

PROCEEDING

# NCAB 2017

NATIONAL CONFERENCE  
ON APPLIED BUSINESS

"Creating a Business Leader: Challenges Faced by MM Program"

Held in UMY, on 16th of September, 2017

**In Collaboration with:**

Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Yogyakarta  
Magister Manajemen Universitas Islam Indonesia  
Magister Manajemen Universitas Kristen Duta Wacana  
Aliansi Program Magister Manajemen Indonesia



APMMI  
ALIANSI PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN INDONESIA

**PROCEEDING**  
**The 1<sup>st</sup> NATIONAL CONFERENCE ON APPLIED BUSINESS**  
**(The 1<sup>st</sup> NCAB) 2017**

Kerjasama  
Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, Universitas Islam Indonesia,  
Universitas Kristen Duta Wacana dan Aliansi Program Magister  
Manajemen Indonesia (APMMI)

**VOLUME I**  
Manajemen Strategi dan Bisnis, Manajemen Sumber Daya Manusia dan  
Organisasi

Universitas Muhammadiyah Yogyakarta  
16 September 2017



**PPS** Penerbit  
**UMY** Program Pascasarjana  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH YOGYAKARTA  
**PROCEEDING**

**The 1<sup>st</sup> NATIONAL CONFERENCE ON APPLIED BUSINESS  
(The 1<sup>st</sup> NCAB) 2017**

**Kerjasama  
Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, Universitas Islam Indonesia,  
Universitas Kristen Duta Wacana dan Aliansi Program Magister  
Manajemen Indonesia (APMMI)**

Volume 1, vi + 242 halaman, 210 x 297 mm

ISBN : 978-602-19568-8-5

*Editor:*

Prof. Dr. Heru Kurnianto Tjahjono

Dr. Zaenal Arifin, M.Si

Dr. Perminas Pangeran, M.Si

*Editor Tata Letak:*

Musoli, S.E

Alief Setya Pertiwi, S.T

*Desain Sampul:*

Aditya Rahman Hafidz, S.Ikom

*Penerbit :*

Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Yogyakarta

Cetakan Pertama, September 2017

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang.

Dilarang memperbanyak karya tulis ini dalam bentuk dan dengan cara apapun tanpa izin tertulis dari penerbit.

## KATA PENGANTAR

*Assalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh*

APMMI (Aliansi Program Magister Manajemen Indonesia) secara aktif mendorong kerjasama baik regional, nasional dan internasional sehingga terbangun sinergi untuk meningkatkan kinerja program magister manajemen di Indonesia. Secara spesifik, APMMI memfasilitasi kerjasama penelitian dan publikasi antar program Magister Manajemen di Indonesia. Adapun bentuk dan metodologi penelitian yang dipublikasikan dalam prosiding ini bersifat lebih terbuka terhadap berbagai pendekatan peneliti dalam memotret fenomena bisnis di Indonesia. Dengan demikian karya ilmiah mendorong inovasi, *engagement* dan dampak pada industri.

Prosiding NCAB edisi pertama dalam payung APMMI ini adalah kumpulan hasil penelitian mahasiswa dan dosen di lingkungan Magister Manajemen yang dipresentasikan dalam even *1<sup>st</sup> National Conference On Applied Business (NCAB) 2017* yang diselenggarakan di Universitas Muhammadiyah Yogyakarta pada tanggal 16 September 2017. NCAB ini diinisiasi oleh Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Yogyakarta (UMY), Magister Manajemen Universitas Islam Indonesia (UII) dan Magister Manajemen universitas Kristen Duta Wacana (UKDW).

Kehadiran prosiding ini merupakan bentuk tanggung jawab program Magister Manajemen dalam melakukan disseminasi karya ilmiah bagi masyarakat luas. Prosiding NCAB diharapkan dapat menjadi salah satu rujukan bagi peneliti di dalam negeri maupun di luar negeri dalam pengembangan studi bisnis di Indonesia. Dengan demikian APMMI mengucapkan apresiasi kepada Magister Manajemen UMY, UII dan UKDW dalam upaya aktif menciptakan suasana dan kualitas akademik yang semakin baik.

