mana pengukuran dapat dipercaya dengan ketetapanannya. Pada penelitian ini menggunakan reliabilitas koefisien *Cronbach's Alpha*, yang mana instrumen penelitian dianggap cukup kuat apabila mendapatkan nilai 0,60 lebih. Hasil



UIN SUNAN AMPEL  
S U R A B A Y A



UIN SUNAN AMPEL  
S U R A B A Y A



UIN SUNAN AMPEL  
S U R A B A Y A

Dari gambar 4.2 diatas dapat diketahui bahwa tidak terdapat pola tertentu yang terbentuk pada sebaran data diatas, dibawah, maupun disekitar angka 0. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data pada pengujian heteroskedastitas scatterplot tidak terdapat gejala heteroskedastitas. Lalu untuk uji heteroskedastitas menggunakan glejser dapat dilihat pada tabel 4.5 berikut ini:

**Tabel 4.5 Hasil Uji Glejser**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	sig
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.196	2.986		.066	.948
Religiusitas	-.047	.087	-.092	-.537	.594
Kepuasan Kerja	.088	.089	.180	.984	.331
OCB	-.023	.093	-.045	-.245	.808

a. Dependent Variable: Abs\_Res

Berdasarkan tabel 4.5 dapat diketahui nilai signifikan pada variabel religiusitas sebesar 0,594, nilai signifikan pada variabel kepuasan kerja sebesar 0,331, dan nilai signifikan pada variabel OCB sebesar 0,808. pada seluruh variabel independen memiliki nilai signifikansi > 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel independen tidak terjadi gejala heteroskedastitas.

c. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas digunakan untuk mengetahui adanya hubungan antar variabel independen. Apabila nilai tolerance > 10 dan nilai VIF < 10

Model		Collinearity Statistics		Asumsi Multikolinieritas
		Tolerance	VIF	
1	Religiusitas	.753	1.328	Tidak terjadi multikolinieritas
	Kepuasan Kerja	.661	1.513	Tidak terjadi multikolinieritas
	OCB	.665	1.504	Tidak terjadi multikolinieritas

a. *Dependent Variable: Komitmen Organisasi*  
maka tidak terjadi

multikolinieritas, **Tabel 4.6 Hasil Mutlikoliniertitas** berikut hasil uji pada tabel 4.6

Berdasarkan tabel 4.6 dapat diketahui bahwa perhitungan dari uji multikolinieritas pada semua variabel independen menghasilkan nilai *tolerance* lebih tinggi dan nilai VIF lebih rendah. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinieritas antar variabel independen.

### 3. Uji Regresi Linier Berganda

a. Uji  $R^2$

Uji  $R^2$  digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Yang berarti bahwa uji ini dilakukan

untuk mengetahui besar pengaruh religiusitas, kepuasan kerja, *organizational citizenship behavior* terhadap komitmen organisasi. Berikut adalah hasil uji *R square* pada penelitian ini bisa dilihat pada tabel 4.7.

**Tabel 4.7 Hasil Uji R<sup>2</sup>**

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error Of the Estimate					
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1.	.822 <sup>b</sup>	.675	.619	.21230	.490	20.137	3	40	.000

Predictors: (Constant), Pendidikan, Lama Bekerja, Jenis Kelamin, Usia, OCB\_Y, Rel\_X1, Kep\_X2

Berdasarkan tabel 4.7 diketahui nilai signifikansi F Change sebesar  $0,000 < 0,05$  maka dapat diketahui variabel religiusitas, kepuasan kerja dan OCB dengan karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan, lama bekerja, jenis kelamin, dan usia secara simultan berhubungan dengan variabel dependen komitmen organisasi. diketahui nilai R Square sebesar 0,675. Hal ini berarti pengaruh religiusitas, kepuasan kerja, OCB, tingkat pendidikan, lama bekerja, jenis kelamin, dan usia terhadap komitmen organisasi berpengaruh sebesar 67,5%. Penelitian ini menunjukkan bahwa faktor lainnya dapat mempengaruhi komitmen organisasi sebesar 32.5%.

b. Uji F

Uji F dilakukan untuk mengetahui adakah pengaruh yang signifikan antara variabel bebas religiusitas, kepuasan kerja, dan OCB terhadap variabel dependen komitmen organisasi. Berikut hasil uji F dapat dilihat pada tabel 4.8

