

Pengaruh Religiusitas terhadap Work Engagement pada PT Al Qosbah Karya Indonesia

Devori Vhianza Bernie^{*}, Suhana

Prodi Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Islam Bandung, Indonesia.

devorivb@gmail.com, hanspsikologi@gmail.com

Abstract. Work Engagement is believed to be able to create conditions where employees not only become productive workers, but also employees can feel satisfaction and meaning in every aspect of their work. Religiosity is believed to provide long-term satisfaction so that it can increase employees' abilities in facing existing work challenges. Prior research has demonstrated that religiosity has a positive impact on work engagement. The goal of this study was to determine the degree to which employee religiosity affects work engagement in PT. Al Qosbah Karya Indonesia, a religious company. This study employed the quantitative method of research, which involves using a questionnaire to gather data from 120 participants, all of whom are company employees. Among the measuring tools used are the Utrecht Work Engagement Scale (UWES) measuring tool from Schaufeli and Bakker (2003) adapted by Febrianti et al., and the Centrality of Religiosity Scale Interreligious (CRSi) from Huber & Huber (2012) adapted by Yahya Nailul Harom. The study's findings demonstrate that religiosity has a positive and significant impact on work engagement, with PT. Al Qosbah Karya Indonesia employees contributing 15.2% of the total.

Keywords: *Work Engagment, Religiosity, Employee.*

Abstrak. Work Engagment dipercaya bisa menciptakan kondisi dimana karyawan tidak hanya menjadi pekerja yang produktif, tetapi juga karyawan bisa merasakan kepuasan dan makna dalam tiap-tiap aspek dari pekerjaan mereka. Religiusitas diyakini bisa memberikan kepuasan jangka panjang sehingga bisa meningkatkan kemampuan karyawan dalam menghadapi tantangan pekerjaan yang ada. Penelitian terdahulu memperlihatkan bahwa secara positif work engagement mendapat pengaruh dari religiusitas. Penelitian ini dilakukan dengan maksud untuk mengukur seberapa besar pengaruh religiusitas karyawan terhadap work engagement di perusahaan religi yaitu PT. Al Qosbah Karya Indonesia. Metode kuantitatif adalah metode penelitian yang diimplementasikan dalam penelitian ini dengan menggunakan kuisioner sebagai alat untuk mengumpulkan data dengan total populasi sejumlah 120 yaitu karyawan dari perusahaan. The Centrality of Religiosity Scale Interreligious (CRSi) dari Huber & Huber (2012) yang diadaptasi oleh Yahya Nailul Harom, dan alat ukur Utrecht Work Engagement Scale (UWES) dari Schaufeli dan Bakker (2003) yang diadaptasi oleh Khristiana et all adalah sejumlah alat ukur yang digunakan. Hasil penelitian memperlihatkan bahwa secara positif dan signifikan work engagement mendapat pengaruh dari religiusitas dengan kontribusi sekuat 15,2% pada karyawan PT. Al Qosbah Karya Indonesia.

Kata Kunci: *Religiusitas, Work Engagement, Karyawan.*

A. Pendahuluan

Schaufeli & Bakker (2010) menuturkan bahwa work engagement merupakan fenomena keterlibatan yang bersifat positif dan aktif terhadap pekerjaan, memuat dimensi semangat, pengabdian, dan penyerapan. Deskripsi ini memperlihatkan bahwa work engagement bukan sekadar kehadiran fisik di tempat kerja, tetapi melibatkan aspek psikologis yang meluas, yang mencerminkan sikap antusiasme dan kebahagiaan karyawan terhadap pekerjaan mereka. Bakker (2011) lebih lanjut menggambarkan work engagement sebagai konsep psikologi positif yang menandakan kehadiran karyawan yang penuh semangat dan merasa senang dalam menjalani aktivitas pekerjaan mereka sehari-hari (Sundari & Utami, 2022)

Pentingnya work engagement semakin menonjol dalam konteks dunia kerja yang sedang berkembang. Fokus pada sumber daya positif individu, termasuk kekuatan dan kapasitas psikologis yang bisa diukur, ditingkatkan, dan dimanfaatkan secara efisien, menjadi sorotan utama dalam memahami dan meningkatkan kinerja organisasi (Schaufeli, Bakker & Salanova seperti yang dikutip dalam Wahyuni, 2017). Bakker, Schaufeli, Leiter & Taris (Felicia dkk, 2022) menegaskan bahwa work engagement bukanlah konsep yang sederhana, melainkan suatu kerangka pemahaman yang komprehensif. Ini memuat sejumlah konstruk dan pengalaman seperti afeksi, kognisi, dan perilaku yang berkontribusi pada kehadiran positif dan antusiasme terhadap pekerjaan (Islamy et al., 2023)