*Walaikumsalam warahmatullahi wabarakatuh*

Yogyakarta, 16 September 2017

**Prof. Dr. Heru Kurnianto Tjahjono**

Ketua Aliansi Program Magister Manajemen Indonesia (APMMI)  
Bidang Riset dan Publikasi

## DAFTAR ISI

Volume 1 : Manajemen Strategi dan Bisnis, Manajemen Sumber Daya Manusia dan Organisasi

**Analisa Pengaruh Intellectual Capital Terhadap Kesehatan Bank Umum Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia**

*Elva Dian Pertiwi, Zaenal Arifin* ..... 1 - 14

**Analisis Faktor-Faktor Kepemimpinan Direktur Keuangan Untuk Mendukung Peningkatan Kinerja Keuangan BUMN**

*Mochammad Yana Aditya, Heru Kurnianto Tjahjono* ..... 15 - 17

**Strategi Peningkatan Pendapatan Dari Jasa Layanan Transaksi *Fee Based* Di Perusahaan Ritel Alfamart**

*Sudarman, Achmad Sobirin* .....18 – 28

**Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Struktur Modal (Studi Kasus Perusahaan Sektor Pertambangan yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Periode Tahun 2009 - 2013)**

*Muhammad Arifuddin, Febby Erianto Nugroho, Muchacha Mufti Abadi* .....29 – 38

**Pengaruh Kualitas Layanan Kesehatan Dan Citra Merek Pada Loyalitas Pasien, Dengan Kepuasan Pasien Sebagai Pemediasi (Studi Di Bangsal Vip Rumah Sakit Ortopedi Prof. Dr R Soeharso Di Surakarta)**

*Tangkas Sibarani, Asri Laksmi Riani MS* .....39 – 71

**Analisis Pengaruh Kredibilitas Selebriti Endorser dan Kredibilitas Merek Terhadap Loyalitas Merek**

*Ari Purnama Agung, Solikhah, Bobby Aditia Putra Pamungkas* .....72 – 80

**Implementasi Gaya Kepemimpinan di Perusahaan Start Up (*The Implementation of Leadership Style in Start Up Company*)**

*Ginanjar Budhiraharja, Heru Kurnianto Tjahjono* .....81 – 87

**Manajemen Surat Wasiat Dalam Dokumen Aktif**

*Sugiyanto, Musoli* .....88 – 93

**Manajemen Berbasis Sekolah dalam Pemenuhan Standar Pelayanan Minimal di SD Negeri Jetis**

*Warsana* .....93 – 98

***The Mediating Role of Organizational Commitment on the Relationship between Religiosity Value and Dysfunctional Behavior***

*Majang Palupi* .....99 – 102

**Pengaruh *Work Stress, Organizational Climate Dan Procedural Justice Terhadap Intention To Quit* Asn Pemda Diy Dengan *Employee Engagement* Sebagai Variabel Mediasi**

*Annas M Haifani J, Heru Kurnianto TJ, Nuryakin* ..... 103 – 107

**Pengaruh *Career Justice* terhadap *IT Professional Turnover Intention* dengan Dimediasi *Employee Engagement***

*Mohammad Ziad Anwar, Heru Kurnianto Tjahjono, Fauziyah* ..... 108 – 111

**Pengaruh *Psychological Empowerment* dan *Procedural Justice Terhadap Employee Engagment* Dengan *Job Satisfaction* Sebagai Variabel Intervening**

*Veri Widodo, Heru Kurnianto TJ, Nuryakin* ..... 112 – 116

**Pengaruh Religiusitas, Professionalisme, Modal Intelektual Terhadap Kinerja Amil Baznas Dengan Motivasi Sebagai Intervening**

*Risang Winasis, Siswoyo Haryono, Fauziyah.* ..... 117 – 131

**Pengaruh Keadilan Distributif Karir dan Keadilan Prosedural Karir Terhadap Perilaku Retaliasi Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Studi Kasus Pada Pegawai Non PNS RSUP Dr. Sardjito Yogyakarta**

*Aditya Citra Ibnu Sina, Heru Kurnianto Tjahjono.* ..... 132 – 141

**Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia (Studi Deskriptif di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Kulon Progo)**

*Agustina Dyah Saraswati.* ..... 142 – 151

**Pengaruh Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Intervening Komitmen Organisasi**

*Hamzah Karim A, Aris Suparman Wijaya, Fauziyah.* ..... 152 – 162

**Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Yogyakarta)**

*Endah Tri Nursani*. ..... 163 – 170

**Strategi Penempatan Pegawai Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Kulon Progo**

*Mudopati Purbohandowo*. ..... 171 – 182

**Strategi Untuk Meningkatkan Kualitas Sumberdaya Manusia Di UPT Puskesmas Semanu II Kabupaten Gunungkidul**

*Minto*. ..... 183 – 195

**Strategi Reformasi Birokrasi Badan Kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia Aparatur Pada Pemerintah Kabupaten Kulon Progo**