**Tabel 4.8 Hasil Uji F**

		ANOVA <sup>a</sup>				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1.028	4	.257	2.441	.061 <sup>b</sup>
	Residual	4.526	43	.105		
	Total	5.553	47			
2	Regression	3.750	7	.536	11.887	.000 <sup>c</sup>
	Residual	1.803	40	.045		
	Total	5.553	47			

a. Dependent Variable: Kom\_X3

b. Predictors: (Constant), Pendidikan, Lama Bekerja, Jenis Kelamin, Usia

c. Predictors: (Constant), Pendidikan, Lama Bekerja, Jenis Kelamin, Usia, OCB\_Y, Rel\_X1, Kep\_X2

Berdasarkan tabel 4.8 hasil uji coba diatas diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh variabel independen religiusitas, kepuasan kerja, OCB dengan karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan, lama bekerja, jenis kelamin, dan usia secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen komitmen organisasi dengan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ , dan Nilai F hitung  $11.887 > F$  tabel 2.81. dapat disimpulkan bahwa variabel independen religiusitas, kepuasan kerja, dan OCB dengan karakteristik responden tingkat pendidikan, lama bekerja, jenis kelamin, dan usia berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasi.

c. Uji determinasi parsial (B,t, P)

Uji determinasi parsial digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Berikut hasil analisis uji determinasi parsial dapat dilihat pada tabel 4.9:

**Tabel 4.9 Hasil Uji Determinasi Parsial**

Model		Coefficients <sup>a</sup>							
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	sig	Correlations		
		B	Std. Error				Beta	Zero-order	Partial
1	(Constant)	3.896	.265		14.698	.000			
	Jenis Kelamin	-.211	.101	-.308	-2.098	.042	-.236	-.305	-.289
	Usia	.145	.063	.472	2.302	.026	.089	.331	.317
	Lama Bekerja	-.307	.139	-.450	-2.214	.032	-.142	-.320	-.305
	Pendidikan	-.034	.034	-.152	-.982	.332	-.043	-.148	-.135
	2	(Constant)	.114	.553		.206	.838		
Jenis Kelamin		-.175	.066	-.255	-2.646	.012	-.236	-.386	-.238
Usia		.106	.043	.346	2.484	.017	.089	.366	.224
Lama Bekerja		-.264	.091	-.386	-2.885	.006	-.142	-.415	-.260
Pendidikan		-.028	.024	-.125	-1.178	.246	-.043	-.183	-.106
OCB_Y		.263	.163	.170	1.612	.115	.487	.247	.145
Rel_X1		.259	.130	.211	1.989	.054	.514	.300	.179
Kep_X2		.674	.156	.490	4.328	.000	.681	.565	.390

a. Dependent Variable: Kom\_X3

Berdasarkan tabel 4.9 proporsi pengaruh yang diberikan oleh masing-masing variabel dan berdasarkan karakteristik responden adalah sebagai berikut:

- d. Diketahui nilai signifikansi ( $P$ ) untuk pengaruh jenis kelamin terhadap  $Y$  sebesar  $0,012 < 0,05$  dan nilai  $t$  hitung  $-2,646 < 2,01537$ , maka tidak terdapat pengaruh jenis kelamin responden terhadap variabel  $Y$ .
- e. Diketahui nilai signifikansi ( $P$ ) untuk pengaruh usia terhadap  $Y$  sebesar  $0,017 < 0,05$  dan nilai  $t$  hitung  $2,484 > 2,01537$ , maka terdapat pengaruh antara usia responden dengan variabel  $Y$ .
- f. Diketahui nilai signifikansi ( $P$ ) untuk pengaruh lama bekerja terhadap  $Y$  sebesar  $0,006 < 0,005$  dan nilai  $t$  hitung  $-2,885 < 2,01537$ , maka tidak terdapat pengaruh antara lama bekerja responden terhadap variabel  $Y$ .
- g. Diketahui nilai signifikansi ( $P$ ) untuk pengaruh tingkat pendidikan  $0,246 > 0,05$  dan nilai  $t$  hitung  $-1,178 < 2,01537$ , maka tidak terdapat pengaruh tingkat pendidikan terhadap variabel  $Y$ .
- h. Diketahui nilai signifikansi ( $P$ ) untuk pengaruh religiusitas terhadap variabel  $Y$  sebesar  $0,054 < 0,05$  dan nilai  $t$  hitung  $1,989 < 2,01537$ , maka tidak terdapat pengaruh religiusitas terhadap variabel  $Y$ .
- i. Diketahui nilai signifikansi ( $P$ ) untuk pengaruh kepuasan kerja terhadap variabel  $Y$  sebesar  $0,000 < 0,05$  dan nilai  $t$  hitung  $4,328 > 2,01537$ , maka terdapat pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap variabel  $Y$ .