Individu yang terikat dengan pekerjaannya memperlihatkan ciri-ciri yang khas dalam dinamika kerja. Mereka cenderung memiliki tingkat energi yang tinggi dan antusias dalam melibatkan diri dalam pekerjaan sehari-hari. Pemahaman ini selaras dengan temuan Bakker & Demerouti (2008), yang menggambarkan individu yang terikat dengan pekerjaan sebagai orang yang memperlihatkan semangat dan energi positif selama menjalankan tugas-tugas mereka. Mereka bukan hanya menjalankan pekerjaan sebagai kewajiban, tetapi juga menikmati tugas-tugas mereka, melihat tantangan sebagai peluang positif, dan sering kali merasa sepenuhnya terlibat dan terkoneksi dengan pekerjaan mereka. Aspek-aspek yang mempengaruhi keterlibatan individu dalam pekerjaan memuat job resources, job demands, dan personal resources tuntutan pekerjaan, dan sumber daya pribadi (Bakker & Albrecht, 2018).

Berkaitan dengan hal itu, work engagement menciptakan kondisi di mana karyawan tidak hanya menjadi pekerja yang produktif, tetapi juga individu yang merasakan kepuasan dan makna dalam tiap-tiap aspek dari pekerjaan mereka. Berlandaskan hasil penelitian yang dijalankan oleh Syafitri dan Iryanti di Kantor Pos Cabang Surabaya (2022), menunjukkan bahwa Work Engagement berpengaruh positif pada kinerja karyawannya dengan koefisien path sebesar 0,694355 dimana nilai p-value 0,000 lebih kecil dari nilai α 0,05(5%). Sejumlah studi yang ada mengindikasikan bahwa work engagement bisa mempengaruhi sejumlah aspek penting seperti kepuasan kerja, produktivitas, dan loyalitas karyawan. Berkaitan dengan hal itu, work engagement menjadi aspek yang sangat penting untuk diperhatikan oleh perusahaan. Aspek-aspek yang bisa mempengaruhi work engagement memuat dukungan sosial, kesempatan untuk pengembangan karier, serta keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Berkaitan dengan hal itu, perusahaan perlu memperhatikan dan mengelola aspek-aspek ini dengan baik agar bisa meningkatkan keterlibatan kerja karyawan secara efektif (Tsabita Putri Islamy et al., 2023)

Religiusitas, sebagai variabel yang mempengaruhi work engagement, muncul dalam konteks ini karena adanya keyakinan bahwa nilai-nilai keagamaan dapat mempengaruhi sikap dan perilaku karyawan di tempat kerja. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa religiusitas dapat berdampak positif pada kepuasan kerja dan komitmen organisasi (Simmons, 2008; Rahayu, 2020). Religiusitas, yang sudah menjadi fokus penelitian ilmuwan sosial sejak awal abad ke-20 dan sudah berkembang menjadi konsep ilmiah independen (James & Hall dalam Kraus dkk, 2005), kini menjadi topik hangat dalam beberapa tahun terakhir saat dikaitkan dengan pekerjaan (Benefiel dkk dalam Roznowski & Zarzycka, 2020).

Hasil penelitian Simmons dkk (2008) memaparkan bahwa individu dengan tingkat religiusitas yang tinggi cenderung memiliki kepuasan kerja yang tinggi dan komitmen organisasi yang kuat. Rahayu (2020) dalam penelitiannya memaparkan bahwa religiusitas memiliki hubungan yang kuat terhadap kepuasan kerja. Perkembangan selanjutnya memperlihatkan bahwa perusahaan mendorong pertumbuhan religiusitas sebab diyakini memiliki dampak positif pada kehidupan organisasi (Neal dan Biberman, 2004).

Religiusitas keagamaan juga mendorong individu untuk memperkuat hubungan dengan Tuhan dan sesama manusia, sehingga bisa menghadapi kesulitan hidup dengan lebih baik (hablu minallah dan hablu minannas). Hal ini diyakini bisa memberikan kepuasan jangka panjang, dan berkaitan dengan hal itu, meningkatkan kemampuan karyawan dalam menghadapi tantangan yang muncul, yang pada gilirannya bisa meningkatkan tingkat keterlibatan kerja mereka (Zahra dkk, 2019).