*Tri Omi Handayani*. ..... 196 – 205

**Pengaruh Mutasi Terhadap Kinerja Pegawai (Analisa Kebijakan Mutasi Pada Badan Pemeriksa Keuangan)**

*Yekti Murwani Rejeki*. ..... 206 – 216

**Strategi Penempatan Tenaga Kerja Dalam Rangka Peningkatan Pelayanan Penempatan**

*Heri Darmawan*. ..... 217 – 229

***Technology Accepted Model Analysis on E Learning Program in Economics Department***

*Hudiyanto*. ..... 230 – 236

**Pengukuran Kinerja Organisasi Dengan Wawasan Tujuan Organisasi**

*Sri Sundari*. ..... 237 – 243

**Harga Diri Dalam Organisasi, Efikasi Kolektif, dan Perilaku Ideal Kolektif Mempengaruhi Kesiapan Organisasi Untuk Berubah, Yang Dimediasi oleh Kepemimpinan Transformasional**

*Mikhriani*. ..... 244 – 267

**Prospek Pengembangan Industri Ekonomi Kreatif : tantangan bagi Pengusaha Perempuan Industri Songket Palembang Di Kota Palembang**

*Trisninawati*..... 268 – 276

**Pengaruh *Religiousitas* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Dimediasi oleh Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja**

*Yuni Siswanti, Agus Haryadi*..... 277 – 286



**TEMA :****MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DAN ORGANISASI**

***The Mediating Role of Organizational Commitment on the Relationship between Religiosity Value and Dysfunctional Behavior***

*Majang Palupi ~ 99*

***Pengaruh Work Stress, Organizational Climate Dan Procedural Justice Terhadap Intention To Quit Asn Pemda Diy Dengan Employee Engagement Sebagai Variabel Mediasi***

*Annas M Haifani J, Heru Kurnianto TJ, Nuryakin ~ 103*

***Pengaruh Career Justice terhadap IT Professional Turnover Intention dengan Dimediasi Employee Engagement***

*Mohammad Ziad Anwar, Heru Kurnianto Tjahjono, Fauziah ~ 108*

***Pengaruh Psychological Empowerment dan Procedural Justice Terhadap Employee Engagemant Dengan Job Satisfaction Sebagai Variabel Intervening***

*Veri Widodo, Heru Kurnianto TJ, Nuryakin ~ 112*

***Pengaruh Religiusitas, Professionalisme, Modal Intelektual Terhadap Kinerja Amil Baznas Dengan Motivasi Sebagai Intervening***

*Risang Winasis, Siswoyo Haryono, Fauziah ~ 117*

***Pengaruh Keadilan Distributif Karir dan Keadilan Prosedural Karir Terhadap Perilaku Retaliasi Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Studi Kasus Pada Pegawai Non PNS RSUP Dr. Sardjito Yogyakarta***

*Aditya Citra Ibnu Sina, Heru Kurnianto Tjahjono ~ 132*

***Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia (Studi Deskriptif di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Kulon Progo)***

*Agustina Dyah Saraswati ~ 142*

***Pengaruh Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Intervening Komitmen Organisasi***

*Hamzah Karim A, Aris Suparman Wijaya, Fauziah ~ 152*

**Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Yogyakarta)**

*Endah Tri Nursani ~ 163*

**Strategi Penempatan Pegawai Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Kulon Progo**

*Mudopati Purbohandowo ~ 171*

**Strategi Untuk Meningkatkan Kualitas Sumberdaya Manusia Di UPT Puskesmas Semanu II Kabupaten Gunungkidul**

*Minto ~ 183*

**Strategi Reformasi Birokrasi Badan Kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia Aparatur Pada Pemerintah Kabupaten Kulon Progo**

*Tri Omi Handayani ~ 196*

**Pengaruh Mutasi Terhadap Kinerja Pegawai (Analisa Kebijakan Mutasi Pada Badan Pemeriksa Keuangan)**

*Yekti Murwani Rejeki ~ 206*

**Strategi Penempatan Tenaga Kerja Dalam Rangka Peningkatan Pelayanan Penempatan**

*Heri Darmawan ~ 217*

***Technology Accepted Model Analysis on E Learning Program in Economics Department***

*Hudiyanto ~ 230*

**Pengukuran Kinerja Organisasi Dengan Wawasan Tujuan Organisasi**

*Sri Sundari ~ 237*

**Harga Diri Dalam Organisasi, Efikasi Kolektif, dan Perilaku Ideal Kolektif Mempengaruhi Kesiapan Organisasi Untuk Berubah, Yang Dimediasi oleh Kepemimpinan Transformasional**