### **C. Pembahasan Hasil Penelitian**

Pada bab ini peneliti akan memaparkan hasil analisis interpretasi data yang telah dilakukan pada bab sebelumnya. Pembahasan ini dilihat dari hubungan variabel yang diteliti sebagai pembuktian hipotesis yang dirumuskan oleh peneliti.

Dengan kata lain pada bab ini akan membahas mengenai hasil pengujian akan kemungkinan hipotesis diterima atau ditolak, berikut pembahasannya:

### **1. Pengaruh Religiusitas Terhadap Komitmen Organisasi**

Pada dewasa ini memperlihatkan agama bukan lagi seperti orang dahulu memahaminya, hanya terkait dengan ketuhanan maupun keimanan saja. Aktivitas keagamaan bukan hanya terjadi ketika melakukan ibadah saja, akan tetapi juga diaplikasikan dalam kegiatan sehari-hari baik itu pada urusan pribadinya sendiri maupun juga pada kehidupan bermasyarakat juga dapat diaplikasikan pada kegiatan pengabdian yang dilakukan guru terhadap lembaga pendidikan.

Terdapat lima dimensi pada religiusitas, berikut beberapa diantaranya beserta implikasinya:

- a. Ideologis, iman kepada Allah merupakan suatu keyakinan yang mendasar, tanpa iman kepada Allah pastinya seseorang tidak akan iman kepada malaikat, kitab, rasul, dan hari akhir. Berdasarkan jawaban dari responden tingkat keyakinan kepada Allah sangat tinggi selain dari pribadi individu juga karena lingkungan yayasan berbasis pondok pesantren inilah yang membuat guru selain melakukan kewajiban juga melakukan Sunnah-sunnah rasulullah, seperti bersikap sopan antar sesama guru dan lain sebagainya.
- b. Ritual, ritual atau ibadah ialah menyangkut sejauh mana tingkat kepatuhan guru dalam menjalankan kewajibannya sebagai seorang muslim, berdasarkan jawaban responden dapat disimpulkan guru memiliki tingkat yang tinggi

pada dimensi ritual, selain itu kebanyakan guru juga melakukan puasa sunnah.

- c. Konsekuensial, dimensi ini terkait dengan akhlak yang dimiliki oleh individu dimana seorang pemeluk agama diharuskan merealisasikan apa yang agama ajarkan kepadanya pada kegiatan sehari-hari. Para guru di yayasan mamba'ul hikam memiliki budaya 5S yakni senyum, salam, sapa, sopan, dan santun, guru menjadi teladan bagi para peserta didik untuk dapat juga diterapkan oleh peserta didik.
- d. Ekspriensial, dimensi ini terkait dengan seberapa besar mengalami perasaan dan pengalaman religius, berdasarkan jawaban responden dapat disimpulkan bahwa guru mengalami perasaan dekat dengan Allah dan tidak melanggar aturan agama.
- e. Intelektual, dimensi ini berkaitan dengan sejauh mana para guru memahami ajaran islam, di Yayasan Mamba'ul Hikam pada saat hari besar islam mengadakan kegiatan seperti pengajian, sholat bersama dan lain sebagainya hal ini selaras dengan jawaban responden.

Hasil pengujian hipotesis pada penelitian ini menunjukkan religiusitas tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Dengan nilai signifikansi sebesar  $0.054 < 0,05$  dan nilai t hitung  $1.989 < 2.01537$ . Maka pada hasil penelitian ini hipotesis pertama religiusitas ditolak, bahwa nilai koefisien variabel ini bersifat negatif. Penelitian ini sejalan penelitian yang dilakukan oleh

Ima Nurshilasari dan Tristiana Rijanti, bahwa religiusitas tidak memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasi.<sup>63</sup>

Religiusitas adalah awal pengetahuan keagamaan yang diajarkan oleh setiap insan baik dari keluarga maupun guru yang ada di pesantren maupun di sekolah. Perilaku religiusitas tidak sepenuhnya mempengaruhi komitmen organisasi dalam dunia kerja akan tetapi nilai-nilai religiusitas akan menggambarkan sikap yang dimiliki oleh setiap orang terkhusus pada guru di Yayasan Mamba'ul Hikam Jombang

## **2. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi**

Kepuasan kerja merupakan dampak negatif maupun positif yang dirasakan oleh individu dari terpenuhinya keinginan dan kebutuhan individu. Semakin tinggi terpenuhinya keinginan dan kebutuhan individu maka semakin tinggi rasa kepuasan kerja yang dirasakan individu. Kepuasan kerja memiliki enam dimensi berikut pembahasan setelah dilakukan penelitian di Yayasan Mamba'ul Hikam Jombang:

- a. Pekerjaan itu sendiri, para guru cenderung menyukai pekerjaan yang sedang dibebankan kepadanya, karena pekerjaan tersebut sesuai dengan bakat dan bidang yang dimiliki oleh guru.
- b. Pengawasan, berdasarkan jawaban para responden atasan memberikan bimbingan juga motivasi untuk mendorong para guru lebih semangat lagi

---

<sup>63</sup> Pengaruh Religiusitas, D A N Budaya Organisasi, and Ima Nurshilasari, "( Pada PDAM Tirta Moedal Jl . Kelud Raya Kota Semarang ) Fakultas Ekonomi , Universitas Muhammadiyah Cirebon Fakultas Ekonomi , Universitas Muhammadiyah Cirebon" 16, no. 2 (2021): 84–91.

terhadap pekerjaannya, oleh karena itu perilaku tersebut harus tetap dipertahankan di yayasan.

- c. Hubungan rekan kerja, perilaku tersebut sangat baik di yayasan akan tetapi komunikasi antar rekan kerja perlu lebih ditingkatkan lagi, perlu dengan adanya aktivitas yang melibatkan kerjasama antar guru agar hubungan antar guru akan lebih meningkat.
- d. Promosi, promosi jabatan di yayasan mamba'ul hikam jombnag cukup baik, para guru yang memiliki kinerja tinggi dalam memajukan madrasah akan diapresiasi dengan baik oleh yayasan dengan diberi kenaikan jabatan kepada guru tersebut.
- e. Gaji, berdasarkan pernyataan responden gaji yang diberikan oleh yayasan cukup baik yakni sesuai dengan beban tugas yang diberikan.
- f. Kondisi kerja, fasilitas yang diberikan oleh yayasan cukup baik, cukup untuk menunjang guru dalam proses belajar-mengajar yang dilakukan.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang dilakukan pada penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi. Dengan nilai signifikansi pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi sebesar  $0.000 < 0,05$  dan nilai  $t$  hitung  $4.328 > t$  tabel  $2.01537$  yang memiliki makna terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi. maka hipotesis kedua diterima. Artinya ialah berarti kepuasan kerja menjadi suatu faktor untuk meningkatkan komitmen organisasi guru di Yayasan Mamba'ul Hikam, ketika guru memiliki kepuasan

organisasi yang kurang baik maka dapat menjadikan komitmen organisasi guru tersebut ikut menurun.

Hal ini selaras dengan penelitian Ellys Ellys dan Mei Le, pada penelitiannya memberikan hasil bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi.<sup>64</sup> penelitian lainnya oleh Stefanus Rumangkit dan Jeremiah Haholongan yang memberikan hasil kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi.<sup>65</sup>

### 3. Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* Terhadap Komitmen

#### Organisasi

Organizational citizenship dapat mengubah suasana organisasi menjadi lebih santai hal ini dikarenakan para individunya saling sama-sama membantu dalam menyelesaikan tugas, menjadikan beban tugas seriap individu menjadi lebih ringan. Dimensi pada OCB terdapat lima, berikut implikasi pada penelitian yang telah dilakukan di Yayasan Mamba'ul Hikam Jombang:

- a. *Altruism*, pada perilaku ini harus lebih ditingkatkan lagi karena masih kurangnya perilaku tolong menolong pada sesama rekan kerja, perilaku ini harus lebih diperhatikan lagi oleh yayasan.
- b. *Conscientiousness*, perilaku ini sangat diharapkan oleh yayasan karena perilaku ini melakukan pekerjaan dengan sukarela dan tanpa paksaan maka dapat mempermudah dalam mencapai tujuan organisasi.

---

<sup>64</sup> Ellys Ellys and Mei Le, "Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan," *Jurnal Manajemen Maranatha* 20, no. 1 (2020): 75–84.

<sup>65</sup> Stefanus Rumangkit and Jeremiah Haholongan, "Person Organization Fit, Motivasi Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional," *TECHNOBIZ: International Journal of Business* 2, no. 2 (2019): 64.

- c. *Sportmanship*, perilaku ini sebaiknya lebih ditingkatkan lagi di Yayasan Mamba'ul Hikam karena guru yang tidak suka mengeluh pada keadaan yang kurang nyaman maka OCB dapat tercapai dengan hasil yang memuaskan dan tidak sia-sia.
- d. *Courtesy*, perilaku ini perlu diperhatikan lagi karena kurangnya komunikasi pada setiap individu, perlu adanya kegiatan –kegiatan bisa menjaga hubungan harmonis antar sesama guru.
- e. *Civic virtue*, perilaku ini harus tetap dipertahankan di yayasan sebab guru harus lebih bertanggung jawab pada apa yang sudah menjadi tanggung jawabnya dan kewajibannya.