Penelitian yang dijalankan oleh Bakar dkk (2016) menyoroti bahwa secara positif tingkat religiusitas dan work engagement memperlihatkan suatu hubungan, dimana hal ini mengindikasikan bahwa tingkat keterlibatan kerja akan mengalami kenaikan saat dijumpai adanya tingkat religiusitas yang tinggi. Di lain sisi, penelitian yang dijalankan oleh Baskoro, et al memperlihatkan adanya penanaman nilai-nilai religiusitas dalam budaya kerja di BMT Bina Ihsanul Fikri Yogyakarta yang secara positif mempengaruhi kinerja karyawan. Implementasi nilai-nilai religiusitas tidak hanya terbatas pada aspek ritual ibadah, tetapi juga tercermin dalam sikap, perilaku, dan dedikasi karyawan dalam memberikan pelayanan terbaik pada anggota. Hal ini mencerminkan bahwa nilai-nilai keagamaan tidak hanya menjadi panduan moral individu, tetapi juga mempengaruhi dinamika organisasi serta kontribusi positif pada pencapaian tujuan organisasi, seperti meningkatkan kualitas layanan dan kepercayaan anggota terhadap lembaga keuangan syariah. Tetapi, temuan ini kontras dengan hasil penelitian yang dijalankan oleh Roznowski & Zarzycka (2020), yang memaparkan bahwa religiusitas dan work engagement tidak memperlihatkan adanya suatu hubungan. Aspek yang mereka kemukakan sebagai penyebab ketidaksesuaian hasil adalah responden dalam penelitian itu berasal dari perusahaan non-religius, yang mungkin memiliki dinamika kerja dan budaya organisasi yang berbeda.

Melihat adanya perbedaan temuan antara penelitian di perusahaan non-religius dan religius, serta adanya kesenjangan dalam penelitian yang lebih fokus pada konteks perusahaan berbasis religi, peneliti memutuskan untuk mengarahkan penelitiannya pada PT Al Qosbah Karya Indonesia. PT. Al Qosbah Karya Indonesia bergerak di bidang percetakan Al-Quran, kitab suci umat Islam, dan menjadi pusat keagamaan bagi karyawan. Pilihan ini dilatarbelakangi oleh keyakinan bahwa perusahaan dengan latar belakang religius memiliki karakteristik unik dalam budaya kerja, nilai-nilai, dan interaksi interpersonal. Berkaitan dengan hal itu, peneliti mengambil judul penelitian yaitu "Pengaruh Religiusitas Terhadap Work Engagement di PT Al Qosbah Karya Indonesia". Penelitian ini diarahkan untuk menggali dan memahami secara lebih mendalam bagaimana aspek religiusitas bisa berpengaruh pada tingkat keterlibatan kerja di lingkungan perusahaan religi ini.

B. Metode

Metode penelitian yang diimplementasikan adalah metode kuantitatif. Sugiyono (2012) menuturkan bahwa metode kuantitatif merupakan pendekatan penelitian yang berlandaskan filsafat positivis. Dalam sebuah penelitian, metode ini digunakan untuk melihat populasi atau sampel tertentu. Instrumen penelitian yang sudah ditentukan digunakan untuk proses pengumpulan data, dan metode kuantitatif atau statistik digunakan untuk analisis data dengan tujuan menguji hipotesis yang sudah dikembangkan sebelumnya.

Dalam penelitian ini, kuesioner digunakan oleh peneliti sebagai alat untuk menghimpun data. Sugiyono (2019) menjelaskan bahwa kuesioner adalah salah satu jenis alat pengumpulan data yang berupa daftar pernyataan atau pertanyaan tertulis yang disusun dan dibagikan pada responden untuk dijawab. Kuesioner menjadi metode yang efisien saat peneliti memiliki pemahaman yang jelas tentang variabel yang akan diukur dan memiliki harapan yang terdeskripsi dengan baik terhadap respons yang diharapkan dari responden.

Penelitian ini mengimplementasikan pendekatan kuantitatif dengan menggunakan kuesioner sebagai instrumen untuk mendapatkan data yang bisa dianalisis secara statistik. Berkaitan dengan hal itu, penelitian ini mengacu pada prinsip-prinsip positivisme dalam metode penelitian kuantitatif. Dengan pendekatan ini, peneliti dapat secara sistematis mengumpulkan dan menganalisis data untuk menilai hubungan antara variabel independen (Religiusitas) dan variabel dependen (Work Engagement). Dalam penelitian ini diketahui bahwa variabel terikat dipengaruhi atau bisa mengalami perubahan sebab adanya variabel bebas, yakni religiusitas. Variabel dependen, dalam penelitian ini, adalah Work Engagement.