*Mikhriani ~ 244*

**Prospek Pengembangan Industri Ekonomi Kreatif : tantangan bagi Pengusaha Perempuan Industri Songket Palembang Di Kota Palembang**

*Trisninawati ~ 268*

**Pengaruh *Religiousitas* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Dimediasi oleh Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja**

*Yuni Siswanti, Agus Haryadi ~ 277*

# Pengaruh *Religiousitas* terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* Dimediasi oleh Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja

**Yuni Siswanti**

Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Yogyakarta  
yuni\_sis2@yahoo.co.id

**Agus Haryadi**

Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Yogyakarta

*Studi ini bertujuan menguji pengaruh religiusitas terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) dimediasi oleh komitmen organisasional. Metode penelitian menggunakan survey, dengan subjeknya adalah para guru dan tenaga administrasi di SMU/SMK di lingkungan Kecamatan Berbah, Kabupaten Sleman. Ada 8 sekolah setingkat SMU/SMK yang ada di Kecamatan Berbah. Dari sejumlah 124 kuesioner yang dibagikan, 100 kuesioner kembali dan diisi lengkap. Metode pengumpulan data dengan wawancara dan kuesioner. Instrumen riset menggunakan kuesioner yang sudah digunakan oleh peneliti-peneliti sebelumnya. Uji instrumen menggunakan Confirmatory Factor analysis (CFA) dan uji reliabilitas dengan melihat koefisien Cronbach's Alpha. Semua item instrumen valid dan reliabel. Uji hipotesis menggunakan uji path model Baron dan Kenny (1986). Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa religiusitas tidak berpengaruh signifikan terhadap OCB (Hipotesis 1 tidak didukung). Hipotesis 2 terdukung, yakni religiusitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB melalui komitmen organisasional (Alpha:  $\leq 10\%$ ). Hasil riset ini penting untuk didiskusikan dan memberikan rekomendasi untuk penelitian selanjutnya.*

**Keywords :** *Religiosity, Organizational Citizenship Behavior (OCB), Komitmen Organizational*

## **PENDAHULUAN**

Beberapa studi empiris yang dilakukan oleh para ekonom seringkali mengabaikan efek agama. Agama dipandang sebagai sisi gelap di luar jangkauan alat analisis ekonomika (Weber dan Coy, 2004). Padahal agama cukup besar pengaruhnya untuk diabaikan, setidaknya menurut para pendukung ekonomika religius. Hasil riset Yick (2008) menyatakan bahwa spiritualitas dan religiusitas berperan penting dalam upaya seseorang mempertahankan diri, baik bagi pemeluk agama Islam, Kristen, Hindu, maupun Budha. Religiusitas di bidang ekonomi mulai diperkenalkan oleh Gary S. Becker (Peraih Nobel Ekonomi tahun 1992) dan mahasiswanya di Universitas Chicago, Laurence R. Iannaccone, menemukan hubungan kausalitas antara agama dan ekonomi (Barro dan Mitchell, 2004). Perdebatan mendasar dalam studi ilmu sosial ditandai dengan munculnya model-model ekonomi perilaku religius yang terbaru, hingga muncul temuan-temuan empiris yang akan membangun ekonomika religius (Stark *et al.*, 1996), dikutip oleh Taylor, R. J., L. M. Chattersan dj. S. Levin: 2004. Cara pandang ekonomika religius seperti itu berada di luar mekanisme ekonomika Klasik/Neoklasik, sehingga hampir sejalan dengan

mazhab ekonomika kelembagaan, baik yang lama, maupun yang baru. Sama dengan ekonomika kelembagaan, ekonomika religious dewasa ini juga terus mengalami perkembangan, hal ini ditandai dengan maraknya beragam seminar dan kajian di jurnal ilmiah terkait topik dengan ekonomika religius (Iannaccone *et al.*, 2005) dalam Crapps, R.W. 1998.

Religiusitas dalam bidang ekonomi adalah salah satu topik yang sangat jarang diminati hingga tahun 1990-an. Di masa tahun tersebut, perkembangannya ternyata sangat cepat, dan diklaim telah dipenuhi ratusan artikel, kontributor, konferensi tahunan, asosiasi internasional, dan telah memiliki kode subjek resmi yaitu Association for the Study of Religion, Economics, and Culture (ASREC) di American Economic Association (AEA).