Berdasarkan hasil penelitian dapat diambil kesimpulan bahwa hipotesis ketiga ditolak hal ini dibuktikan dengan hasil nilai signifikansi *organizational citizenship behavior sebesar* terhadap komitmen organisasi  $0.115 > 0,05$  dan nilai  $t$  hitung  $1.612 < t$  tabel  $2.01537$ . maka tidak terdapat pengaruh *organizational citizenship behavior* terhadap komitmen organisasi guru di Yayasan Mamba'ul Hikam Jombang. Artinya bahwa tingkat OCB yang dimiliki guru tidak menjadi suatu faktor yang dapat meningkatkan komitmen organisasi guru di Yayasan Mamba'ul Hikam Jombang.

#### **4. Pengaruh Berdasarkan Karakteristik Responden Terhadap Komitmen**

##### **Organisasi**

Karakteristik responden pada penelitian ini menggambarkan deskripsi responden yang dijadikan sampel penelitian. Responden pada penelitian ini yang dimaksud adalah seluruh guru di Yayasan Mamba'ul Hikam Jombang

karakteristik responden pada penelitian ini digolongkan menjadi empat yakni berdasarkan tingkat pendidikan, usia, jenis kelamin, dan lama bekerja, dengan total responden 48 orang.

Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel yang memiliki pengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasi berdasarkan karakteristik responden hanya usia responden, sementara variabel lain yakni jenis kelamin guru, lama bekerja, dan tingkat pendidikan tidak memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasi. Hal ini berarti semakin bertambahnya usia pada guru maka tingkat komitmen pada guru akan semakin tinggi pula. Hal ini dikarenakan semakin matang usia guru maka semakin memotivasi guru untuk memiliki komitmen yang lebih tinggi terhadap organisasi.

## **5. Pengaruh Religiusitas, Kepuasan Kerja, *Organizational Citizenship***

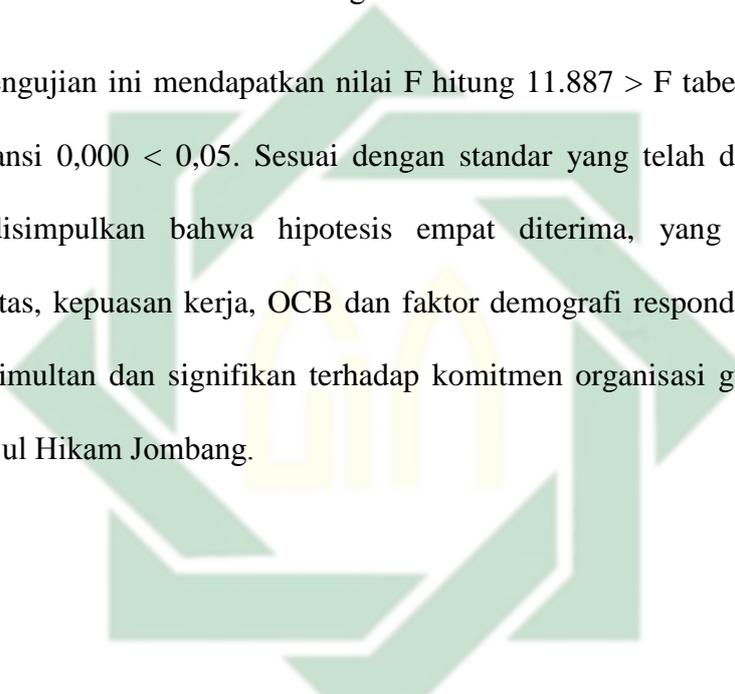
### ***Behavior, Karakteristik Responden terhadap Komitmen Organisasi***

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah komitmen organisasi dipengaruhi oleh variabel religiusitas, kepuasan kerja, *organizational citizenship behavior* dan karakteristik responden. Dengan jumlah 48 responden yang merupakan guru di Yayasan Mamba'ul Hikam Jombang. Pada variabel komitmen organisasi menggunakan tiga indikator yakni *affective, continuance, dan normative*.

Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa guru di Yayasan Mamba'ul Hikam Jombang memiliki sikap komitmen organisasi dikarenakan beberapa faktor seperti religiusitas, kepuasan kerja, OCB dan berdasarkan faktor

demografi responden. oleh karena itu jelaslah bahwa religiusitas, kepuasan kerja, OCB dan faktor demografi responden berperan dalam komitmen organisasi. Itu berarti semakin tinggi tingkat religiusitas, kepuasan kerja, OCB, dan karakteristik responden semakin tinggi pula tingkat komitmen organisasi guru di Yayasan Mamba'ul Hikam Jombang.