Dalam penelitian ini, tingkat religiusitas bisa dievaluasi dengan menggunakan alat ukur yang disebut dengan The Centrality of Religiosity Scale Interreligious (CRSi), dimana Huber dan Huber adalah orang yang pertama kali mengembangkan instrumen itu pada tahun 2012, yang memasukkan 5 indikator utama, yakni intellectual, ideology, public practice, private practice, dan experience. Skala itu sudah diadaptasi oleh Yahya Nailul Harom dalam skripsi yang berjudul "Hubungan Religiusitas Dengan Critical Thinking Disposition Pada Mahasiswa". Tingkat keterlibatan kerja, atau work engagement dalam penelitian ini bisa diukur dengan menggunakan instrumen yang disebut dengan Utrecht Work Engagement Scale (UWES), sebuah alat ukur yang dikembangkan oleh Schaufeli dan Bakker pada tahun 2010 dengan reliabilitas 0,85. UWES memuat tiga dimensi utama, yakni Vigor, Dedication, dan Absorption, yang dirancang untuk memberikan gambaran holistik tentang tingkat keterlibatan individu dalam pekerjaan. Dengan total 9 item, UWES dirancang untuk mencerminkan sejauh mana individu terlibat dalam pekerjaan mereka. Diadaptasi oleh Khristiana et al. dkk dan metodenya melibatkan penilaian dengan skala frekuensi, di mana tiap-tiap item diukur berlandaskan skala Likert.

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Karakteristik Sampel

Berikut merupakan karakteristik sampel dari penelitian yang disajikan pada tabel 1.

Tabel 1. Karakteristik Sampel

	Karakteristik Sampel	Jumlah	%
Jenis Kelamin	Laki-laki	80	66.67%
	Perempuan	40	33.33%
Rentang Usia	20-30 Tahun	28	23.33%
	31-40 Tahun	71	59.17%
	41-50 Tahun	17	14.17%
	51-60 Tahun	3	2.50%
Status Pernikahan	Menikah	98	81.67%
	Belum Menikah	22	18.33%
Masa Kerja	<5 Tahun	52	43.33%
	6-10 Tahun	38	31.67%
	11-15 Tahun	24	20.00%
	16-20 Tahun	11	9.17%
	21-25 Tahun	3	2.50%

Hasil Pengukuran Responden Perihal Variabel Penelitian

Hasil Uji Statistik

Uji Normalitas

Uji normalitas bermaksud untuk menguji apakah dijumpai adanya distribusi normal atau tidak pada variabel pengganggu atau residual dalam model regresi. Distribusi normal atau hampir normal yang dijumpai pada model merupakan ciri model regresi yang baik.

Tabel 2. Hasil Uji Normalitas Data (One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test)

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Statistic	df	Sig.
Work Engagement	.081	120	.051
Religiusitas	.078	120	.067

a. Lilliefors Significance Correction

Berlandaskan hasil pengujian normalitas data yang disajikan pada tabel di atas, dijumpai bahwa nilai probabilitas (sig) Religiusitas yang didapat dengan menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov sebesar $0,051 > 0,05$ yang memperlihatkan bahwa dijumpai adanya distribusi normal pada data yang digunakan. Di lain sisi, nilai probabilitas (sig) Work Engagement sebesar $0,067 > 0,05$. Berkaitan dengan hal itu, bisa diambil kesimpulan bahwa dijumpai adanya distribusi normal pada data penelitian dari tiap-tiap variabel.

Uji Linearitas

Tabel 3. ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Work Engagement * Religiusitas	Between Groups	(Combined)	265.416	15	17.694	1.990	.023
		Linearity	165.780	1	165.780	18.648	.000
		Deviation from Linearity	99.636	14	7.117	.801	.667
	Within Groups		924.576	104	8.890		
	Total		1189.992	119			

Berlandaskan tabel di atas, diketahui bahwa nilai deviation from linearity Sig. Sebesar $0,667 > 0,05$. Berkaitan dengan hal itu, bisa diambil kesimpulan bahwa secara signifikan variabel Religiusitas (X) dan variabel Work Engagement (Y) memperlihatkan adanya hubungan yang linear.

Uji Regresi Sederhana

Tabel 4. Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	24.961	3.792		6.582	.000
	Religiusitas	.284	.065	.373	4.370	.000

a. Dependent Variable: Work Engagement

Berlandaskan tabel di atas, diketahui bahwa nilai Sig. Religiusitas sebesar $0,000 < 0,05$. Berkaitan dengan hal itu, bisa diambil kesimpulan bahwa ada pengaruh religiusitas (X) terhadap *work engagement* (Y) secara simultan.