Para ahli di bidang ekonomi, terutama yang meneliti topik religiusitas memiliki agenda lanjutan, yakni menguji kembali literatur teoritis dan empiris dengan memasukkan agama sebagai variabel kunci dalam analisis suatu fenomena ekonomi. Dengan kata lain, agama tidak lagi dipandang sebagai variabel penjelas yang selama ini secara tradisional dapat dikeluarkan atau ditiadakan dalam studi-studi ekonomi.

Hampir sebagian besar orang Amerika percaya kepada adanya Tuhan (95%), dan 81% diantaranya adalah anak-anak Amerika yang mengindikasikan sebuah afiliasi religius secara spesifik (Kosmin, Mayera, dan Keysar., 2001). Ketika penelitian tidak mengindikasikan bahwa orang-orang Amerika lebih besar religiusitasnya, Kosmin *et al.* 2001 melakukan survei yang menunjukkan kecenderungan orang Amerika yang menginginkan religi mereka berintergasi ke dalam semua sendi kehidupannya.

Hampir sebagian besar perusahaan-perusahaan di Amerika percaya bahwa prinsip-prinsip religi dan nilai-nilai adalah aspek fundamental dalam budaya perusahaannya (Cash dan Gray, 2000). Beberapa organisasi dan pemimpinnya, ada sebuah kepercayaan bahwa pandangan spiritual akan mendorong sikap kerja, praktik-praktik penyelesaian stres, dan etika kerja kolektif yang lebih baik. Namun, apakah konflik bisa terjadi ketika sistem nilai yang dianut oleh masing-masing individu itu beragam? Ini merupakan pertanyaan yang tersirat yang belum banyak dieksplorasi dalam studi tentang organisasi. Dengan demikian, menumbuhkan minat bagi penelitian lebih lanjut mengenai peran religiusitas dalam setiap kehidupan dan dalam dunia kerja secara spesifik (Duffy, 2006; Jurkiewicz dan Giacalone, 2004), termasuk di dalamnya adalah hubungannya dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), serta komitmen organisasional.

Hasil penelitian Kutcher, Bragger, Srednicki, & Masco (2010) menyatakan bahwa ada hubungan positif dan signifikan religiusitas dengan *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB). Di samping itu, ketika religiusitas seseorang meningkat, akan diiringi dengan sikap kerja positif, yakni merasakan ikatan kuat dalam dirinya untuk tetap terikat ke dalam organisasi tempatnya bekerja (komitmen organisasionalnya meningkat). Hasil riset ini dilanjutkan dengan pernyataan bahwa karyawan yang merasakan memiliki komitmen kuat pada organisasi akan cenderung berperilaku positif dan berdampak terhadap kesiapannya untuk membantu karyawan lain yang membutuhkan bantuan, ketika kewajibannya telah selesai dikerjakan. Peran ekstra inilah yang sering disebut OCB.

Di Indonesia sendiri, komitmen organisasional karyawan bisa dikatakan tergolong masih rendah. Berdasarkan penelitian yang dilakukan Watson Wyatt tahun 2012, sifat mendua karyawan Indonesia terlihat dalam aspek komitmen organisasional. Hanya 35% karyawan di Indonesia yang ingin bertahan di perusahaan kendati pekerjaan di perusahaan lain itu hampir sama dengan tempatnya bekerja. Dijelaskan bahwa faktor yang membuat karyawan kurang berkomitmen dengan organisasi menurut survei ialah faktor peluang karir yang lebih baik sebagai alasan utama (44%), diikuti oleh paket kompensasi yang lebih baik (40%), perusahaan tersebut memiliki prospek sukses lebih baik di masa depan (25%), menyediakan peluang training dan pengembangan diri yang lebih baik (23%), dan memberikan peluang lebih baik untuk mendayagunakan keahlian (23%).

## Kajian Teori dan Hipotesis

### Religiusitas

*Religious* dalam Bahasa Indonesia, religius memiliki arti bersifat religi, bersifat keagamaan, yang bersangkutan paut dengan religi. Sedangkan religi dimaknai sebagai kepercayaan akan adanya kekuatan adikodrati di atas manusia, kepercayaan, atau agama (Kamus Besar Bahasa Indonesia, 1994).