Pengujian ini mendapatkan nilai F hitung  $11.887 > F$  tabel 2.81 dan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Sesuai dengan standar yang telah ditetapkan maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis empat diterima, yang berarti bahwa religiusitas, kepuasan kerja, OCB dan faktor demografi responden berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap komitmen organisasi guru di Yayasan Mamba'ul Hikam Jombang.



UIN SUNAN AMPEL  
S U R A B A Y A

## BAB V

### PENUTUP

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan penyajian data dan analisis data pada penelitian yang berjudul pengaruh religiusitas, kepuasan kerja, dan *organizational citizenship behavior* terhadap komitmen organisasi guru di Yayasan Mamba'ul Hikam Jombang, maka peneliti memberikan kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil analisis variabel religiusitas terhadap komitmen organisasi guru memiliki nilai signifikansi sebesar  $0.054 < 0,05$  dan nilai  $t$  hitung  $1.989 < 2.01537$ . Sehingga dapat dinyatakan bahwa Religiusitas ( $X_1$ ) tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi (Y) guru di Yayasan Mamba'ul Hikam Jombang.
2. Hasil analisis variabel kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi memiliki nilai signifikansi sebesar  $0.000 < 0,05$  dan nilai  $t$  hitung  $4.328 > t$  tabel  $2.01537$ . Sehingga dapat dinyatakan Kepuasan kerja ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap komitmen organisasi (Y) guru di Yayasan Mamba'ul Hikam Jombang. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja maka semakin tinggi pula tingkat komitmen organisasi guru.
3. Hasil analisis variabel *organizational citizenship behavior* terhadap komitmen organisasi memiliki nilai signifikansi *behavior sebesar*  $0.115 > 0,05$  dan nilai  $t$  hitung  $1.612 < t$  tabel  $2.01537$ . ( $X_3$ ) sehingga dapat dinyatakan *organizational citizenship behavior* tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi (Y) guru di Yayasan Mamba'ul Hikam Jombang.

## B. Saran

### 1. Bagi Yayasan Mamba'ul Hikam Jombang

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai sumbangan informasi dan bahan pertimbangan mengenai religiusitas, kepuasan kerja, *organizational citizenship behavior* terhadap komitmen organisasi guru di Yayasan Mamba'ul Hikam Jombang. Berdasarkan hasil penelitian yang tidak memberikan pengaruh terhadap OCB, sebaiknya lembaga memberikan inovasi yang dapat meningkatkan komitmen guru dalam lembaga pendidikan. Dan lembaga perlu memberikan pemahaman dan juga memberi pengarahan untuk memantau para guru yang malas dan yang rajin sehingga dari situlah lembaga dapat menentukan para guru yang berprestasi yang mana dari prestasi tersebut tidak lepas dari gaji, promosi jabatan, dan lain sebagainya.

### 2. Bagi peneliti selanjutnya

Berdasarkan kesimpulan diatas maka saran yang diberikan agar peneliti selanjutnya diharapkan agar dapat mengembangkan hasil penelitian dengan menambah variabel lain seperti budaya organisasi, motivasi kerja, dan lain sebagainya yang dapat meningkatkan perilaku komitmen organisasi dan dapat menggunakan analisis data atau metode yang lebih baik lagi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Akhmad Basuni, Et al. *Psikopedagogik Islam Dimensi Baru Teori Pendidikan*. Sleman, Yogyakarta: Deepublish, 2021.
- Ancok, Djameludin, Fuat Nashori Suroso. *Psikologi Islam: Solusi Islam Atas Problem-Problem Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2011.
- Annur, Aan Fadia. "Pengaruh Motivasi Dan Religiusitas Terhadap Komitmen Guru Madrasah Ibtidaiyah Di Kecamatan Pamulang Kota Tangerang Selatan." *Jurnal Madaniyah* 10, no. 1 (2020): 59–72.
- Bahagia, Rahmad, and Linzzy, Pratami Putri. "Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan." *Jurnal AKMAMi (Akutansi, Manajemen, Ekonomi)* 2, no. 1 (2021): 182–191.
- Colquitt, J., LePine, J., & Wesson, M. *Organizational Behavior, Improving Pervormance and Commitment in the Workplace*. Sixth Edit. Vol. 53. New York, Amerika: McGraw-Hill Education, 2019.
- Ellys, Ellys, and Mei Ie. "Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan." *Jurnal Manajemen Maranatha* 20, no. 1 (2020): 75–84.
- Hasani, Kaveh, Saeed Sadeghi Boroujerdi, and Saman Sheikhesmaeili. "The Effect of Organizational Citizenship Behavior on Organizational Commitment." *Global Business Perspectives* 1, no. 4 (2013): 452–470.
- Idrus, Ali. *KOMITMEN (Kajian Empiris Kesungguhan, Kesepakatan, Iklim Organisasi Dan Kepuasan Kerja Dosen)*, 2016.
- Kurnia Puji Rahayu, Meika, and Septi Ani Qurdiana. "Intervensi Komitmen Organisasional Pada Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB)(Studi Dalam Setting Organisasi Kemahasiswaan)." *JBMP (Jurnal Bisnis, Manajemen dan Perbankan)* 6, no. 1 (2020): 76–84.
- Lubis, joharis and Indra jaya. *Komitmen Membangun Pendidikan (Tinjauan Krisis Hingga Perbaikan Menurut Teori)*. Medan: CV. Pusdikra Mitra Jaya, 2021.
- Mahmudah, Fitri Nur, and Eka Cahya Sari Putra. "Tinjauan Pustaka Sistematis Manajemen Pendidikan: Kerangka Konseptual Dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan Era 4.0." *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan* 9, no. 1 (2021): 43–53.
- Marbawi Adamy. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Teori Praktik, Dan Penelitian*. Universitas Malikussaleh. Vol. 106. Aceh Utara: UNIMAL