Uji Hipotesis

1. Uji t Parsial
 $T_{table} = t(\alpha/2; n-k(\text{variable X})-1)$
 $T_{tabel} = (0,025; 114) = 1,982$

Tabel 5. Hasil Uji – t

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	25.319	3.897		6.496	.000
	Intellectual	.110	.359	.033	.305	.761
	Ideology	.330	.367	.104	.901	.370
	Public Practice	-.036	.230	-.016	-.155	.877
	Private Practice	.499	.267	.204	1.872	.064
	Religious Experience	.449	.238	.187	1.989	.061
a. Dependent Variable: Work Engagement						

- Intellectual X1
T hitung = 0.305
- Ideology X2
T hitung = 0.104
- Public Practice X3
T hitung = -0.016
- Private Practice X4
T hitung = 1.872
- Religious Experience X5
T hitung = 1.989

Berlandaskan data di atas diketahui nilai t hitung tiap-tiap aspek secara berturut-turut adalah sebesar 0.305; 0.104; -0.016; 1.872 dan 1.989. Di lain sisi, nilai t hitung pada aspek *Intellectual*, *Ideology*, *Public Practice* dan *Private practice* tidak berada pada daerah penerimaan hipotesis (0) terhadap nilai t tabel. Tetapi, pada aspek *Religious Experience* nilai t hitung berada pada daerah penerimaan hipotesisi (0). Berkaitan dengan hal itu bisa diambil kesimpulan bahwa ada pengaruh variabel religiusitas (X) terhadap variabel *work engagement* (Y). Selanjutnya, guna melihat kontribusi variabel religiusitas (X) terhadap variabel *work engagement* (Y) perlu adanya uji Koefisien Determinasi.

2. Koefisien Determinasi

Tabel 8. Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.390 ^a	.152	.115	2.974
a. Predictors: (Constant), Religious Experience, Intellectual, Public Practice, Private Practice, Ideology				

Berlandaskan tabel di atas, diketahui bahwa hubungan (R) memiliki nilai sebesar 0,237. Data itu menghasilkan koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,152, yang memperlihatkan bahwa variabel dependen (*work engagement*) menerima kontribusi sebesar 15,2% dari variabel independen (religiusitas). Di lain sisi, sisanya sebesar 84,8% berasal dari sejumlah variabel yang tidak diteliti dalam penelitian.

Skor Tiap-tiap Dimensi dan Aspek dari Variabel**- Dimensi Religiusitas****Tabel 6.** Skor Dimensi Religiusitas

Dimensi	Skor
<i>Intellectual</i>	1106
<i>Ideology</i>	1094
<i>Public Practice</i>	1585
<i>Private Practice</i>	1594
<i>Religious Experience</i>	1599

Dari tabel di atas, diketahui bahwa mayoritas dimensi atau aspek religiusitas yang dimiliki oleh karyawan PT. Al Qosbah Karya Indonesia adalah *Religious Experience*. Hal itu dibuktikan dengan nilai skor paling kuat sebesar 1599, di lain sisi nilai skor paling lemah adalah *Intellectual* yakni sebesar 1106.

- Dimensi Work Engagement**Tabel 7.** Skor Aspek Work Engagement

Dimensi	Skor
<i>Vigor</i>	1695
<i>Dedication</i>	1687
<i>Absorption</i>	1654

Berlandaskan tabel di atas, diketahui bahwa aspek *work engagement* yang paling kuat dimiliki oleh karyawan PT. Al Qosbah Karya Indonesia adalah *Vigor*. Hal itu dibuktikan dengan nilai skor paling kuat sebesar 1695, di lain sisi nilai skor paling lemah adalah *Absorption* yakni sebesar 1654.

Gambaran Religiusitas Karyawan PT. Al Qosbah Karya Indonesia

Berdasarkan dari hasil data penelitian yang sudah dianalisis, tingkat religiusitas karyawan PT. Al Qosbah Karya Indonesia sangat tinggi, yakni sebesar 59,17% dari 120 responden. Tingginya nilai religiusitas tersebut dilandasi karena PT. Al Qosbah Karya Indonesia bergerak dibidang percetakan Al-Quran dan secara langsung berkaitan dengan aktivitas keagamaan. Hal tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja perusahaan secara inheren religius, mempengaruhi dan memperkuat religiusitas karyawan. Selain itu, PT. Al Qosbah Karya Indonesia sangat memegang budaya kerja dan nilai-nilai yang berakar kuat pada ajaran islam. Hal ini tercermin dalam berbagai aktivitas keagamaan rutin yang dilakukan oleh karyawan, seperti tadarus sebelum memulai pekerjaan, solat berjamaah, dan

puasa sunnah setiap senin dan kamis. Aktivitas tersebut juga memperkuat identitas keagamaan karyawan dan membentuk budaya kerja yang religius.

Tingkat religiusitas karyawan PT. Al Qosbah Karya Indonesia tidak terbatas pada satu kelompok usia saja, tetapi tersebar di berbagai rentang usia dengan dominasi pada usia produktif (31-40 tahun). Hal ini bisa dipengaruhi oleh kombinasi antara pengalaman hidup, stabilitas emosional, dan pengaruh lingkungan kerja yang mendukung nilai-nilai keagamaan.