*Religiosity* atau religiusitas berasal dari bahasa Latin, bermakna kesalehan atau pengabdian yang besar kepada agama (Salim, 2007). Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI, 1994) juga menjelaskan bahwa religiusitas adalah pengabdian terhadap agama; kesalehan. Religiusitas berasal dari kata religi yang berarti agama. Menurut Gazalba (1978), agama berarti jalan, dan ditemukan sebagai ciri-ciri hakiki dalam banyak agama. Taoisme dan Syinto, bermakna jalan. Budhisme menyebut undang-undang pokoknya sebagai jalan. Yesus menyuruh pengikutnya untuk menuruti jalannya. Syariat, Tariqat, dan Sirath, dalam Islam, juga bermakna jalan. Adapun religi berasal dari kata Latin *religare*, yang berarti mengikat sehingga religi berarti ikatan manusia dengan suatu tenaga, yaitu tenaga gaib. Dengan kata lain, religi adalah hubungan antar manusia dengan sesuatu. Apa dan siapa sesuatu itu, bergantung pada tujuan kepercayaan masing-masing religi. Religiusitas menurut Jalaludin (1997) sebagai sikap keagamaan yaitu suatu keadaan yang ada di dalam diri seseorang yang mendorongnya untuk bertingkah laku sesuai dengan ketaatannya terhadap agama. Mengenai religiusitas, Madjid (1997) berpendapat bahwa religiusitas seseorang adalah tingkah laku manusia yang sepenuhnya dibentuk oleh kepercayaan kepada kegaiban atau alam gaib, yaitu kenyataan-kenyataan supraempiris. Manusia yang memiliki religiusitas, meletakkan harga dan makna tindakan empirisnya di bawah supraempiris. Tingkat ketaatan setiap orang berbeda-beda sesuai dengan keyakinan dan pengetahuannya. Kata *religiosity* berarti *religious feeling or sentiment* atau perasaan keagamaan. Akar kata *religiosity* adalah kata *religion* (religi), bukan agama tetapi lebih luas dari agama (Atmosuwito, 1989). Patwardan & Scott (2012) menyatakan bahwa religiusitas merupakan keyakinan yang dimiliki seseorang kepada tuhan dan berpengaruh sangat besar terhadap kepercayaan dan mengarahkan dan memimpin individu. ditetapkan dengan tujuan untuk meningkatkan kinerja organisasi (Organ, 1997). Religiusitas seseorang menjelaskan bagaimana individu bersikap dan berperilaku (Palupi & Tjahjono, 2016). Dalam beberapa literatur dinyatakan bahwa religiusitas berhubungan positif dan signifikan dengan OCB (Kutcher *et al.*, 2010). Glock dikutip oleh Moberg, dalam Neugarten, Havighurst, & Tobin (1968) mengemukakan lima tipe ekspresi religius yang dikenal sebagai dimensi-dimensi inti religiusitas, sebagai berikut:

- a. Dimensi pengalaman atau *religious feeling* atau *experiential dimension*, yakni menunjukkan seberapa jauh tingkat seseorang dalam merasakan dan mengalami perasaan-perasaan serta pengalaman-pengalaman religius, misalnya: seseorang merasa lebih dekat dengan Tuhannya, merasakan dicintai oleh Tuhan, merasakan bdoa-doanya terkabul oleh Tuhan, merasakan ketenangan dalam hidup, dan senagainya (Ancok, 1994).
- b. Dimensi ideologis atau *religious belief* atau *the ideological dimension*, yakni menunjukkan tingkat keyakinan seseorang terhadap kebenaran agamanya, terutama terhadap ajaran-ajaran yang fundamental atau dogma. Isi dimensi ini berbeda-beda pada tiap agama dan sering dikenal sebagai aspek keimanan, misalnya: percaya adanya makhluk goib, hari kiamat, surag, neraka, siksa kubur, dan sebagainya.
- c. Dimensi ritualistik atau *religious practice* atau *the ritualistic dimension*, yakni menunjukkan tingkat kepatuhan seseorang dalam mengerjakan kegiatan ritual yang dianjurkan oleh agama yang dianut. Dimensi ini berkaitan dengan ibadah-ibadah keagamaan baik ibadah yang dilakukan berkelompok maupun ibadah sendiri-sendiri.
- d. Dimensi intelektual atau *religious knowledge* atau *the intellectual dimension*, yakni tingkat pengetahuan dan pemahaman seseorang mengenai ajaran-ajaran agamanya, terutama ajaran yang dimuat di dalam kitab sucinya.