PRESS, 2016.

Nindayu, A D. “Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Kerja Pada Karyawan Shafira Tour and Travel Pusat Sidoarjo Di Masa Pandemic Covid-19” (2021). <http://digilib.uinsby.ac.id/id/eprint/50428>.

Oktavia, Nova. *Sistematika Penulisan Karya Ilmiah*. 1st ed. Yogyakarta: Deepublish, 2015.

Pendidikan, Layanan, and Kementerian Agama. “Layanan Pendidikan Kementerian Agama,” no. November (2020).

Priyatno, Duwi. *Duwi*. Yogyakarta: Gava Media, 2013.

Rahmatillah, Vellynda Aisyah, Zainal Abidin, and Syanty Komalasari. “Pengaruh Religiusitas Dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior(OCB) Pada Karyawan PT. Panca Teknik Banjarmasin.” *Jurnal Al-Husna* 3, no. 1 (2022): 1–14. <http://jurnal.uin-antasari.ac.id/index.php/alhusna/article/view/5048>.

Religiusitas, Pengaruh, D A N Budaya Organisasi, and Ima Nurshilasari. “( Pada PDAM Tirta Moedal Jl . Kelud Raya Kota Semarang ) Fakultas Ekonomi , Universitas Muhammadiyah Cirebon Fakultas Ekonomi , Universitas Muhammadiyah Cirebon” 16, no. 2 (2021): 84–91.

Ria Mardiana Yusuf, Darman Syarif. *Komitmen Organisasi, Definisi, Dipengaruhi, Dan Mempengaruhi*. Makassar: Nas Media Pustaka, 2017.

Rumangkit, Stefanus, and Jeremiah Haholongan. “Person Organization Fit, Motivasi Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional.” *TECHNOBIZ : International Journal of Business* 2, no. 2 (2019): 64.

Saleh, Aris Rahman. “Dimensi Keberagaman Dalam Pendidikan.” *Jurnal Jendela Pendidikan* Vol 2 No. (2022): 590.

Saragih, Ike Novella. “Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Simex Pharmaceutical Medan” (2019). <https://core.ac.uk/download/pdf/225827049.pdf>.

Saragih, Ilham Syahputra, and Dedi Suhendro. “Pengaruh Iklim Organisasi Sekolah, Budaya Kerja Guru, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Kerja Guru.” *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan* 8, no. 1 (2020): 44–52.

Sari, Linda Puspita, and Irfan Helmy. “Pengaruh Person-Organization Fit, Job Embeddedness Dan Religiusitas Terhadap Komitmen Organisasional Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening.” *Jurnal Ilmiah Mahasiswa*

*Manajemen, Bisnis dan Akuntansi (JIMMBA)* 2, no. 2 (2020): 197–213.

Sholikah, Chusnul Izha Rahmatus, and Agus Frianto. “Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Perusahaan Ritel.” *Jurnal Ilmu Manajemen* 10, no. 1 (2022): 10–17.

Sihombing, Edi Epron, and Khoirul Kholik Nasution. “Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Organizational Citizenship Behavior Pegawai Kantor-Kantor Kecamatan Kota Padangsidempuan.” *Jurnal Education and development Institut* 8, no. 4 (2020): 2527–4295.

Sirega, Nurintan Asyiah. “Pengaruh Masa Kerja, Kepuasan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada Pt. Lingga Tiga Sawit Sigambal.” *SIMEN (Akuntansi dan Manajemen) STIES* 11, no. 1 (2020): 30–38.