Pada penelitian ini juga ditemukan bahwa status pernikahan ternyata memiliki dampak tersendiri terhadap religiusitas karyawan PT. Al Qosbah Karya Indonesia. Dari data yang telah di analisis, 67,35% responden sudah menikah dan 59,09% responden belum menikah. Selain itu, tingkat religiusitas karyawan ternyata dapat dilihat dari masa kerjanya. Karyawan PT. Al Qosbah Karya Indonesia yang bekerja kurang dari 5 tahun sebesar 61,54%. Responden dengan masa kerja 6-10 tahun sebesar 68,42%, 11-15 tahun sebesar 62,50%. Sementara itu, responden dengan masa kerja 16-20 tahun dan 21-25 tahun memiliki besaran yang sama, yakni sebesar 100,00%. Jadi, status pernikahan dan masa kerja responden PT. Al Qosbah Karya Indonesia mencerminkan tingkat religiusitas kuat yang didukung oleh budaya dan latar belakang perusahaan yang religius.

Selanjutnya, jika melihat data penelitian yang telah di analisis, diketahui bahwa dimensi Religious Experience mendominasi karyawan PT. Al Qosbah Karya Indonesia dengan skor 1599. Hal ini sejalan dengan latar belakang perusahaan yang membiasakan karyawannya untuk sholat berjamaah, tadarus, puasa sunnah, kajian dan diskusi keislaman, dan pengamalan nilai-nilai agama dalam interaksi sehari-hari. Secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa tingkat religiusitas karyawan PT. Al Qosbah Karya Indonesia sangat tinggi. Hal tersebut mencerminkan komitmen kolektif terhadap praktik keagamaan dan pengamalan nilai-nilai Islam dalam lingkungan kerja.

Gambaran Work Engagement Karyawan PT. Al Qosbah Karya Indonesia

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dilakukan terhadap 120 responden karyawan PT. Al Qosbah Karya Indonesia, diketahui sebanyak 59,17% memiliki work engagement yang sangat kuat. Dari hasil penelitian tersebut ditemukan bahwa tidak terdapat perbedaan tingkat work engagement pada karyawan laki-laki maupun perempuan, karena keduanya memiliki work engagement yang sama kuatnya. Hal tersebut tentunya bertentangan dengan penelitian yang dilakukan oleh Schaufeli, Bakker dan Salanova (2006) yang mengungkapkan bahwa karyawan laki-laki lebih terlibat dalam pekerjaan dibandingkan dengan karyawan perempuan. Namun, hubungan antara jenis kelamin dan keterlibatan kerja ini ternyata lemah dan hanya berlaku di beberapa negara tertentu.

Kemudian, pada PT. Al Qosbah Karya Indonesia didominasi oleh karyawan dengan rentang usia 31-40 tahun sebesar 67,61%, lalu responden dengan rentang usia 20-30 tahun sebesar 67,86%, 41-50 tahun sebesar 66,67% dan 51-60 tahun sebesar 66,67%. Secara keseluruhan, tingkat keterlibatan kerja atau work engagement karyawan PT. Al Qosbah Karya Indonesia cenderung kuat di berbagai rentang usia. Stabilitas work engagement karyawan PT. Al Qosbah Karya Indonesia juga didominasi oleh karyawan yang sudah menikah yakni sebesar 71,43%, sedangkan karyawan yang belum menikah sebesar 50,00%.

Pada penelitian ini juga, work engagement dipengaruhi oleh lamanya masa kerja. PT. Al Qosbah Karya Indonesia didominasi oleh karyawan dengan masa kerja kurang dari 5 tahun sebesar 65,38%. Responden dengan masa kerja 6-10 tahun sebesar 68,42%, 11-15 tahun sebesar 62,50%. Sementara itu, responden dengan masa kerja 16-20 tahun dan 21-25 tahun memiliki besaran yang sama, yakni sebesar 100,00%. Pada penelitian yang dilakukan di PT. Al Qosbah Karya Indonesia sangat berbanding terbalik, justru karyawan dengan work engagement kuat didominasi oleh karyawan dengan masa kerja kurang dari 5 tahun yakni sebanyak 34 responden. Hal yang memungkinkan itu terjadi karena adanya rasa antusiasme awal karier. Karyawan PT. Al Qosbah Karya Indonesia yang baru memulai karier mereka cenderung memiliki antusiasme yang tinggi dan motivasi untuk membuktikan diri dalam meningkatkan keterlibatan mereka terhadap pekerjaan. Selain itu, Karyawan dengan masa kerja yang lebih pendek biasanya masih dalam tahap pembelajaran dan adaptasi, yang dapat mendorong keterlibatan kerja yang kuat karena keinginan untuk memahami dan menguasai pekerjaan yang mereka tekuni.

Selanjutnya, jika melihat data penelitian yang telah di analisis, diketahui bahwa aspek work engagement yang paling kuat dimiliki oleh karyawan PT. Al Qosbah Karya Indonesia adalah Vigor. Hal tersebut dibuktikan dengan nilai skor paling kuat sebesar 1695, sedangkan nilai skor paling lemah adalah Absorption yakni sebesar 1654. Hal ini terjadi karena beberapa faktor tanggung jawab, stabilitas, pengalaman, dan kinerja karyawan yang maksimal.

Pengaruh Religiusitas Terhadap Work Engagement di PT. Al Qosbah Karya Indonesia

Berdasarkan paparan data yang telah di jelaskan mengenai religiusitas dan work Engagement di PT. Al Qosbah Karya Indonesia, keduanya sangat berperan positif. Akan tetapi, jika mengacu pada hasil analisis data uji regresi sederhana diketahui bahwa nilai Sig. Religiusitas sebesar $0,000 < 0,05$. Maka dari itu, sesuai dengan pengambilan keputusan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara religiusitas (X) terhadap work engagement (Y) di PT. Al Qosbah Karya Indonesia. Sedangkan, jika mengacu pada hasil data koefisien determinasi (R Square) didapatkan hasil sebesar 0,152 yang mengandung pengertian bahwa kontribusi variabel bebas (religiusitas) terhadap variabel terikat (work engagement) adalah sebesar 15,2%. Artinya religiusitas (X) karyawan PT. Al Qosbah Karya Indonesia mempengaruhi work engagement (Y) itu sendiri dengan pengaruh kontribusi sebesar 15,2%. Pada penelitian ini juga ditemukan bahwa tingkat religiusitas di PT. Al Qosbah Karya Indonesia cukup tinggi dan dipengaruhi oleh budaya perusahaan yang religius, aktivitas keagamaan rutin, serta karakteristik usia dan masa kerja karyawan. Dengan demikian religiusitas yang ada pada karyawan PT. Al Qosbah Karya Indonesia berpengaruh signifikan terhadap work engagement.

Melalui penerapan nilai religiusitas dapat menghasilkan hal-hal positif bagi karyawan dan perusahaan. Litszey (2003) berpendapat bahwa mengintegrasikan religiusitas di tempat kerja akan membuat karyawan merasakan makna dan perasaan bertujuan dalam kehidupannya termasuk kehidupan kerjanya. Kebermaknaan yang dirasakan karyawan ini senada dengan dimensi dedication dalam work engagement. Ketika karyawan merasa bahwa pekerjaan memberikan makna khusus bagi dirinya maka akan muncul adanya antusiasme, identifikasi yang kuat dengan pekerjaan, bangga terhadap pekerjaannya, dan terinspirasi dan tertantang oleh pekerjaannya yang dimilikinya, sehingga pada akhirnya akan berpengaruh terhadap kinerjanya.

Kemudian, jika melihat kedua aspek antara religiusitas dan work engagement di PT. Al Qosbah Karya Indonesia, keduanya sangat positif. Pengaruh positif yang terjadi antara hubungan religiusitas dan work engagement di PT. Al Qosbah Karya Indonesia terjadi melalui interaksi yang kompleks antara faktor-faktor lingkungan kerja, nilai-nilai personal, dan komitmen terhadap pekerjaan dan ajaran agama. Hal tersebut sejalan dengan pernyataan Bakar dkk, (2016) yang melibatkan 41 karyawan di sektor finansial di Malaysia menunjukkan bahwa religiusitas memiliki peran penting dalam work engagement. Akan tetapi, pengetahuan keagamaan (religiusitas) juga tidak sepenuhnya mempengaruhi work engagement karyawan dalam pekerjaannya seperti pada penelitian ini yang menyatakan bahwa kontribusi aspek religiusitas terhadap work engagement adalah sebesar 15,2%. Hal tersebut juga dapat dilihat dari aspek work engagement, dimana karyawan PT. Al Qosbah Karya Indonesia memiliki aspek Vigor yang kuat sebesar 1695. Dengan demikian, setiap pengetahuan atau kemampuan lain yang dimiliki seseorang akan dipengaruhi oleh nilai-nilai religiusitas, yang tercermin dalam seluruh sikap karyawan atau kinerja karyawan (work engagement) itu sendiri.

D. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah disajikan sebelumnya, terdapat beberapa kesimpulan yang diperoleh, yaitu:

Berlandaskan hasil penelitian yang sudah dilakukan, bisa diambil kesimpulan bahwa:

1. Tingkat religiusitas karyawan PT. Al Qosbah Karya Indonesia cukup tinggi. Hal ini disebabkan sebab PT. Al Qosbah Karya Indonesia bergerak di bidang percetakan Al-Quran dan mengimplementasikan nilai-nilai religiusitas dalam budaya kerjanya sehingga secara langsung berkaitan dengan aktivitas keagamaan.
2. Tingkat religiusitas karyawan tidak terbatas pada satu kelompok usia saja, tetapi tersebar di sejumlah rentang usia dengan dominasi pada usia produktif (31-40 tahun). Hal ini bisa mendapat pengaruh dari kombinasi antara pengalaman hidup, stabilitas emosional, dan pengaruh lingkungan kerja yang mendukung nilai-nilai keagamaan.
3. Mayoritas karyawan yang sudah menikah memiliki religiusitas yang kuat, yang mungkin mendapat pengaruh dari tanggung jawab keluarga dan dorongan untuk memberikan teladan religius pada anggota keluarga. Di lain sisi, karyawan yang belum menikah juga memperlihatkan religiusitas yang kuat, kemungkinan sebab pengaruh lingkungan kerja yang kondusif dan budaya dari perusahaan.

Tingkat religiusitas karyawan juga bisa diperhatikan dari masa kerjanya. Hal ini memperlihatkan bahwa karyawan akan memiliki tingkat religiusitas yang tinggi saat mereka memiliki masa kerja yang lama. Ini menunjukkan bahwa pengalaman kerja yang lebih panjang mungkin

berkontribusi pada penguatan religiusitas.

Daftar Pustaka

- Bakar, R. A., Cooke, F. L., & Muenjohn, N. (2016). Religiosity as a source of influence on work engagement: a study of the Malaysian finance industry. *The International Journal of Human Resource Management*, <http://dx.doi.org/10.1080/09585192.2016.1254103>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2008). Towards a model of work engagement. *Journal of Career Development International*, 13(3), 209-223. <https://doi:10.1108/13620430810870476>
- Glock, C. Y. (2006). On the study of religious commitment. *Religious Education: The Official Journal of The Religious Education Association*, 57(S4), 98-110. <http://dx.doi.org/10.1080/003440862057S407>
- Huber, S., & Huber, W. O. (2012). The centrality of religiosity scale (CRS). *Journal of Religions*, 3, 710-724. <https://doi:10.3390/rel3030710>
- Kristiana, I.F, dkk. 2018. Analisis Rasch Dalam Utrecht Work Engagement Scale-9 (UWES-9) Versi Bahasa Indonesia. *Jurnal Psikologi*. Vol. 17 No. 2, p 204-217.
- Kahn, W.A. (1990). Psychological Conditions Of Personal Engagement And Disengagement at Work. *Academy of Management Journal*. Vol 33, pp 692- 724.
- Roznowski, B., & Zarzycka, B. (2020). Centrality of religiosity as a predictor of work orientation styles and work engagement: a moderating role of gender. *Journal of Religions*, 11(387), 1-12. <https://doi:10.3390/rel11080387>
- Sani, A., Soetjipto, B. E., & Maharani, V. (2016). The Effect Of Spiritual Leadership On Workplace Spirituality, Job Satisfaction And Ihsan Behaviour (A Study On Nurses Of Aisyiah Islamic Hospital In Malang, Indonesia) *International Journal Of Applied Business and Economic Research*, 14(11), 7675-7688.
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., Salanova, M. (2006). The measurement of work engagement with a short questionnaire: a across-national study. *Journal of Educational and Psychological Measurement*, 66(4), 701-716. <https://www.wilmarschaufeli.nl/publicatins/Schaufeli/251.pdf>
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, penerbit Alfabeta, Bandung
- Sugiyono (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Syafitri, R. A, dan Iryanti, E (2002). Pengaruh Disiplin Kerjadan Kepuasan Kerja Melalui Work Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pos Cabang Utama Surabaya 60000. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*. Vol 3 (5)
- Islamy, T. P., Widawati, L., & Utami, A. T. (2023). Pengaruh Psychological Well-Being terhadap Work Engagement pada Karyawan Direktorat Operasional. *Jurnal Riset Psikologi*, 3(2), 101–108. <https://doi.org/10.29313/jrp.v3i2.2764>
- Sundari, N., & Utami, A. T. (2022). Hubungan Keadilan Organisasi dengan Komitmen Organisasi pada Karyawan Generasi Milenial. *Jurnal Riset Psikologi*, 21–26. <https://doi.org/10.29313/jrp.v2i1.676>
- Tsabita Putri Islamy, Widawati, L., & Ayu Tuty Utami. (2023). Pengaruh Psychological Well-Being terhadap Work Engagement pada Karyawan Direktorat Operasional. *Jurnal Riset Psikologi*, 101–108. <https://doi.org/10.29313/jrp.v3i2.2764>