Somech, Anit, and Izhar Oplatka. *Organizational Citizenship Behavior in Schools. Organizational Citizenship Behavior in Schools*. New York: Routledge: Taylor & Francis Group, 2015.

Stephen P. Robbins, Timothy A. Judge. *Perilaku Organisasi Organizational Behavior*. 16th ed. Jakarta: Salemba Empat, 2017.

Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta, 2019.

Suryadi, Bambang, and Bahrul Hayat. “Religiusitas: Konsep, Pengukuran, Dan Implementasi Di Indonesia.” *IKAPI: Bandung* (2021): 94. Accessed January 4, 2023.  
[https://books.google.co.id/books?hl=id&lr=&id=u3EYEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=Bambang+Suryadi+dan+Bahrul+Hayat,+Religiusitas&ots=Hnrr9-dVnN&sig=\\_R4YIMC5kVTLm1fQ3X2hRZeLLLo&redir\\_esc=y#v=onepage&q=Bambang+Suryadi+dan+Bahrul+Hayat%2C+Religiusitas&f=false](https://books.google.co.id/books?hl=id&lr=&id=u3EYEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=Bambang+Suryadi+dan+Bahrul+Hayat,+Religiusitas&ots=Hnrr9-dVnN&sig=_R4YIMC5kVTLm1fQ3X2hRZeLLLo&redir_esc=y#v=onepage&q=Bambang+Suryadi+dan+Bahrul+Hayat%2C+Religiusitas&f=false)

Syahputra Deswandi, Erix, Maizul Rahmizal, Sekolah Tinggi, Ilmu Ekonomi, and " Kbp. “Pengaruh Religiusitas Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada Pt. Bank Perkreditan Rakyat Lengayang Cabang Kambang.” *Valuasi : Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan* 2, no. 2 (2022): 1193–1217.  
<https://valuasi.lppmbinabangsa.id/index.php/home/article/view/151>.

Syahrum, and Salim. “Metodologi Penelitian Kuantitatif.” Bandung: Cipustaka Media, 2012.

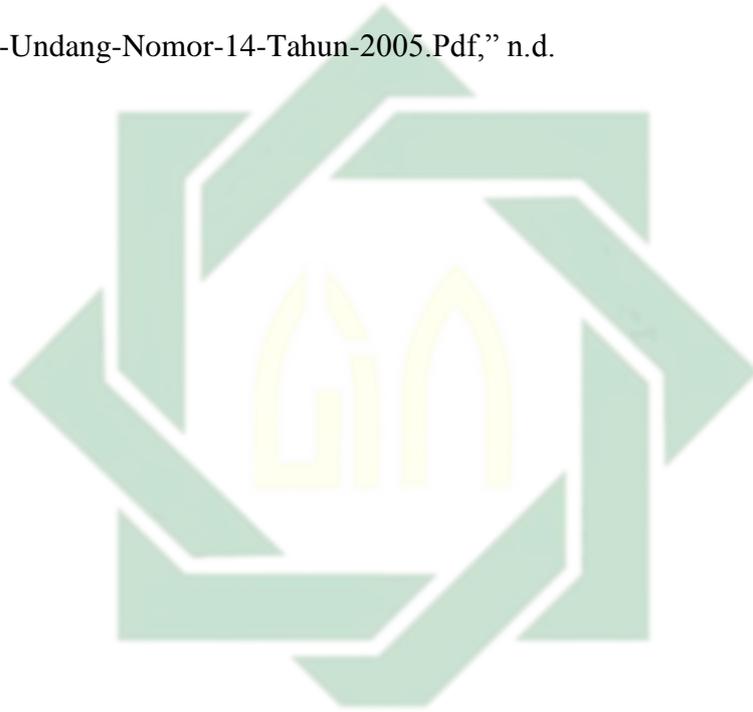
Verawati, Ellya. “NUSANTARA: Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial Analisis Efikasi Diri Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dan

Pengaruhnya Bagi Guru Di Pondok Pesantren Al-Huda Bojong Gintung 1.”  
*NUSANTARA: Ilmu Pengetahuan Sosial* 9, no. 1 (2022): 154–161.  
<http://jurnal.um-tapsel.ac.id/index.php/nusantara/index>.

Wahyudi, Rendi Salam. *Komitmen Organisasi Kajian Sumber Daya Manusia*.  
Tangerang: UNPAM PRESS, 2020.

Widyanti, R, and M S Basuki. *Perilaku Organisasi (Teori Dan Konsep) Jilid 1*,  
2021.

“Undang-Undang-Nomor-14-Tahun-2005.Pdf,” n.d.



UIN SUNAN AMPEL  
S U R A B A Y A